

Впровадження хімічних технологій зараз має істотний вплив на розміщення виробництва. Наприклад, підприємства, які виробляють синтетичний каучук розміщують біля виробництва картопляного спирту, який застосовується при виготовленні каучуку.

По мірі того, як розвивається науково-технічний прогрес знижується матеріаломісткість та трудомісткість певного виробництва. [4].

Трудомісткість знижується через те, що на сьогодні роботу, яка виконувалась людиною, можуть виконувати автоматизовані пристрої, машини та роботи.

Фактор науково-технічного прогресу передбачає ще й створення технопарків (або технополісів).

Технопарк – це формат нерухомості у вигляді майданчика, де компаніям надається повний перелік послуг для створення та розвитку технологій. [5].

Задача технополісів полягає у тому, щоб перетворити знання у технології, а потім ці технології передати у промисловість на виробництва.

Сучасні технопарки надають різноманітні послуги: юридичні, бухгалтерські, клінінгові, транспортні та ІТ-послуги.

За роки свого існування технополіси стали найбільш ефективною економічною формою поєднання науки та промисловості. [5] На даний момент, в Україні існує 16 технопарків.

Список використаних джерел:

1. Методичні матеріали для впровадження освітнього модуля «основи стратегії сталого розвитку в Україні» 2016. – 216 с.
2. Семенов В.Ф. Регіональна економіка: навчальний посібник / В.Ф. Семенов. – К.: Леся, 2008. – 595 с.
3. Тодосійчук В.Л. Регіональна економіка: Підручник / В.Л. Тодосійчук. – Вінниця: ВДАУ, 2008. – 436 с.
4. Іщук С.І. Регіональна економіка: теорія, методи, практика / С.І.Іщук, О.В.Гладкий. – К.: Знання, 2013. – 447 с.
5. Сайт Міністерства освіти і науки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/nauka/innovacijna-diyalnist-ta-transfer-tehnologij/tehnologichni-parki>

Приходько А. В., Смирнова Т. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ КОМПАНІЙ ІТ-СФЕРИ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

Карантинні обмеження, які запроваджуються для боротьби із пандемією коронавірусу, суттєвим чином впливають на організацію праці на підприємствах. Працівники і бізнес стикаються із катастрофою у всіх країнах, як в розвинутих економіках, так і в економіках, що розвиваються. Все більше і більше установ визнають, що поточна ситуація з пандемією коронавірусу є найгіршою глобальною економічною кризою з часів Другої світової війни.

Для значної частини підприємств це є великим викликом, реагувати на який треба прямо зараз, застосовуючи новітні та нетрадиційні підходи. Такі засоби мають допомогти підприємствам трансформуватися та прилаштуватися до «нової реальності». Слід визнати, що пандемія та її наслідки змінять організацію діяльності підприємств та економіки світу в цілому.

Сьогодні багато підприємців та учасників ринку розуміють, що пандемія коронавірусу призводить не тільки до фінансово-економічної кризи, але й впливатиме на виробничо-комерційну діяльність усіх бізнес-структур як в оперативному, так і стратегічному плані [1].

Відповідно в сформованій системі ринкових взаємовідносин найближчим часом повинні з'явитись новітні інноваційні розробки та продукти, які повинні об'єднати теорію та сучасні тенденції.

Для такої необхідної та перспективної сфери, як інформаційні технології (ІТ) дистанційна робота не є кардинально новою через специфіку діяльності. Усі працівники завантажують в «хмару» результат виконаної роботи – програмний код або документи. За досвідом ІТ-індустрії, оптимізація робочих процесів відбувається наступним чином:

1. Постійна безпосередня комунікація. Команди підтримують зв'язок, дають звіт про зроблену роботу, вирішують проблеми для того, щоб забезпечити рух в одному напрямі. До того ж, компанії розуміють важливість візуального контакту, тому, наприклад, компанія Sigma Software наполягає на тому, щоб спілкування із замовниками відбувалося тільки з відео.

2. Зрозуміла структура. SoftElegance запропонувала поділяти на малі групи співробітників. Таким чином створюється додаткова структурованість, яка забезпечує ефективне делегування та контроль.

3. Мотивація та підтримка. Такі компанії, як N-iX, Sigma Software та EPAM Ukraine, постійно проводять онлайн-зустрічі та оперативні мітинги щодо підвищення ефективності роботи вдома, мотивації, підтримки емоційного стану команд [4].

Важливим кроком для забезпечення дотримання особливих вимог до організації праці на підприємстві в умовах пандемії коронавірусу є запровадження в діяльність підприємства плану дій в надзвичайній ситуації, тому що підприємства змушені змінювати елементи стратегії відповідно до можливостей роботи на віддаленому доступі. Такий план дасть можливість роботи бізнесу безперервно на випадок спалаху коронавірусу в районі, де бізнес здійснює свою діяльність, чи на самому підприємстві [2].

Саме такий елемент може стати відправною точкою оновлення маркетингового менеджменту компаній ІТ-сфери в умовах карантину. Інформація про план, порядок його реалізації та заходи, які дозволять уникнути зараження є важливими для внутрішньої (співробітників, партнерів, менеджменту) та зовнішньої системи комунікації (покупців та клієнтів, постачальників, майбутніх працівників). Саме суттєве оновлення маркетингової концепції має стати основною подальших змін в управлінні маркетинговою діяльністю компаній в цілому, які мають відбуватися на тлі пандемії коронавірусу.

Цікавий досвід є у Alibaba Group, які запустили міжнародний проект щодо скасування назв посад. Ця компанія вперше провела дослідження і з'ясувала, що вказівка посад негативно впливає на переговори всередині компанії і знижує ініціативність. Зокрема, якщо людина бачить в чаті керівника високого рівня, вона з більшою часткою ймовірності надасть перевагу згадати формулювання, ніж висловитися безпосередньо. Тепер замість посад співробітники в корпоративних чатах бачитимуть лише назву функції, наприклад, «функція маркетингу» або «функція корпоративних комунікацій». При цьому будь-який співробітник може написати або зателефонувати керівнику будь-якого рангу, включаючи засновника групи або гендиректора. Крім того, зручна горизонтальна структура особливо важлива для покоління Z, яке є джерелом людських ресурсів (HR) в ІТ-сфері. Можливість для випускників вузів спілкуватися на рівних з топ-менеджментом збільшила швидкість реалізації проектів [3].

Поєднання всіх факторів виробничого процесу, узгоджене зі структурою замовленої споживачами продукції, зорієнтоване на підвищення якості і зниження витрат, розраховане на максимум доходу і ефекту у споживача, становить конкретну цільову функцію управління кадровим потенціалом підприємства.

Всі елементи оновлення організації праці на підприємстві мають бути спрямовані на ефективізацію діяльності підприємства в умовах пандемії. Компаніям, як ніколи, доцільно:

- забезпечити єдність інтересів особистості, групи осіб і трудового колективу в цілому й їх цілеспрямовану діяльність;
- тісно пов'язувати розмір винагороди з результатами праці;
- сприяти згуртуванню працівників і зближенню їх інтересів, оскільки рівень оплати кожного працівника залежить від результатів роботи всього підприємства;
- забезпечувати гнучкість стимулювання за рахунок зміни частини заробітної плати (надбавок, премій та штрафів);
- стимулювати підвищення професійного рівня працівників.

Отже, слід відзначити, що специфічні умови функціонування підприємств, які склалися завдяки такому загрозливому явищу, як пандемія коронавірусу, викликають необхідність змін у всіх процесах. Слід визначити, що повернення до попереднього розвитку економіки не буде, тому підприємствам слід віднаходити власні рецепти адаптації до таких умов «нової реальності». В стислі терміни це робити дуже складно, навіть для ІТ-компаній, але не слід розцінювати карантин як період занепаду бізнесу. Потрібно знаходити нові можливості для розвитку. Ефективність їх реалізації залежить від внутрішньої готовності компанії та її клієнтів до таких змін.

Список використаних джерел:

1. Юхименко С. COVID-19, бізнес та діджиталізація: кілька думок [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ier.com.ua/ua/publications/comments?pid=6380>
2. Рекомендації для роботодавців у зв'язку з поширенням коронавірусу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://yu.mk.ua/news/show/rekomendatsii_dlya_robotodavtsiv_u_zvyazku_z_poshirennyam_koronavirusu

3. Гудошников С. Alibaba отменила названия должностей, чтобы повысить инициативность сотрудников [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://daily.afisha.ru/news/43057-alibaba-otmenila-nazvaniya-dolzhnostey-chtoby-povysit-iniciativnost-sotrudnikov>
4. Ольга Куничак. Віддалена робота: чому можна навчитися в ІТ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://biz.ligazakon.net/analytics/194705_vddalena-robota-chomu-mozhna-navchitisya-v-t

Рябук К. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК ЧАСТИНИ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

На сьогоднішній день для керівників багатьох компаній одним з найважливіших аспектів забезпечення зростання і розвитку організацій є правильне застосування методів управління змінами. Фахівці, що досліджують дане питання, зазначають, що ключовим елементом в роботі організацій є співробітники і їх здатність швидко пристосовуватися до змін. Від цього залежить успіх нововведень і перетворень в процесах і системах організації. Цим обумовлюється актуальність вивчення різноманітних моделей поведінки співробітників в організаційному середовищі [1].

Дана тема знайшла своє відображення в роботах таких науковців: М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Дж. Дональдсон, В. Ліщинська, Л. Тарасенко, Г. Тарасюк.

Управління змінами з точки зору проектної діяльності – це напрямок робіт в рамках проектної діяльності, націлений на забезпечення впровадження перетворень в організаціях. Експерти відомої міжнародної мережі компаній «Делойт», які надають послуги в сфері аудиту, оподаткування, управлінського і фінансового консультування державним і приватним компаніям, що працюють в різних галузях промисловості, стверджують, що «управління змінами дозволяє підвищити ефективність проектної роботи за рахунок підготовки персоналу та бізнес-середовища компанії до сприйняття змін, які передбачає проект. Управління змінами – це, передусім, робота з персоналом організації, яка допомагає змінювати сприйняття змін всередині компанії, забезпечувати позитивне ставлення персоналу до нововведень і підготовку співробітників до отримання нових знань і застосування їх на практиці. Впровадження змін – це безперервний процес, який супроводжує проект, починаючи з етапу його задумки і закінчуючи етапом досягнення запланованих результатів. Управління змінами забезпечує перехід організації з поточного стану в цільовий» [1].

Основними цілями при виконанні робіт з управління змінами в рамках проектної діяльності є: забезпечення готовності і стимулювання бажання співробітників приймати і реалізовувати зміни в організації; надання підтримки функціональним напрямкам проектних робіт; мінімізація організаційних ризиків проекту [2].

У звіті «Делойт» зазначено, що ««Делойт» застосовує унікальну методологію управління змінами, засновану на власних розробках і багаторічному досвіді експертів компанії.