

споживачів різного роду товарів та послуг дає змогу сформувати комплекс інформаційних інструментів, які є найбільш поширеними у системі комунікаційної діяльності в маркетингу, найбільш креативними слід назвати: віртуальний промоутер, брендовий адвокат, сторітеллінг, інтерактивна підлога (дошка), туманний дисплей, інтерактивний мультитач-стіл, проєкційна плівка, корендинг, соціальна Інтернет інтеграція, позиціювання товару шляхом прихованої реклами, перехресне просування. Отже активізація використання інформаційних технологій спричиняє потребу в розвитку інноваційних маркетингових комунікаційних каналів та засобів поширення інформації.

Перелік використаних джерел:

1. Лементовська В. А., Харенко А. О. Інноваційні форми комунікаційної діяльності в маркетингу. Інвестиції: практика та досвід. Економічна наука. Вип.19 (20), 2020. С. 60-65. URL:http://www.investplan.com.ua/pdf/19-20_2020/12.pdf.

УДК 005.9

Гарматюк Оксана

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Якуб'як Олена

студентка групи БМ-31
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Oksana Garmatiuk

PhD (Economics), Docent
Associate Professor of the Management and Administration Department
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

Olena Yakubiak

Student of BM-31 group
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

НАЙБІЛЬШ ПОШИРЕНІ ПОМИЛКИ КЕРІВНИКІВ У РОБОТІ З ПРАЦІВНИКАМИ THE MOST COMMON MISTAKES OF MANAGERS IN WORKING WITH EMPLOYEES

На підприємствах та в компаніях нечасто можна знайти керівника, який від початку власної кар'єри був ідеальним у своїй роботі. Більшість управлінців у своїй професії стикалися з проблемами під час взаємодії з персоналом, діяльність якого вони повинні були координувати. Це абсолютно нормально, оскільки всі керівники, не зважаючи ні на що, в першу чергу є людьми, а, отже, їм властиво припускатися помилок. Що вирізняє справжнього лідера – це його вміння усвідомити власні промахи, зрозуміти чому вони сталися та яким чином їх можна уникнути в майбутньому.

Найбільш типові помилки, які здійснюють менеджери, можна розділити на декілька груп, оскільки багато з них мають між собою щось спільне:

1) Помилки, що стосуються ставлення керівника до працівників в процесі робочої діяльності.

- Невміння зрозуміло пояснити. Коли керівник не може чітко та якісно пояснити поставлену задачу перед підлеглими, коли він висуває незрозумілі вимоги або дає розпливчасті часові рамки початку та кінця виконання завдання – все це призводить до надмірного навантаження, яке відчувають і працівники, оскільки вони не знають з чого

почати і що саме їм необхідно робити, і сам менеджер, тому що його команда не показує бажані результати праці. Крім того, до цього пункту можна також віднести ситуації, коли керівник делегує певні повноваження чи функції не конкретному співробітнику, а групі загалом, і тоді працівники не знають хто повинен виконувати поставлене завдання. Здебільшого ці проблеми вирішуються шляхом більш якісної комунікації між керівником та його командою, наприклад, коли він обґрунтовує свої рішення.

- Прагнення зробити все самому. Дані помилки стосуються як мікроменеджменту, коли керівник контролює кожен дію працівника, каже йому що і як необхідно зробити, так і недостатнього делегування, коли він просто не дозволяє іншим виконувати завдання, оскільки впевнений, що сам впорається краще. Менеджер також може боятися змін та не давати можливість своїй команді проявляти ініціативу у вирішенні поставлених завдань. Навіть більше, замість того, щоб дати пораду, він може самостійно вирішувати всі проблеми та питання своїх підлеглих, не даючи їм можливості розвиватися, або ж просто приймати результати праці співробітників незавершеними, щоб самому все закінчити. Щоб цього уникнути, керівнику варто довіритися своїй команді, дати працівникам можливість творчо мислити та право помилятися.

- Байдужість стосовно дій співробітників. Якщо менеджер вирішить, що він занадто контролює своїх підлеглих та перестане перевіряти їх роботу взагалі – це також буде помилкою. Відсутність правил та дисципліни на робочому місці або ігнорування прохань працівників про допомогу не буде ефективною стратегією ні для команди, ні для підприємства загалом. Важливо розуміти, де потрібно відійти вбік та спостерігати за роботою співробітника, а де варто підійти, дати пораду та направити у вірне русло.

2) Помилки, пов'язані з відношенням керівника до працівників поза межами роботи.

- Погане ставлення. Негативне відношення до працівників може проявлятися по-різному: пряма агресія до співробітників; занадто жорстока дисципліна та залякування персоналу заради досягнення результату; ігнорування внесків працівників під час роботи; несправедливе оцінювання персоналу; недотримання власних обіцянок перед співробітниками. Також, це може проявлятися, коли керівник не мотивує працівників до роботи, не дає їм можливості розвиватися та підвищувати свою кваліфікацію.

- Відсутність розуміння процесу взаємодії з колективом. Ці помилки включають в себе і невміння хвалити працівників, і відсутність розуміння мотивації персоналу, і приховування власних почуттів та створення образу керівника, що є недоступним для інших. Окрім цього, до них можна віднести невміння правильно розв'язувати конфлікти, що виникають всередині колективу; невміння представляти своїх працівників та захищати їх від критики в разі потреби; невміння поставити себе на їхнє місце, щоб зрозуміти особисті проблеми співробітників, а також занадто офіційна взаємодія з колективом або, навпаки, надто неформальна.

- Страх перед працівниками. Керівник може припускати багатьох помилок, коли він буде боятися критики у свою сторону чи можливості втратити свою посаду. Він також може мати дуже м'який характер, уникати протиріч та завжди погоджуватися з працівниками. Щоб цього не відбулося, керівнику варто розуміти, яку роль він займає, характер стосунків з підлеглими, свої обов'язки та повноваження.

3) Помилки, що стосуються ставлення керівника до роботи.

До цих помилок можна віднести ігнорування керівником свого професійного розвитку; коли менеджер не знає як зізнатися в тому, що він в чомусь не компетентний, або маскування його некомпетентності за поганим ставленням до підлеглих, і все це через страх засудження. Також, це може бути критика перед працівниками в сторону вищого керівництва чи компанії загалом під час виникнення певних труднощів в роботі; порушення службової етики; занадто емоційне реагування на будь-які проблеми замість того, щоб залишатися спокійним та врівноваженим; невміння правильно планувати свій час, а також створювати довгострокові плани, що стосуються діяльності того підрозділу, який він очолює.

4) Інші помилки.

Проблеми можуть виникнути ще під час підбору персоналу через нерозбірливість в кадрах, занадто високі чи низькі вимоги до кандидатів, приховування певної інформації та дискримінацію стосовно будь-яких характеристик потенційних співробітників. Або ж це можуть бути погані умови праці для працівників, відсутність перспективи підлеглих в кар'єрному рості чи навіть диктування списку завдань [1].

Зрештою, можна зробити висновок, що керівниками не народжуються – ними стають внаслідок важкої праці, яка включає також і роботу над своїми помилками. Однак, якщо в результаті менеджер, все ж таки, зможе віднайти свій спосіб взаємодії з колективом, який буде працювати на користь в обидві сторони, а також збільшувати ефективність і самого підприємства, тоді в нього є всі задатки, щоб стати хорошим лідером та повести за собою інших.

Перелік використаних джерел:

1. 12 помилок керівників, які знищують ваш бізнес. URL: <https://business.diiia.gov.ua/cases/biznes-rocatkivec/12-pomilok-kerivnikiv-aki-znisuut-vas-biznes> (дата звернення: 04.10.2023).

УДК 330

Маркович Ірина

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри економіки та фінансів
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Iryna Markovych

PhD (Economics), Docent
Associate Professor of the Economics and Finance Department
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВЕЛИКИХ ДАНИХ У БІЗНЕСІ OPPORTUNITIES TO USE BIG DATA IN BUSINESS

Інформаційні системи суттєво змінюють архітектуру ринків і тому їх використання повинно стати частиною повсякденної роботи як управлінців суб'єктів господарювання, територіальних громад, так і держави загалом.

Великі дані (Big Data) є однією із найважливіших інформаційних технологій, які зараз покладені в основу прийняття стратегічних рішень великих компаній. Великі дані – це надзвичайно обширні обсяги інформації, які генеруються та накопичуються в різних джерелах, включаючи сенсори, мобільні додатки, IoT-пристрої, соціальні мережі, браузерери та багато інших джерел.

Проаналізуємо ключові можливості використання великих даних в бізнесі.

Великі дані дозволяють підприємствам на основі аналізу масивів накопиченої інформації здійснювати прогнозування для стратегічного планування, оптимізації запасів, аналізу попиту та інших бізнес-процесів.

Також великі дані надають можливість підтримувати рішення на підставі об'єктивно аналітики на противагу досвіду та інтуїції. Це сприяє зниженню ризиків та підвищенню точності прийнятих рішень.

Великі дані активно використовуються в маркетингу для аналізу поведінки клієнтів і створення персоналізованих пропозицій та послуг. Це допомагає підвищити задоволеність клієнтів та збільшити лояльність клієнтів до компанії.

Корисним процесом, який можна реалізувати за допомогою аналітики великих даних, – є виявлення шаблонів та аномалій. Великі дані дозволяють виявити незвичні та неочікувані патерни, що може бути використано для виявлення помилок в бізнес-процесах.