

**Олена БОРИСЯК**

к.е.н., старша викладачка кафедри маркетингу,

**Тетяна ЮСЬКЕВИЧ**

слухачка магістерської програми

Західноукраїнський національний університет

## **РОЛЬ ПРОЄКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ІННОВАЦІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ МАРКЕТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Утвердження процесу діджиталізації у різних сферах суспільного життя супроводжується зміною підходів до організації інноваційного розвитку бізнес-процесів. На підприємстві зростає цінність розкриття інноваційного потенціалу шляхом впровадження гнучких моделей управління людським капіталом. Адаптація до подолання наслідків впливу COVID-19 на бізнес-середовище зумовила перехід до дистанційної зайнятості, використання цифрових технологій управління персоналом та, як наслідок, формування проєктних розпорошених команд.

З огляду на це, змінюється позиціонування підприємства на ринку праці як роботодавця, що застосовує проєктний підхід до створення інклюзивного середовища для розвитку персоналу [1]. Організація проєктної діяльності на засадах діджиталізації бізнес-процесів розглядається як форма інноваційного забезпечення маркетингу персоналу на підприємстві.

Процес діджиталізації проєктної діяльності передбачає зосередження уваги на каналах комунікації членів проєктних команд, а також каналах і маркетингових інструментів просування товарів на віртуальному ринку. Диверсифікація каналів комунікації зумовлює застосування заходів з їхньої інтеграції на засадах омноканальності. Як наслідок, при організації проєктної діяльності важливе значення відводиться застосуванню цифрових каналів комунікації.

Трансформація маркетингових комунікацій підприємства в умовах діджиталізації бізнес-процесів передбачає створення мобільних (соціальних) платформ, що забезпечують: вільний і зручний доступ до відповідної інформації (налаштування таргетингової реклами); проактивність клієнта (публікація онлайн відео, коментарів до постів, відгуків про діяльність підприємства, поширення рекомендацій щодо співпраці із підприємством на персональній сторінці, у тематичних групах, блогах); синхронізацію сайту із соціальними мережами, мобільними каналами комунікації та ін. [2, с. 15].

Ефективність проєктної діяльності як інклюзивного середовища управління інноваційним розвитком залежить від обраних методів впровадження управління проєктами направлено на забезпечення гнучкості організаційної структури та каналів комунікації, зокрема [3-5]:

– Scrum, в основі якої лежать “спринти” – часові рамки від 1 до 4 тижнів, після закінчення кожного з них повинна бути отримана робоча версія продукту, яка вдосконалюється при переході до наступних “спринтів”, при цьому діяльність членів команди може супроводжувати коуч;

– Lean розроблено на основі системи управління виробництвом Toyota Production System, тобто філософії постійного вдосконалення на всіх рівнях організації, де одне з ключових понять – цінність (те, за що готовий платити замовник);

– Kanban допомагає уникнути ситуацій, коли одна частина команди працює цілодобово, а друга скаржиться на відсутність нових завдань. Як наслідок, немає окремих ролей, вся команда єдина, а процес поділяється не на “спринти”, а на стадії виконання конкретних завдань. У Kanban етапи не залежать один від одного і наступають тоді, коли вирішує команда.

– Waterfall має на меті послідовний перехід з одного етапу на інший без пропусків і повернень на попередні стадії. Перевагами цієї методики є: зрозуміла і проста структура процесу розробки – це знижує поріг входження для команд; зручна звітність – можна легко відстежити ресурси, ризики, витрачений час і фінанси завдяки суворій етапності процесу розробки і детальної документації проєкту; стабільність завдань; оцінка вартості та термінів здачі проєкту – терміни випуску готового продукту, як і його підсумкова вартість можуть бути прораховані до моменту запуску розробки.

Для інноваційного забезпечення маркетингу персоналу важливе значення належить створенню проєктного офісу на підприємстві як генератора ідей, інклюзивності формування команд та координатора ефективності роботи над проєктами. На малих і середніх підприємствах альтернативою

такого офісу може стати введення посади проєктного менеджера [4, с. 64]. Впровадження такої діяльності може бути зумовлена в результаті офіційного рішення керівництвом або хаотично реалізовуватись у різних підрозділах. Координаційна група проєкту на підприємстві може складатися із керівників структурних підрозділів.

Проєктна діяльність як форма розкриття та реалізації інноваційного потенціалу обумовлює трансформацію організації праці та інструментарій інноваційного забезпечення маркетингу персоналу на підприємстві. Перехід до гнучких методів управління людським капіталом в умовах цифровізації бізнес-процесів сприяє утвердженню засад інклюзивного розвитку маркетингу персоналу.

### **Список використаних джерел**

1. Борисяк О. В. Проєктний підхід до створення інклюзивного середовища для розвитку персоналу енергосервісної компанії. Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті : національна візія та виклики глобалізації : зб. тез доп. XVII Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених(м. Тернопіль, 14-15 травня 2020 р.). Тернопіль : THEU, 2020. С. 52-53.

2. Борисяк О. В., Щербина Ю. М. Трансформація маркетингових комунікацій підприємства в умовах діджиталізації бізнес-процесів. Конкурентоспроможність вітчизняних підприємств-надавачів послуг громадського транспорту : актуальні проблеми та європейський досвід їх вирішення : II Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених з міжнародною участю (м. Тернопіль, 24-25 жовтня 2019 р.). Тернопіль : THEU, 2019. С. 14-15.

3. Agile или Waterfall – какой вариант соответствует вашему бизнесу? URL: <https://worksection.com/blog/waterfall-vs-agile.html>

4. Brych V., Borysiak O., Halysh N. Project activity as an inclusive environment for innovative development management of energy service // Strategies, models and technologies of economic systems management in the context of international economic integration : scientific monograph / edited by M. Bezpartochnyi, V. Riashchenko, N. Linde, 2 edition. Riga : Institute of Economics of the Latvian Academy of Sciences, 2020. P. 61-69.

5. Agile, Kanban, Scrum – как HR'у разобраться во всём этом и начать применять. URL: <https://blog.potok.io/agile-kanban-scrum-kak-hru-razobratsya-vo-vsyo-etom-i-nachat-primenyat/>