

**ВСП «ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ДЕРЖАВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**

ЗВІТ З НАВЧАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

Практична підготовка: навчальна практика

(вид і назва практики)

Здобувачки фахової передвищої освіти Титаренко Ксенії Романівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

Циклова комісія Економіки, управління та адміністрування

Освітньо-професійний ступінь Фаховий молодший бакалавр

Спеціальність D3 Менеджмент

1 курс M-25 група

1. Календарний графік проходження навчальної практики

№ з/п	Назва робіт	Тижні проходження практики		Відмітки про виконання
		1	2	
1.	Теоретико-методологічні основи фахової передвищої освіти в Україні та у Відокремленому структурному підрозділі «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».	+		Виконано
2.	Організація підготовки фахівців з управління	+		Виконано
3.	Дослідження організації як суб'єкта господарювання	+		Виконано
4.	Аналіз персоналу та документаційного забезпечення управління торговельного підприємства	+	+	Виконано
5.	Проведення аналізу факторів безпосереднього оточення підприємства	+	+	Виконано
6.	Зовнішні ресурси цифрової освітньої екосистеми	+	+	Виконано

Керівник навчальної практики:



викладачка Наталія КУРИЛОВА
(посада, ім'я, прізвище)

1. Сучасний менеджер: вимоги до підготовки фахівців

У сучасних умовах розвитку економіки та високої конкуренції роль менеджера постійно зростає. Від його професійних знань, управлінських навичок та особистих якостей значною мірою залежить ефективність діяльності організації. Тому підготовка сучасних менеджерів повинна відповідати вимогам ринку праці та забезпечувати формування компетентних фахівців, здатних працювати в умовах швидких змін.

Сучасний менеджер має володіти комплексом професійних компетентностей. Насамперед це знання основ менеджменту, маркетингу, економіки, фінансів та управління персоналом. Важливого значення набувають навички стратегічного мислення, прийняття управлінських рішень, роботи в команді та ефективної комунікації. Крім того, сучасний керівник повинен уміти використовувати цифрові технології та аналізувати великі обсяги інформації для обґрунтування управлінських рішень.

На думку О. В. Полуяктової, підготовка менеджерів повинна поєднувати теоретичне навчання з практичною діяльністю, що дозволяє майбутнім фахівцям отримати необхідний досвід та сформувати професійні компетентності. Особлива увага має приділятися розвитку лідерських якостей, відповідальності та здатності працювати в умовах невизначеності.

Важливою складовою професійної підготовки є організація праці менеджера. В. Трілленберг і Г. І. Трілленберг зазначають, що ефективна діяльність керівника залежить від уміння раціонально організовувати власний робочий час, проводити ділові переговори, працювати з документами та здійснювати контроль виконання поставлених завдань. Менеджер повинен бути не лише організатором роботи інших працівників, а й прикладом високої особистої дисципліни та відповідальності.

Сьогодні роботодавці висувають до менеджерів додаткові вимоги. Серед них — здатність до безперервного навчання, адаптивність, креативність, емоційний інтелект та вміння мотивувати персонал. Успішний менеджер повинен швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, впроваджувати інновації та забезпечувати конкурентоспроможність організації.

Отже, підготовка сучасного менеджера має бути комплексною та спрямованою на формування як професійних знань, так і практичних навичок управління. Лише поєднання теоретичної підготовки, практичного досвіду та постійного професійного розвитку дозволить майбутнім менеджерам ефективно виконувати свої функції та досягати успіху в професійній діяльності.

Використані електронні ресурси:

1. Полуяктова О. В. Підготовка менеджерів та практиків управління. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/9.pdf>
2. Трілленберг В., Трілленберг Г. І. Організація праці менеджера. URL: <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/d8ba675b-3a9f-44e3-8113-55c68ab34389/content>

2. Дослідження організації як суб'єкта господарювання

Обране підприємство: ТОВ «Сільпо-Фуд»

Таблиця 1.1 – Загальна інформація про підприємство

Показник	Характеристика
Повна назва підприємства	Товариство з обмеженою відповідальністю «Сільпо-Фуд»
Скорочена назва	ТОВ «Сільпо-Фуд»
Рік заснування	2001
Організаційно-правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Форма власності	Приватна
Місцезнаходження	м. Київ, Україна
Сфера діяльності	Роздрібна торгівля продуктами харчування та товарами повсякденного попиту
Кількість працівників	понад 30 000 осіб
Офіційний вебсайт	https://silpo.ua

Таблиця 1.2 – Основні напрями діяльності підприємства

Напрямок діяльності	Продукція (послуги)	Основні споживачі
Роздрібна торгівля	Продукти харчування	Населення України
Продаж непродовольчих товарів	Побутова хімія, товари для дому	Домогосподарства
Власне виробництво	Випічка, кулінарія, кондитерські вироби	Покупці мережі
Онлайн-сервіси	Замовлення та доставка товарів	Інтернет-користувачі

Місія

Забезпечувати покупців якісними товарами та високим рівнем обслуговування, створюючи комфортні умови для здійснення покупок.

Бачення

Бути найулюбленішою мережею супермаркетів в Україні та постійно впроваджувати інновації у сфері торгівлі.

Стратегічна ціль

Зміцнення лідерських позицій на ринку роздрібної торгівлі України до 2030 року.

Термін досягнення: до 2030 року.

Виконавці: керівництво підприємства.

Тактичні цілі:

1.1 Маркетингова ціль

Збільшення кількості покупців.

Термін досягнення: 2026–2028 рр.

Виконавці: маркетинговий відділ.

Оперативні цілі:

- проведення рекламних кампаній;

- розвиток програми лояльності;
- просування в соціальних мережах;
- вивчення потреб споживачів.

1.2 Соціальна ціль

Підвищення рівня задоволеності працівників.

Термін досягнення: 2026–2028 рр.

Виконавці: HR-відділ.

Оперативні цілі:

- навчання персоналу;
- створення комфортних умов праці;
- розвиток корпоративної культури;
- впровадження системи заохочень.

1.3 Виробнича ціль

Підвищення ефективності логістичних процесів.

Термін досягнення: 2026–2029 рр.

Виконавці: логістичний відділ.

Оперативні цілі:

- автоматизація складів;
- скорочення часу доставки;
- оновлення обладнання;
- оптимізація запасів.

1.4 Економічна ціль

Збільшення товарообороту.

Термін досягнення: до 2030 року.

Виконавці: комерційний відділ.

Оперативні цілі:

- розширення асортименту;
- відкриття нових магазинів;
- збільшення середнього чека;
- розвиток партнерських програм.

1.5 Фінансова ціль

Зростання прибутковості підприємства.

Термін досягнення: до 2030 року.

Виконавці: фінансовий відділ.

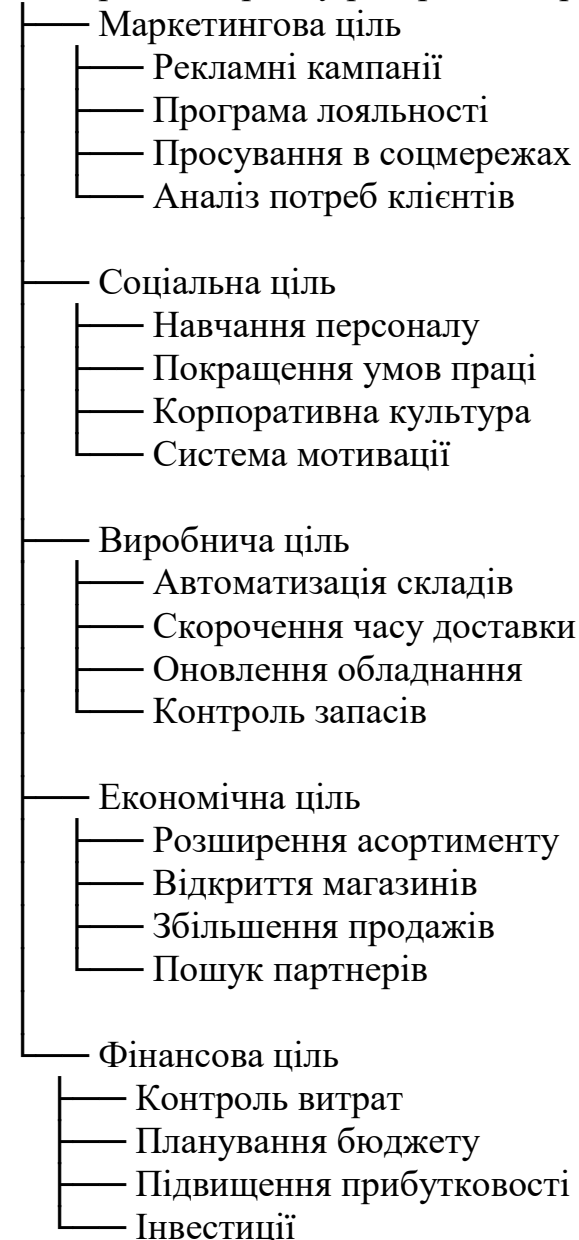
Оперативні цілі:

- контроль витрат;
- підвищення рентабельності;
- оптимізація бюджету;
- залучення інвестицій.

Дерево цілей підприємства

Стратегічна ціль

«Лідерство на ринку роздрібно́ї торгівлі»



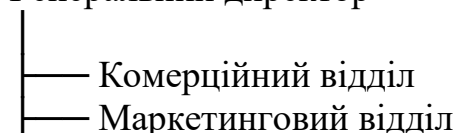
Таблиця 1.4 – Конкурентні переваги організації

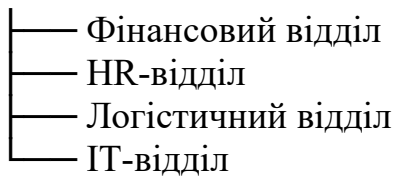
Основні конкуренти	Конкурентна перевага	Характеристика
АТБ	Високий рівень сервісу	Комфортні умови покупок
NOVUS	Тематичне оформлення магазинів	Унікальна атмосфера
Auchan	Власне виробництво	Широкий вибір кулінарії
Metro	Програма лояльності	Персоналізовані пропозиції

Організаційна структура підприємства

Тип організаційної структури: лінійно-функціональна.

Генеральний директор





Таблиця 1.5 – Штатний розклад підприємства

Структурний підрозділ	Посада	Кількість штатних одиниць	Основні функції
Керівництво	Генеральний директор	1	Загальне управління
Маркетинговий відділ	Маркетолог	10	Реклама та просування
Фінансовий відділ	Бухгалтер	15	Облік і звітність
HR-відділ	HR-менеджер	8	Підбір персоналу
Логістичний відділ	Менеджер логістики ³	20	Постачання товарів
IT-відділ	Системний адміністратор	6	Підтримка інформаційних систем

Таблиця 1.6 – Розподіл функцій менеджменту між працівниками

Посада	Планування	Організація	Мотивація	Контроль
Генеральний директор	+	+	+	+
Керівник відділу маркетингу	+	+	+	+
HR-менеджер	+	+	+	-
Головний бухгалтер	+	-	-	+
Менеджер з логістики	+	+	-	+

У результаті дослідження діяльності ТОВ «Сільпо-Фуд» встановлено, що підприємство є одним із провідних суб'єктів господарювання у сфері роздрібної торгівлі України. Основними перевагами компанії є широкий асортимент товарів, високий рівень сервісу, сучасні технології управління та ефективна логістична система. Організація використовує лінійно-функціональну структуру управління, що забезпечує чіткий розподіл обов'язків між працівниками. Реалізація визначених стратегічних, тактичних та оперативних цілей сприятиме подальшому зміцненню конкурентних позицій підприємства на ринку та підвищенню ефективності його діяльності.

2. Аналіз персоналу та документаційного забезпечення управління торговельного підприємства

Аналіз персоналу та документаційного забезпечення управління торговельного підприємства ТОВ «Торг-Сервіс»

Таблиця 1.1 – Запланована кількість персоналу, що забезпечуватиме торговельну діяльність підприємства

Назва функції управління	Планова чисельність, чол.	Посада працівника
Загальне керівництво	1	Директор
Комерційне управління	1	Заступник директора з комерційних питань
Планування та економічний аналіз	2	Економіст, аналітик з продажів
Організація праці та мотивація	2	Менеджер з персоналу, фахівець з організації праці
Бухгалтерський облік та фінанси	2	Головний бухгалтер, бухгалтер
Закупівля та постачання	2	Менеджер із закупівель, товарознавець
Управління персоналом	1	Інспектор з кадрів
Діловодство та адміністративне забезпечення	1	Секретар
Організація торговельного процесу	14	Адміністратори магазинів (3), старші продавці (3), продавці-консультанти (5), касири (3)
Складське господарство	3	Завідувач складу, комірники (2)
Технічне забезпечення	2	Інженер з експлуатації обладнання, технік
Всього	30	

Таблиця 1.2 – Персонал підприємства

Функція управління: Загальне керівництво

Функціональний підрозділ	Посада	Кількість	Функціональні обов'язки
Адміністрація	Директор	1	Загальне керівництво, стратегічні рішення

Функція управління: Комерційна діяльність

Функціональний підрозділ	Посада	Кількість	Функціональні обов'язки
Комерційний відділ	Заступник директора з комерційних питань	1	Координація закупівель і продажів
Комерційний відділ	Менеджер із закупівель	1	Закупівля товарів
Комерційний відділ	Товарознавець	1	Контроль асортименту і запасів

Функція управління: Планування та аналіз

Функціональний підрозділ	Посада	Кількість	Функціональні обов'язки
Планово-економічний відділ	Економіст	1	Планування діяльності
Планово-економічний відділ	Аналітик з продажів	1	Аналіз товарообороту

Функція управління: Управління персоналом

Функціональний підрозділ	Посада	Кількість	Функціональні обов'язки
HR-відділ	Менеджер з персоналу	1	Підбір персоналу
HR-відділ	Інспектор з кадрів	1	Кадрова документація
HR-відділ	Фахівець з організації праці	1	Організація праці та мотивація

Функція управління: Бухгалтерський облік

Функціональний підрозділ	Посада	Кількість	Функціональні обов'язки
Бухгалтерія	Головний бухгалтер	1	Організація бухгалтерського обліку
Бухгалтерія	Бухгалтер	1	Нарахування зарплати та облік

Функція управління: Складське господарство

Функціональний підрозділ	Посада	Кількість	Функціональні обов'язки
Склад	Завідувач складу	1	Організація роботи складу
Склад	Комірник	2	Приймання та зберігання товарів

Функція управління: Торговельна діяльність

Функціональний підрозділ	Посада	Кількість	Функціональні обов'язки
Магазини	Адміністратор магазину	3	Організація роботи магазину
Магазини	Старший продавець	3	Координація продавців
Магазини	Продавець-консультант	5	Обслуговування покупців
Магазини	Касир	3	Розрахункові операції

Функція управління: Технічне забезпечення

Функціональний підрозділ	Посада	Кількість	Функціональні обов'язки
Технічний відділ	Інженер з експлуатації обладнання	1	Контроль обладнання
Технічний відділ	Технік	1	Технічне обслуговування

Всього: 30 працівників

Таблиця 1.3 – Інформація про документообіг підприємства

Назва документа	Відповідальний працівник	Періодичність	Призначення	Трудомісткість, год.	Обробка	Строк
План товарообороту	Економіст	12 разів на рік	Планування продажів	4	Автоматизована	До 25 числа
Заявка на закупівлю товарів	Менеджер із закупівель	Щотижня	Закупівля товарів	2	Автоматизована	1 день
Договір поставки	Менеджер із закупівель	За потребою	Співпраця з постачальником	3	Автоматизована	3 дні
Товарно-транспортна накладна	Комірник	Щоденно	Переміщення товарів	1	Автоматизована	У день поставки
Прибуткова накладна	Комірник	Щоденно	Оприбуткування товару	1	Автоматизована	У день поставки
Видаткова накладна	Завідувач складу	Щоденно	Відпуск товарів	1	Автоматизована	У день видачі
Звіт про обсяг продажів	Аналітик з продажів	Щомісяця	Аналіз продажів	3	Автоматизована	До 5 числа
Табель обліку робочого часу	Інспектор кадрів	Щомісяця	Облік робочого часу	2	Автоматизована	До кінця місяця
Платіжна відомість	Бухгалтер	Щомісяця	Виплата зарплати	3	Автоматизована	До дня виплати
Наказ про прийняття на роботу	Інспектор кадрів	За потребою	Оформлення працівника	1	Автоматизована	У день прийняття
Наказ про відпустку	Інспектор кадрів	За потребою	Надання відпустки	1	Автоматизована	За 14 днів
Посадова інструкція	Менеджер персоналу	За потребою	Регламентація роботи	2	Автоматизована	До початку роботи
Акт інвентаризації	Завідувач складу	Щокварталу	Контроль запасів	4	Автоматизована	Після інвентаризації
Службова записка	Секретар	За потребою	Інформаційний обмін	0,5	Автоматизована	1 день
Наказ директора	Секретар	За потребою	Управлінські рішення	1	Автоматизована	У день підписання

Таблиця 1.4 – Оперограма

Документ	Економіст	Менеджер із закупівель	Інспектор з кадрів	Директор
План товарообороту	Складання	Узгодження	-	Затвердження
Заявка на закупівлю товарів	-	Складання	-	Погодження
Наказ про прийняття працівника	-	-	Підготовка	Підписання

Маршрут руху документів:

1. План товарообороту: Економіст - Заступник директора - Директор.
2. Заявка на закупівлю: Менеджер із закупівель - Заступник директора - Директор - Постачальник.
3. Наказ про прийняття працівника: Менеджер з персоналу - Інспектор з кадрів - Директор - Працівник.

Таблиця 1.5 – Матриця відповідності

Роботи	Директор	Заступник директора	Економіст	Менеджер із закупівель	Інспектор з кадрів	Головний бухгалтер	Завідувач складу	Інженер
Планування товарообороту	ВВ	В	ПВ	-	-	-	-	-
Аналіз продажів	ВВ	В	ПВ	-	-	-	-	-
Організація закупівель	ВВ	ПВ	-	В	-	-	-	-
Контроль запасів	ВВ	В	-	В	-	-	ПВ	-
Приймання товарів	-	ВВ	-	В	-	-	ПВ	-
Організація продажів	ВВ	ПВ	-	-	-	-	В	-
Підбір персоналу	ВВ	-	-	-	ПВ	-	-	-
Кадрова документація	ВВ	-	-	-	ПВ	-	-	-
Нарахування зарплати	ВВ	-	-	-	-	ПВ	-	-
Інвентаризація	ВВ	В	-	-	-	В	ПВ	-
Управлінська	ПВ	В	В	-	-	В	-	-

Роботи	Директор	Заступник директора	Економіст	Менеджер із закупівель	Інспектор з кадрів	Головний бухгалтер	Завідувач складу	Інженер
звітність								
Стратегічні рішення	ПВ	В	-	-	-	-	-	-
Технічне обслуговування	ВВ	-	-	-	-	-	-	ПВ

У результаті аналізу діяльності ТОВ «Торг-Сервіс» було сформовано структуру персоналу чисельністю 30 працівників, визначено функціональні підрозділи та розподілено обов'язки між працівниками. Дослідження документообігу показало, що підприємство використовує систему управлінських, кадрових, фінансових та товаросупровідних документів, більшість з яких обробляється автоматизовано. Побудована оперограма дозволила визначити маршрути руху основних документів, а матриця відповідності забезпечила чіткий розподіл відповідальності між працівниками. Запропонована структура сприяє ефективному управлінню підприємством та підвищенню результативності його діяльності.

4. Проведення аналізу факторів безпосереднього оточення підприємства

Проведення аналізу факторів безпосереднього оточення підприємства ТОВ «Торг-Сервіс» за моделлю М. Портера

Таблиця 5.1 – Чинники зміни характеру впливу сил навколишнього середовища

Сили, що входять у модель	Чинники зміни характеру впливу
1. Погроза появи товарів-субститутів	1. Розвиток інтернет-магазинів. 2. Зростання популярності маркетплейсів. 3. Розширення асортименту конкурентів. 4. Зниження цін на товари-замінники. 5. Зростання якості товарів-субститутів.
2. Погроза появи нових конкурентів	1. Невеликі стартові інвестиції. 2. Спрощення відкриття торгових точок. 3. Вихід на ринок міжнародних мереж. 4. Розвиток франчайзингу. 5. Доступність постачальників.
3. Спроможність покупців диктувати свої умови	1. Великий вибір магазинів. 2. Висока чутливість до цін. 3. Можливість порівняння цін онлайн. 4. Вимоги до якості товарів. 5. Використання програм лояльності.
4. Спроможність постачальників диктувати свої умови	1. Обмежена кількість постачальників окремих товарів. 2. Зростання закупівельних цін. 3. Вартість логістики. 4. Умови відстрочки платежів. 5. Якість поставок.
5. Суперництво між конкурентами усередині галузі	1. Конкуренція з АТБ. 2. Конкуренція із Сільпо. 3. Конкуренція з NOVUS. 4. Цінові війни. 5. Активна рекламна діяльність конкурентів.

Таблиця 5.2 – Анкета опитування експертів

Група 1. Погроза появи товарів-субститутів

Чинник	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	Σ
Інтернет-магазини	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	13
Маркетплейси	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	17
Асортимент конкурентів	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Зниження цін	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Якість замінників	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Рейтинг

1 місце – Інтернет-магазини (13)

2 місце – Маркетплейси (17)

3 місце – Асортимент конкурентів (30)

Група 2. Нові конкуренти

Чинник	Σ рангів
Вихід міжнародних мереж	15
Франчайзинг	21
Невеликі інвестиції	28
Доступність постачальників	39

Чинник	Σ рангів
Спрощення відкриття бізнесу	47

Перше місце: Вихід міжнародних мереж

Група 3. Покупці

Чинник	Σ рангів
Висока чутливість до цін	14
Великий вибір магазинів	18
Порівняння цін онлайн	27
Вимоги до якості	40
Програми лояльності	51

Перше місце: Висока чутливість до цін

Група 4. Постачальники

Чинник	Σ рангів
Зростання закупівельних цін	12
Вартість логістики	20
Якість поставок	31
Умови платежів	39
Кількість постачальників	48

Перше місце: Зростання закупівельних цін

Група 5. Конкуренція в галузі

Чинник	Σ рангів
Цінові війни	11
Конкуренція з АТБ	15
Конкуренція із Сільпо	26
Реклама конкурентів	37
Конкуренція з NOVUS	49

Перше місце: Цінові війни

Ранжування п'яти сил Портера

Для подальшого аналізу беремо чинник, що отримав перше місце в кожній групі.

Сила	Сумарний ранг
Суперництво між конкурентами	11
Спроможність постачальників	12
Погроза товарів-субститутів	13
Спроможність покупців	14
Погроза нових конкурентів	15

Підсумковий рейтинг

1. Суперництво між конкурентами.
2. Спроможність постачальників.
3. Погроза товарів-субститутів.
4. Спроможність покупців.
5. Погроза нових конкурентів.

За результатами аналізу безпосереднього оточення ТОВ «Торг-Сервіс» за моделлю п'яти сил М. Портера встановлено, що найбільший вплив на діяльність підприємства має конкуренція всередині галузі. Основним фактором є цінові війни між торговельними мережами, які змушують підприємство постійно вдосконалювати асортимент і підтримувати конкурентний рівень цін.

Другим за значущістю фактором є вплив постачальників, насамперед через зростання закупівельних цін. Значний вплив також мають товари-субститути та поведінка покупців, які дедалі частіше використовують онлайн-сервіси для пошуку вигідніших пропозицій.

Найменший вплив у поточних умовах має загроза появи нових конкурентів, оскільки підприємство вже має сформовану клієнтську базу, досвід роботи та налагоджені зв'язки з постачальниками.

Отже, стратегія ТОВ «Торг-Сервіс» повинна бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності, контроль витрат, розвиток сервісу та зміцнення відносин із постачальниками для збереження стабільних позицій на ринку.

5. Зовнішні ресурси цифрової освітньої екосистеми

(Індивідуальне завдання з оформленим списком використаних джерел, скрін перевірки на плагіат, скрін сертифікату Неформальна освіта. Курс "Академічна доброчесність в університеті")

Сучасний менеджер: вимоги до спеціаліста

У сучасних умовах розвитку економіки та бізнесу роль менеджера постійно зростає. Від професіоналізму керівника залежить ефективність діяльності підприємства, конкурентоспроможність організації та досягнення поставлених цілей. Сучасний менеджер повинен володіти не лише професійними знаннями, а й розвиненими особистісними якостями.

Менеджер – це фахівець, який організовує роботу колективу та відповідає за досягнення результатів діяльності організації. Його головними завданнями є планування, організація, мотивація персоналу та контроль виконання поставлених завдань.

До сучасного менеджера висуваються такі вимоги:

1. Професійна компетентність. Менеджер повинен добре знати особливості діяльності підприємства, сучасні методи управління та законодавчу базу.
2. Лідерські якості. Керівник має вміти надихати працівників, створювати сприятливий психологічний клімат та спрямовувати колектив на досягнення спільної мети.
3. Комунікабельність. Важливо вміти ефективно спілкуватися з працівниками, партнерами та клієнтами, вести переговори та вирішувати конфлікти.
4. Уміння приймати рішення. Менеджер повинен швидко аналізувати інформацію, оцінювати ризики та обирати найбільш ефективні варіанти дій.
5. Стресостійкість. Сучасне бізнес-середовище характеризується високим рівнем невизначеності, тому керівник має зберігати самоконтроль навіть у складних ситуаціях.
6. Інноваційність та гнучкість. Менеджер повинен бути готовим до змін, впроваджувати нові технології та адаптувати діяльність підприємства до сучасних умов.
7. Етичність та відповідальність. Важливими рисами є чесність, справедливість, відповідальність за прийняті рішення та повага до працівників.

Особливого значення набувають цифрові компетентності менеджера. Використання сучасних інформаційних технологій дозволяє ефективніше організовувати роботу, аналізувати дані та приймати управлінські рішення.

Висновок

Отже, сучасний менеджер повинен поєднувати професійні знання, лідерські здібності, комунікативні навички та високі моральні якості. Від його компетентності та вміння працювати в умовах змін залежить успіх організації та її розвиток у майбутньому.

Список використаних джерел

1. Друкер П. Практика менеджменту. – Київ: Основи, 2021.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. Основи менеджменту. – Київ: Вільямс, 2022.
3. Дафт Р. Менеджмент. – Київ: Основи, 2023.

0%

Plagiarized

High Risk Content

Exact Match

0%

Partial Match

0%

100%

Unique

Original Content

Plagiarism Checker

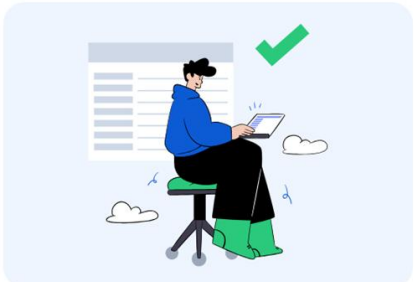
Check Grammar

AI Detector

Go Pro

Source Breakdown

0 Sources Found



Congratulations!

No Plagiarism Found

Document Preview

Words 435 | Characters 3586

1.4 Економічна ціль
Збільшення товарообороту.
Термін досягнення: до 2030 року.
Виконавці: комерційний відділ.
Оперативні цілі:
розширення асортименту;
відкриття нових магазинів;
збільшення середнього чека;
розвиток партнерських програм.
1.5 Фінансова ціль
Зростання прибутковості підприємства.
Термін досягнення: до 2030 року.
Виконавці: фінансовий відділ.
Оперативні цілі:
контроль витрат;
підвищення рентабельності;

АНАЛІЗ ТЕКСТУ

Бібліографічне_посилання_ТИТАРЕНКО.odt

85 слів · завантажено 5 хвилин тому

Перейменувати

Видалити

Ми аналізуємо ваш текст. Незабаром покажемо результати перевірки AI-контенту, плагіату та перекладного плагіату. Якщо аналіз триває довше, ніж очікувалося, ви можете придбати швидшу обробку.

Прискорити перевірку... 500

AI-КОНТЕНТ

15%

Перевірка триває

Аналіз: 15% завершено



ПЛАГІАТ

16%

Низький ризик

Текстових збігів не виявлено або їх зовсім небагато.

+ База наукових статей 26

+ Глибока перевірка 13

Розблокувати звіт 85

Прибрати плагіат →

ПЕРЕКЛАДНИЙ ПЛАГІАТ

15%

Перевірка триває

Аналіз: 15% завершено



ЯКІСТЬ ПИСЬМА

✓

Рекомендовано перегляд

Фінальне мовне та стилістичне редагування може покращити якість...

Коректура →

Редагування тексту →

Форматування документа →