



Alfred Nobel
University

I Міжнародна
науково-практична конференція

*СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ
МЕНЕДЖМЕНТУ, ФІНАНСІВ
І ТУРИЗМУ В УМОВАХ НОВІТНІХ
ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ*

17 квітня 2024 р.

WELCOME

Академія Бізнесу в Домброві Гурнічій (Польща)
School of Natural Sciences and Health (Естонія)
Державний торговельно-економічний університет (м. Київ)
Національний транспортний університет (м. Київ)
Національний університет «Львівська політехніка» (м. Львів)
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» (м. Дніпро)
Національний технічний університет України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського» (м. Київ)
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
(м. Івано-Франківськ)
Одеський національний економічний університет (м. Одеса)
Weber-Stephen Products Co (Польща)

I Міжнародна науково-практична конференція

**СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ,
ФІНАНСІВ І ТУРИЗМУ В УМОВАХ НОВІТНІХ
ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ**

Тези доповідей

17 квітня 2024 р.

Електронне видання

Дніпро
2024

УДК 658.15 : 336.11 : 338.48 : 339.92

С 91

Організаційний комітет:

В.М. Вареник, кандидат економічних наук, доцент, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна – голова оргкомітету;

С.Б. Холод, доктор економічних наук, професор, ректор, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро;

Ж.В. Піскова, кандидат економічних наук, доцент, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна;

Т.М. Болгар, доктор економічних наук, професор, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна;

З.С. Пестовська, кандидат економічних наук, доцент, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна;

В.Л. Смесова, доктор економічних наук, професор, ректор, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро;

В.С. Момот, доктор економічних наук, професор, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна;

О.М. Литвиненко, кандидат економічних наук, доцент, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна;

Г.Я. Митрофанова, доктор економічних наук, професор, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна;

О.А. Євтушенко, кандидат економічних наук, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна.

Л.Г. Бойко, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна.

С.П. Кожушко, доктор педагогічних наук, професор, Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна.

С 91

Сучасні тренди розвитку менеджменту, фінансів і туризму в умовах новітніх глобальних викликів: І Міжнародна науково-практична конференція: тези доповідей, Дніпро, 17 квітня 2024 р. – Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2024. – 279 с.

ISBN 978-966-434-573-3

Збірник містить тези доповідей учасників І Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тренди розвитку менеджменту, фінансів і туризму в умовах новітніх глобальних викликів».

Науковці з України та інших країн надають свої оцінки проблем розвитку системи менеджменту, фінансів і туризму у таких аспектах як сучасні виклики менеджменту, проблеми, глобальні тенденції на рівні держави і підприємств, теоретичні та прикладні аспекти менеджменту в реальному, фінансовому, інфраструктурному та інших секторах економіки, штучний інтелект, інновації та цифрові трансформації у менеджменті, фінансах і туризмі, актуальних питань банківської справи та управління фінансами в умовах глобальної економіки, економіка та управління підприємствами сфери туризму та готельно-ресторанного бізнесу в умовах глобалізації та діджиталізації, національна мережа трансферу технологій і сучасні аспекти модернізації освіти: стан, проблеми та перспективи розвитку.

УДК 658.15 : 336.11 : 338.48 : 339.92

Відповідальність за зміст, достовірність та оригінальність поданих матеріалів несуть автори тез.

Відповідальний за випуск: **В.М. Вареник**, кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту Університету імені Альфреда Нобеля

ISBN 978-966-434-573-3

© Університет імені Альфреда Нобеля,
оформлення, 2024

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ПРОБЛЕМИ, ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ НА РІВНІ ДЕРЖАВИ І ПІДПРИЄМСТВ	10
<i>Diakiv V.O.</i> Relevant issues of organizational management in the challenging times	10
<i>Hrechyshkina A.</i> Integration of Japanese management culture in Ukraine	11
<i>Алексійчук С.М.</i> Система професійного розвитку персоналу на державному підприємстві	13
<i>Бардон С.Р.</i> Бізнес-планування в управлінні організацією	15
<i>Вернигора В.К., Пестовська З.С.</i> Управління ризиками підприємств в європейських країнах	17
<i>Воронецька М.О.</i> Шляхи удосконалення управління персоналом підприємства	18
<i>Галиш К.С.</i> Методи системи управління на підприємстві	23
<i>Головка А.В.</i> Управління персоналом підприємства	28
<i>Голунова Д.Д.</i> Оцінка системи управління персоналом на підприємстві середнього бізнесу ТОВ «Атомсервіс»	30
<i>Гришко Д.С.</i> Удосконалення маркетингової політики ТОВ «ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА КОМПАНІЯ «АЛЮМАКС-ДНІПРО»	32
<i>Грозан О.</i> Сучасні підходи до управління продуктивністю праці персоналу	34
<i>Гуменюк К.Д.</i> Система маркетингових комунікацій організації	37
<i>Демченко Д.В.</i> Роль лідерства та комунікації в управлінні організацією	39
<i>Єрмоленко В.В.</i> Організаційна поведінка в управлінні персоналом	41
<i>Каневська А.С.</i> Сучасні тенденції в галузі управління персоналом в умовах цифровізації	43
<i>Коробков Р.Є.</i> Закупівля товару як один з ключових бізнес-процесів підприємства	46
<i>Корчагіна Л.Ф.</i> Вплив рівня ESG-активності компанії на її фінансову результативність	47
<i>Кравчук І.В.</i> Управління безпековою складовою економічних процесів інноваційно орієнтованих підприємств транспортної галузі	49

<i>Кравчук М.С.</i> Організаційна культура в системі управління	51
<i>Кучеренко Є.В.</i> Оцінка впливу запропонованих заходів для мотивації та стимулювання персоналу	53
<i>Лавриненко С.О.</i> Побудова системи загальної винагороди персоналу організації	57
<i>Лікар В.О.</i> Вдосконалення системи розвитку персоналу організації	59
<i>Лящевська Н.В.</i> Використання моделі Кімпатріка в розвитку педагогічного персоналу загальноосвітніх закладів	61
<i>Макар О.</i> Прийняття логістичних рішень в матеріальному забезпеченні підприємства	63
<i>Мартиненко С.</i> Методологічні засади планування маркетингової діяльності підприємства	65
<i>Митрофанова Г.Я., Свтушенко О.А.</i> Вплив глобальних трендів на зміни організацій, людського капіталу та роботи	68
<i>Митрофанова Г.Я., Пірковець Є.М.</i> Адаптивне управління персоналом як складова сучасного менеджменту	71
<i>Михайлик Я.А.</i> Роль HR-менеджера в процесі формування організаційної культури в компанії	74
<i>Момот В.Ю.</i> Психологічні аспекти управління: роль емоційного інтелекту в прийнятті менеджерських рішень	75
<i>Мудрицька К.А.</i> Особливості формування логістичної стратегії ТОВ "Епіцентр-К"	77
<i>Надточий Д.В., Пестовська З.С.</i> Корпоративна соціальна відповідальність: досвід країн Європи	80
<i>Нестор О.Ю.</i> Покращення багаторівневої координації державними інвестиціями для забезпечення їхньої ефективності	81
<i>Парханова В.С.</i> Розвиток персоналу підприємства: теоретичний аспект	83
<i>Плохій О.В.</i> Розробка політики стимулювання зайнятості та поліпшення ситуації на ринку праці в Україні	86
<i>Рядова А.Д.</i> Вплив організаційної поведінки загального деканату для досягнення успіху в організації	89
<i>Стаценко А. С.</i> Коучинг на підприємстві виробництва: як фактор мотивації персоналу	90
<i>Таран С.Є.</i> Управління розвитком людського капіталу	94
<i>Терешина Д.І.</i> Управління персоналом підприємства на прикладі ТОВ "ПІВДЕНТРАНСБУДКОМПЛЕКТ"	96
<i>Тьомкін Т.О.</i> Самодисципліна та тайм-менеджмент як	98

інструменти досягнення успіху менеджера	
<i>Убілава А.Б.</i> Поняття, значення та фактори професійного розвитку персоналу	102
<i>Хорунжа Ю. О.</i> Удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу	104
<i>Чучукало О.В.</i> Роль HR-менеджера в процесі формування організаційної культури в компанії	109
<i>Шваб А.І.</i> Ефективне управління розвитком персоналу в сучасних логістичних компаніях на прикладі ТОВ «Октавіан-Дніпро»	111
<i>Шевченко Д.В.</i> Управління організацією в умовах динамічного зовнішнього середовища	113
<i>Штурмак О.О.</i> Ефективний розвиток бізнесу за допомогою комунікативних умінь	115
<i>Шулик А.О.</i> Теоретичні основи системи мотивації та стимулювання персоналу	117
<i>Юрченко К.Р.</i> Формування оптимальної структури організації	119
<i>Яценко А.В.</i> Професійний розвиток продавців консультантів на підприємстві «САХАРА ЛТД»	121
СЕКЦІЯ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ В РЕАЛЬНОМУ, ФІНАНСОВОМУ, ІНФРАСТРУКТУРНОМУ ТА ІНШИХ СЕКТОРАХ ЕКОНОМІКИ	123
<i>Герасімов Т.С., Марченко Р.О.</i> Сучасні виклики та стратегії менеджменту в енергетичному секторі	123
<i>Гетманицук В.О.</i> Застосування логістичних підходів у малому та середньому бізнесі	125
<i>Зайцева Т.А.</i> Оцінка фінансової стійкості підприємства	127
<i>Коваленко В.В.</i> Інноваційні технології мотивації персоналу фінансових установ	130
<i>Ковтун О.С.</i> Секторний аналіз як інструмент для судження про якість роботи компанії	133
<i>Ковтун С.М.</i> Впровадження інституту неконкуренції та непереманювання як сучасний виклик для менеджменту	135
<i>Кравцов Р.О.</i> Організаційно-економічний механізм управління торгівельною діяльністю підприємства: теоретичний аспект	139
<i>Луценко В.С.</i> Моделювання бізнес-процесів у нотації IDEF0 в антикризовому менеджменті	142

<i>Мазур Д.С.</i> Особливості стратегічного управління підприємством	144
<i>Менькова С.</i> Оцінка ліквідності підприємства	146
<i>Мирка К.Р.</i> Автоматизація бізнес-процесів за допомогою CRM-системи (на прикладі групи компаній «OWN ESTATE»)	149
<i>Неделько А.А.</i> Тенденції розвитку оптової торгівлі як сфери логістичної діяльності: досвід України	150
<i>Осацька Ю.С. Піскова Ж.В.</i> Особливості використання SAP BUSINESS ONE в Польщі та Україні	153
<i>Панін Т.Р.</i> Роль та вплив комунікацій в управлінні організацією	158
<i>Полякова К.Ю.</i> Управління бізнес-процесами на підприємствах харчової промисловості	159
<i>Тупас І.С.</i> Розвиток навичок продажів на підприємстві «САХАРА ЛТД»	161
СЕКЦІЯ 3. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ, ІННОВАЦІЇ ТА ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ У МЕНЕДЖМЕНТІ, ФІНАНСАХ І ТУРИЗМІ	164
<i>Pysarkova V.</i> Transformation of service and management in the field of hotel and restaurant business	164
<i>Боровенська А.Р.</i> Цифрові тренди розвитку туризму	165
<i>Гончарук Б.О.</i> Діджитал-система для бізнес-аналізу як основа для прийняття ефективних управлінських рішень	167
<i>Контровський Д.В.</i> Вплив штучного інтелекту та сучасних технологій на корпоративне навчання і розвиток персоналу	169
<i>Мусієнко К.А.</i> Дослідження інструментів та методів керування проектами з використанням інформаційних технологій	173
<i>Перев'язко К.І.</i> Внесок інноваційних технологій у вдосконалення туристичної галузі	174
<i>Послушної І.Р.</i> Цифрова трансформація в маркетингу: стратегії, інструменти та виклики	176
<i>Проскура С.Р.</i> Вплив штучного інтелекту на менеджмент, його переваги використання в управлінні бізнес-процесами	179
<i>Риженко А. Д.</i> Штучний інтелект в сучасному менеджменті: вигоди та недоліки	182
<i>Савицька К.О.</i> Штучний інтелект та інновації у сфері туризму	185
<i>Чорна Л.В., Ковальська Л.В.</i> Штучний інтелект як інновація в туризмі	187

СЕКЦІЯ 4. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ ТА УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	190
<i>Tarasova Y. Tax burden: Ukraine and European countries</i>	190
<i>Авельцева А.П.</i> Кореляційно-регресійний аналіз як вид економіко-статистичних методів в управлінні підприємством: теоретичний аспект	191
<i>Болгар Т.М.</i> Методичні підходи до виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та приховування банкрутства	193
<i>Бондаренко В.О.</i> Податки в Україні: порівняння з країнами Європи	196
<i>Босняк С.</i> Основні способи фінансування благодійних організацій	198
<i>Василенко М.І.</i> Проблеми ефективного здійснення інноваційної діяльності вітчизняними підприємствами	204
<i>Голікова І.Я.</i> Управління необоротними активами підприємства	206
<i>Закревська М.О.</i> Критичний аналіз показників ліквідності підприємства автомобільної промисловості	209
<i>Калініна А.</i> Актуальні питання банківської справи та управління фінансами в умовах глобальної економіки	211
<i>Калюжна О.І.</i> Управління грошовими потоками на підприємстві	213
<i>Крупій Ю.В.</i> Управління активами виробничого підприємства: теоретичний аспект	216
<i>Курбатова Д.С.</i> Обґрунтування шляхів оптимізації коефіцієнтів ліквідності	219
<i>Лаврус О.С.</i> Оцінка податкового навантаження в умовах війни	222
<i>Мамедова В.М.</i> Бізнес діяльність та особливості фінансового управління	224
<i>Патока В.В.</i> Особливості управління персоналом в сучасних умовах господарювання вітчизняних підприємств	227
<i>Пестовська З.С.</i> Кодекс етики у банках: порівняння європейського та українського досвіду	229
<i>Плахотнюк К.Р.</i> Прогнозування оборотних активів на підприємстві	231
<i>Плахутіна К.Д.</i> Прогнозування фінансового стану підприємства	233

<i>Раєвська К.О.</i> Роль інтернет-банкінгу в Україні: стан та перспективи розвитку	235
<i>Руденко О.О.</i> Особливості розвитку фінансово-кредитних установ України на сучасному етапі	237
<i>Сивак Б.В.</i> Особливості діагностики фінансової кризи на підприємстві в сучасних умовах господарювання	239
<i>Соболь Д.О.</i> Роль банків в економіці сучасності	240
<i>Собчук С.О.</i> Депозитні вкладення як основний вид ресурсів банківських установ	243
<i>Сторожилова В.О.</i> Менеджмент у фінансовому секторі економіки	244
<i>Троценко Р.О.</i> Проблеми використання статистичних методів для оцінки фінансового стану українських підприємств	246
<i>Філіппенко Н.А.</i> Ключові аспекти ефективного фінансового управління у спортивному клубі «ІНТЕГРАЛ ФУНКЦІЙ»	248
<i>Фіщук О.В.</i> Особливості оподаткування акцизним податком у 2024 році	250
<i>Шевцова К.Г.</i> Ринок державних боргових цінних паперів України і його значення для економіки	253
<i>Яськов С.О.</i> Адаптивний підхід до державного регулювання інвестиційної привабливості	255
СЕКЦІЯ 5. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ СФЕРИ ТУРИЗМУ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ	258
<i>Seleznova O.Yu., Pestovska Z.S.</i> Development prospects of HYGGE hotel in Poland	258
<i>Verenich E.V., Pestovska Z.S.</i> Prospects for tourism development in the Czech Republic	259
<i>Вітряк А.О., Боровець К.Д.</i> Вплив тренду цифрових технологій на розвиток ресторанного бізнесу	261
<i>Красько Є.Р.</i> Розробка методів та засобів формування туристичних пропозицій	263
<i>Мірошніченко Н.С.</i> Проблематика організації гастрономічного туризму в Україні	264
<i>Пахотіна Є.В.</i> Теоретичні аспекти розвитку лікувально-оздоровчого туризму	266
<i>Рацибарська С.Д.</i> Маркетингові підходи у туристичній рекламі: від традиційних ЗМІ до Інтернет-простору	268
<i>Хомук К.С.</i> Проблемні фактори розвитку екстремального	270

— Оцінки стійкості до негативних впливів зовнішнього середовища.

— Ідентифікації та мінімізації ризиків банкрутства.

— Прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо фінансового оздоровлення підприємства.

Фінансовий аналіз, що включає оцінку фінансової стійкості, є необхідним елементом системи управління підприємством. Він дозволяє своєчасно виявити проблеми фінансового стану та вжити заходів для їх усунення. Це сприяє стабільному розвитку підприємства та підвищенню його конкурентоспроможності.

Список використаних джерел

1. Фінансовий аналіз: Навчальний посібник / М.В. Гетьманчук, О.А. Михайленко, О.В. Швець. - К.: НУБіП України, 2017. - 312 с.

2. Аналіз фінансового стану підприємства: Навчальний посібник / О.П. Кириленко. - К.: ЦУЛ України, 2015. - 21 с.

3. Оцінка фінансової стійкості підприємства / С. Ф. Покропивний // Економіка та управління. – 2019. – № 1. – С. 102.

Науковий керівник: З.С. Пестовська, кандидат економічних наук, доцент

В. В. Коваленко
доктор економічних наук, професор
Одеський національний економічний університет, Одеса,
Україна

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

Забезпечення раціональної ефективності використання як фінансових, так людських ресурсів є ключовим завданням кожної фінансової установи. При цьому, особливої уваги заслуговує проблема забезпечення ефективного використання людського капіталу, який є підґрунтям забезпечення прибуткового та ефективного функціонування фінансової установи. Формування людського капіталу, який би відповідав сучасним цифровим компетентностям, стає гарантією успіху у діяльності фінансових установ.

Колектив авторів наукової статті [1, с. 281] відзначають, що «... інвестиції в знання, навички та здібності працівників відіграють

ключову роль в перетворенні їх в продуктові або технологічні нововведення, тобто сприяють зростанню прибутків організації». Тому, для забезпечення ефективного використання інноваційних технологій в управлінні персоналом, на перше місце слід поставити мотивацію співробітників фінансових установ до отримання нових знань та професійних навиків.

Як відзначає І. Дашко, «запровадження підходу управління персоналом на підставі моделі – Investors in People (у перекладі стандарт «Інвестори в Людей»), HRM може одночасно підвищувати здібності співробітників, мотивацію і створювати можливості для них здійснити свій внесок у спільний результат» [2] Знання, навички та здібності працівників відіграють ключову роль в перетворенні їх в продуктові або технологічні нововведення, тобто сприяють зростанню прибутків організації». Тому, для забезпечення ефективного використання інноваційних технологій в управлінні персоналом, на перше місце слід поставити мотивацію співробітників фінансових установ до отримання нових знань та професійних навиків.

Для персоналу надзвичайно важливим бути мотивованим на саморозвиток. Встановлення комплексу чинників для розвитку позитивного творчого мислення та креативності окремого співробітника можливо за рахунок створення фокусу на будь-якого висококваліфікованого співробітника.

Можна надати основні характеристики інноваційних технологій матеріальної та моральної мотивації персоналу, які на сьогодні використовуються вітчизняним суб'єктами економічної діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Матеріальні та нематеріальні інноваційні технології мотивації персоналу

Матеріальні	Нематеріальні
Конкурентоспроможна оплата праці, що стимулює працівника на досягнення найкращих результатів у роботі та створює баланс інтересів між індивідуальною роботою та роботою в команді	Навчання та розвиток з метою підготовки працівників до зростання обсягу й кількості обов'язків
Дотації на харчування	Однакові можливості для працівників незалежно від статі, походження та релігії на основі принципу просування кадрів усередині організації
Методика рейтингування за допомогою KPI	Політика «відчинених дверей», за допомогою якої працівник безпосередньо звертається до керівництва
Щорічна оплачувана відпустка (стаж роботи)	Безпека робочого місця

на підприємстві до 4 років – 2 тижні, від 4 до 9 років – 3 тижні, від 9 років – 4 тижні)	
Програми допомоги працівникам організації, за яких можуть бути вирішені такі проблеми: міжособистісні та сімейні конфлікти, алкогольна та наркотична залежності, депресія та стрес на роботі, емоційні проблеми	Індивідуальний річний план навчання для кожного співробітника в межах його обов'язків і навичок
Можливість повернення плати за навчання, якщо воно дозволяє набути компетенцій, які є необхідними для розвитку організації	Постійне підвищення кваліфікації
Кредити на житло, купівлю автомобіля, безвідсоткові банківські позики	Обмін досвідом роботи з консультантами, які працюють за кордоном
Надання працівнику фінансової допомоги у разі потреби	Медичне страхування та страхування життя
Оплата річного абонементу на відвідування спортивного комплексу	Залучення працівників до процесу прийняття управлінських рішень

Джерело: складено авторкою за матеріалами [3]

Можна зробити висновок про те, що серед представлених інноваційних технологій мотивації персоналу, найголовнішим для розвитку бізнесу є процедурні питання навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

Слід також відзначити, що при запровадженні інноваційних технологій управління персоналом за доцільне розглядати процес формування у нього цифрових компетентностей. Необхідність опанування цифрових компетентностей зумовлена такими чинниками, глобалізація; зростання тривалості життя; автоматизація робочих місць; цифровізація; поширення засобів комунікації і засобів масової інформації з використанням ІКТ; трансформація робочих місць під впливом нових технологій.

Таким чином, можна підвести підсумок. Повномасштабне вторгнення росії в Україну підвищило потребу щодо переходу фінансових установ на електронні форми взаємодії зі співробітниками, включаючи віддалений режим роботи та діяльність штатних фахівців у електронно-комунікаційному середовищі.

Запроваджуючи інноваційні технології в систему управління персоналом, в першу чергу за доцільне проведення оцінки їх своєчасності, можливості і результативності, зробити все необхідне, щоб опір персоналу був найменшим, а ефективність інновації – як найбільшою.

Список використаних джерел

1. Бублик М., Копач Т., Піжняк Т. Інноваційні системи менеджменту та їх управління інструменти для управління людським капіталом на ринку інформаційно-комунікаційних технологій. *Економічний аналіз*. 2022. Т. 32. № 2. С. 277-285. DOI: 10.35774/есона2022.02.277.
2. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. № 9. С. 37-41.
3. Дяків О. Використання інноваційних технологій в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2022. Вип. 27. С. 49-57.

О.С. Ковтун

Університет імені Альфреда Нобеля, Дніпро, Україна

СЕКТОРНИЙ АНАЛІЗ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ СУДЖЕННЯ ПРО ЯКІСТЬ РОБОТИ КОМПАНІЇ

Секторний аналіз – це дуже важлива частина при роботі компанії, бо це аналіз внутрішнього та зовнішнього секторів. При цьому аналізі можна дізнатися дуже багато різної інформації, щодо якісної роботи цієї компанії. Для внутрішнього аналізу можна використовувати SWOT-аналіз, а для зовнішнього – ПЕСТЕП.

Для початку ми розглянемо, що з себе представляє внутрішній аналіз. Основна мета проведення внутрішнього аналізу – дізнатися про сильні та слабкі сторони певної компанії. Метод, що використовується для проведення внутрішнього аналізу, буде за допомогою матриці SWOT (слабкі сторони, загрози, сильні сторони, можливості). Цей інструмент дозволяє оцінити та знати, в якій ситуації перебуває будь-яка компанія. Цей аналіз розділений на блоки, перший стосується внутрішніх факторів (слабкі та сильні сторони), а другий стосується зовнішніх факторів компанії (загрози та можливості). Тим не менш, слід зазначити, що не всі компанії проводять цей аналіз однаково, оскільки для деяких це сила, а для інших вона може не бути, і в такому випадку це слабкість. Ми почнемо з аналізу кожного з абrevіатур SWOT. Слабкі сторони: це характеристики, які компанія має на гіршому рівні, ніж її конкуренти, і таким чином обмежує ріст компанії. Загрози: це зовнішні фактори, які є негативними для компанії та шкодять досягненню її цілей. Це може поставити під загрозу