

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 076 «підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою
«Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності»
(назва освітньої програми)

на тему: **«Економічна ефективність підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві»**
(назва теми)

Виконавець:

студентка 4 курсу факультету ФЕУП
Павлова О.А. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)
Янковий О.Г. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сьогодні, в умовах динамічно розвиваючого середовища, організації, що працюють з кадрами-фахівцями все в більшій мірі усвідомлюють необхідність впровадження системи підвищення кваліфікації та навчання персоналу, яка була б адекватною часу.

Більш того, в умовах коли ринкова ситуація змінюється в країні екстремально, а скорочення термінів впровадження нових технологій і мінімізації життєвих циклів продукції, що випускається, дана задача виявляється однією з невід'ємних, в числі умов по успішному функціонуванню економіки в цілому.

Один із критеріїв якості професійної діяльності співробітників організації - рівень їх кваліфікації.

Для ефективного функціонування організації необхідні кваліфіковані фахівці, так як персонал - це найважливіший ресурс підприємства. Якісна робота персоналу залежить від ступеня їх підготовки і бази професійних знань і навичок. Відповідно до організаційних і технологічних нововведень, для яких потрібна певна підготовка, необхідно навчати персонал.

Навчання персоналу - це отримання працівником знань, умінь і навичок від досвідчених фахівців, кваліфікованих наставників і викладачів.

Метою такого навчання персоналу є отримання знань в професійній області.

Якості підбору та ефективності використання трудових ресурсів в основному визначають результати всієї виробничої діяльності організації. При тому, що найважливішою умовою розвитку соціально-трудова показників діяльності будь-якої організації в умовах ринкових відносин стає забезпечення повної зайнятості власного персоналу, а так само забезпечення високої продуктивності праці співробітників, в організації робляться зусилля по: створенню нормальних умов роботи співробітників, підвищенню матеріального стимулювання та рівня оплати праці співробітників, досягнення належного рівня економічного зростання організації з метою зростання якості життя співробітників.

Мета дослідження - розгляд наукових засад підвищення кваліфікації персоналу, визначення методичних підходів до оцінки ефективності програм підготовки та підвищення кваліфікації в організації та підвищення ефективності програм підготовки та підвищення кваліфікації досліджуваного об'єкта.

Завдання дослідження:

- 1) дослідити сутність поняття кваліфікація персоналу;
- 2) проаналізувати принципи підвищення кваліфікації персоналу підприємства;
- 3) дослідити методи та показники оцінювання ефективності програм підготовки та підвищення кваліфікації в організації;

4) провести аналіз фінансового стану товариства з обмеженою відповідальністю «Телекарт-Прилад»;

5) провести оцінку рівня ефективності систем підвищення кваліфікації персоналу на товаристві з обмеженою відповідальністю «Телекарт-Прилад»;

б) надати підприємству рекомендації щодо підвищення ефективності програм підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві.

Об'єкт дослідження – ТОВ «Телекарт-Прилад»

Предмет дослідження - діюча на ТОВ «Телекарт-Прилад» система підвищення кваліфікації персоналу.

Методи дослідження. Методологічною основою написання кваліфікаційної роботи є використання в процесі проведених досліджень сукупності різних методів аналізу і синтезу: групування і порівняння, методу абсолютних різниць і ланцюгових підстановок і ін. Застосування кожного з цих методів визначається характером розв'язуваних в процесі дослідження задач.

Інформаційна база дослідження. Теоретичною основою дослідження є матеріали навчальної та учбової методичної літератури, праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів і, навіть, матеріали науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (33 найменування) та 2 додатки. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 76 сторінок комп'ютерного тексту, містить 24 таблиці та 12 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретичні основи економічної ефективності підготовки та підвищення кваліфікації персоналу*» наведені теоретичні основи економічної ефективності підготовки та підвищення кваліфікації персоналу, а також види та форми підвищення кваліфікації та наведені методи та показники оцінювання ефективності програм підготовки та підвищення кваліфікації в організації.

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу розглядаються сьогодні, поряд з удосконаленням технології виробництва, як найважливіший елемент підвищення ефективності діяльності організації та умови її конкурентоспроможності. Підвищення кваліфікації - це навчання кадрів з метою поліпшення і поглиблення їх професійних знань за допомогою новітніх методів. Сучасні дослідники виділяють чотири етапи процесу підготовки і підвищення кваліфікації персоналу організації.

У другому розділі «Дослідження системи підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві» проаналізовано надана характеристика самого підприємства та проаналізовано динаміку важливіших

показників господарської діяльності підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад». Проведено аналіз показників економічної ефективності підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад».

На основі проведеного аналізу підвищення кваліфікації персоналу були виявлені наступні проблеми: недостатньо вивірена програма, по якій відбувається навчання персоналу на курсах підвищення кваліфікації; відсутність налагодженої системи наставництва під час вступу працівника на підприємство ТОВ «Телекарт-Прилад»; слабо ведеться облік індивідуальних особливостей при організації підвищення кваліфікації.

У третьому розділі «шляхи поліпшення системи підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві» запропоновано та проведено аналіз шляхів поліпшення системи підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад», а також проведені розрахунки витрат та економічного ефекту від запровадження запропонованих заходів. З метою підвищення кваліфікації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» нами було запропоновані наступні заходи: розробка індивідуальних планів розвитку співробітника ТОВ «Телекарт-Прилад» на рік, щорічна оцінка ключових співробітників і керівників в рамках програми формування кадрового резерву, укладання договору на підвищення кваліфікації співробітників ТОВ «Телекарт-Прилад» з Державним університетом «Одеська політехніка».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Для ефективного функціонування організації необхідні кваліфіковані фахівці, так як персонал - це найважливіший ресурс підприємства. Якісна робота персоналу залежить від ступеня їх підготовки і бази професійних знань і навичок. Відповідно до організаційних і технологічних нововведень, для яких потрібна певна підготовка, необхідно навчати персонал.

2. Мета кваліфікаційної роботи полягала в проведенні аналізу системи підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад» і на його основі виявити сильні і слабкі сторони та розробити основні практичні рекомендації щодо її вдосконалення.

3. У 2 розділі нами було проаналізовано динаміку важливіших показників господарської діяльності підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад» та досліджено систему підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві.

4. Одеське підприємство ТОВ «Телекарт-Прилад» є національним виробником сучасних цифрових засобів зв'язку. Підприємство «Телекарт-Прилад» було засновано в 1995 році в м.Одесі. Основним напрямком діяльності підприємства є розробка і серійне виробництво комплексних автоматизованих системних проектів для телекомунікаційної галузі, енергетики, транспорту, комунального господарства, використовуючи дані контакту і безконтактних карт.

5. Фінансовий результат від діяльності мав позитивне значення і прибуток у 2019 році становив 81443 тис.грн., що у 12,8 рази більше у порівнянні з 2017 роком.

6. На основі проведеного аналізу підвищення кваліфікації персоналу були виявлені наступні проблеми: недостатньо вивірена програма, по якій відбувається навчання персоналу на курсах підвищення кваліфікації; відсутність налагодженої системи наставництва під час вступу працівника на підприємство ТОВ «Телекарт-Прилад»; слабо ведеться облік індивідуальних особливостей при організації підвищення кваліфікації.

7. Нами були запропоновані шляхи їх усунення: управління процесом підвищення кваліфікації персоналу; створення умов для залучення персоналу в процес управління підприємством; розробка індивідуальних планів підвищення кваліфікації персоналу.

8. Виявлені недоліки дозволили визначити основні напрямки вдосконалення системи підвищення кваліфікації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад»:

- ✚ управління процесом підвищення кваліфікації персоналу;
- ✚ розробку індивідуальних планів підвищення кваліфікації персоналу;
- ✚ управління кар'єрою;
- ✚ вдосконалення системи оцінки персоналу;
- ✚ створення умов для залучення персоналу в процес управління підприємством.

9. Аналіз прогнозних показників, представлених в розділі 3, дозволяє зробити висновок про те, що в результаті впровадження системи заходів щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації ТОВ «Телекарт-Прилад» відбудеться зростання продуктивності праці персоналу на 10,2 %, збільшиться виручка від продажу, а також валовий прибуток на 31,9 %.