

**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 магістра**  
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»  
(шифр та найменування спеціальності)  
за освітньою програмою професійного спрямування  
«Економіка та стратегія розвитку підприємства»  
(назва освітньої програми)

на тему:

«Удосконалення підготовки та підвищення кваліфікації кадрів як інструмент підвищення ефективності економічної діяльності підприємства»  
(на прикладі ПАТ «Банк Південний»)

**Виконавець:**

студент факультету економіки та управління виробництвом

Сапожникова Г. О.

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Орленко О.М.

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми** Найважливішим ресурсом кожної компанії є її люди, їхній інтелект, творчі здібності та вміння створювати новації. Тому головною, передумовою успішного функціонування будь-якої організації виступає висококваліфікований та вмотивований персонал. В останні роки роль управління розвитком кадрів на підприємствах зросла і дана тенденція продовжується. У світлі сьогоденної неспокійної та непередбачуваної ситуації у зовнішньому середовищі для забезпечення довгострокових умов для забезпечення та збереження конкурентоспроможності підприємств необхідно розроблювати та втілювати стратегію розвитку кадрів.

**Мета дослідження** є обґрунтування напрямів удосконалення підготовки та підвищення кваліфікації кадрів як інструмента підвищення ефективності економічної діяльності підприємства.

### **Завдання дослідження:**

- дослідити сутність категорії кадрів як інструмент підвищення ефективності економічної діяльності підприємства;
- розглянути систему управління розвитком персоналу як елемент стратегії підприємства;
- визначити роль підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у підвищенні ефективності економічної діяльності підприємства;
- оцінити проаналізувати стан зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства;
- оцінити персонал компанії;
- продіагностувати систему підготовки та підвищення кваліфікації кадрів підприємства;
- запропонувати вдосконалення системи підготовки кадрів за допомогою запровадження дуальної освіти;
- вдосконалити систему КРІ задля активізації процесу заохочення працівників до підвищення кваліфікації.

**Об'єкт дослідження** – процеси підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на ПАТ «Південний».

**Предмет дослідження** – процеси підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на ПАТ «Південний»

**Методи дослідження.** У роботі було застосовано такі загальнонаукові методи дослідження, як спостереження та порівняння, метод індукції та дедукції, комбінація аналітичного та логічного підходів, а також спеціальні методи – статистичний та графічний, табличний (при представленні результатів розрахунків та здійснення PEST-аналізу, SWOT-аналізу).

**Інформаційна база дослідження** – наукові праці вітчизняних та іноземних учених, чинні вітчизняні законодавчі акти; результати науково-практичних конференцій; статті фахових видань; Інтернет ресурси. Також у дослідження використано фактографічну інформацію Державної служби

статистики України; річної, аудиторської та фінансової звітності суб'єкта господарювання.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел ( 52 найменування) та 5 додатків. Загальний обсяг роботи становить 91 сторінок. Основний зміст викладено на 87 сторінках. Робота містить 21 таблиць, 19 рисунків.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У першому розділі «Теоретико-практичні підходи до підготовки та підвищення кваліфікації кадрів» розглянуто сутність категорії кадри як інструмент підвищення ефективності економічної діяльності підприємства; досліджено систему управління розвитком персоналу як елемент стратегії підприємства; визначено сучасні підходи до підготовки та підвищення кваліфікації кадрів підприємства.

У другому розділі «Аналіз системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на ПАТ АБ «Південний»» проаналізовано стан зовнішнього та внутрішнього середовища ПАТ АБ «Південний»; здійснено оцінку персоналу ПАТ АБ «Південний»; проаналізовано систему підготовки та підвищення кваліфікації кадрів ПАТ АБ «Південний».

У третьому розділі «Удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів ПАТ АБ «Південний» запропоновано дуальну освіту як сучасний напрямок підготовки кадрів та вдосконалення системи КРІ з використанням у корпоративному застосунку.

## **ВИСНОВКИ**

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Кадри, як ключовий ресурс сучасного підприємства, визначає його успішність та конкурентоспроможність на ринку. Ефективне управління людським капіталом стає необхідністю в умовах постійної динаміки економічного середовища. Сучасне підприємство не може існувати поза впливом та внеском свого персоналу у досягнення стратегічних цілей.

Забезпечення відповідного рівня кваліфікації, мотивації та розвитку спроможностей працівників стає пріоритетом для підприємства, оскільки саме через кадри досягається оптимальне використання ресурсів та максимізація продуктивності. Важливою є не лише кількість, а й якість персоналу, адже саме від нього залежить вирішення стратегічних завдань, впровадження інновацій та адаптація до змін у бізнес-середовищі.

2. Система управління розвитку персоналу є ключовим елементом стратегії підприємства, оскільки вона допомагає забезпечити ефективний розвиток та використання людського капіталу для досягнення стратегічних цілей. Ця система взаємодіє з усіма аспектами управління персоналом та розвитку організації, спрямовуючи зусилля на досягнення бізнес-мети та підвищення конкурентоспроможності.

3. Сучасні підходи до підготовки та перепідготовки кадрів відзначаються інноваційністю, гнучкістю та акцентом на постійне навчання. Зважаючи на швидкі технологічні зміни та динаміку сучасного бізнес-середовища, підприємства активно використовують різноманітні стратегії для забезпечення адаптації та розвитку свого персоналу.

4. Згідно отриманих результатів PEST-аналізу для банківської сфери можна зробити висновок про те, що основні тенденції в діяльності банківських установ стосуються посилення банківського нагляду під час воєнних дій, забезпечення надійності, а також розвитку та впровадження новітніх технологій у діяльність компаній, що надають фінансові послуги. Ця тенденція відповідає сучасному стану діджиталізації та інформатизації економіки. Оскільки більшість банків активно створюють мобільні додатки та переносять все більше послуг у цифрову сферу, компанії, які не мігрують у цифрову сферу, незабаром не зможуть конкурувати з банками, що володіють новими технологіями.

Акціонерний банк «Південний» – один із лідерів фінансового ринку України. Згідно рейтингу стійкості банків за підсумками 3 кварталу 2023 р. ПАТ АБ «Південний» увійшов в ТОП-15. Чистий процентний дохід ПАТ АБ «Південний» збільшився за 2022 р. на 428070 тис. грн. або на 54,57 % і склав 1212544 тис. грн., за 2021 р. склав 1051255 тис. грн., при цьому загальна величина чистого комісійного доходу за 2021 р. у порівнянні з 2020 р. збільшилась на 428070 тис. грн. або на 34% за рахунок збільшення величини комісійних доходів банку.

5. Динаміка чисельності співробітників АБ «Південний» за період 2018 - 2022 рр. має тенденцію до скорочення, на 26,02 % порівняно з попереднім роком. Позитивним є те, що у 2022 р. порівняно з минулим періодом зменшилась плінність кадрів. На ПАТ «Південний» за 2020-2022 рр. спостерігається позитивна динаміка підвищення рівня продуктивності праці. Проте темпи зростання продуктивності праці 1 співробітника зростали суттєво більшими темпами, ніж збільшувалися витрати на оплату праці.

6. Позитивною тенденцією на ПАТ «Південний» є те, що протягом 2021-2022 рр. суттєво зросла кількість працівників, залучених в процес підвищення рівні кваліфікації. За цей період змогли покращити свої навички майже усі працівники. На ПАТ «Південний» спостерігається позитивна динаміка збільшення інвестицій в навчання й розвиток персоналу у 2022 р. на 23,33 % порівняно з 2020 р. та на 5,71% порівняно з 2021 р.

7. У якості напрямку удосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів нами пропонується запровадження дуальної освіти. Потенційний економічний ефект полягає у скороченні плінності кадрів на 4,86%, скорочення інвестицій в навчання й розвиток персоналу на 5,08%. зниження витрат на плату праці на 6,88% та зростання зарплатовіддачі на 7,5%.

8. Ефект від вдосконалення системи КРІ буде виражатися в наступному скорочення плинності кадрів на 4,86%, зростанні продуктивності праці на 6,88 %. Витрати на оплату праці також скоротяться на 5,7 %. Продуктивність праці завдяки вдосконаленим навичкам також зросте до 1494, 96 тис.грн, тобто на 7,3 %. Щодо рентабельності персоналу, то вона збільшиться з 59,58 % до 63,36 %