

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

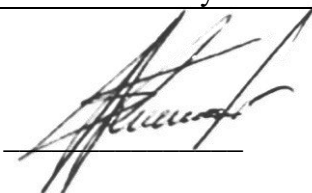
З В І Т

Назва практики	Практична підготовка : виробнича (переддипломна) практика
Циклова комісія	Економіки, управління та адміністрування
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма	Торговельний менеджмент
Прізвище, ім'я, по батькові здобувача	Поташніков М. О.
Курс, академічна група	4 курс, група МБ-21

Календарний графік проходження виробничої (переддипломної) практики

№ з/п	Назва робіт	Тижні проходження практики			Відмітки про виконання
		1	2	3	
1	Організаційно-економічна характеристика об'єкту практики	+			Виконано
2	Планування, управління та контроль діяльності на підприємстві	+			Виконано
3	Характеристика товарної політики підприємства		+		Виконано
4	Розробка заходів для покращення роботи торговельного підприємства (організації, установи)		+		Виконано
5	Індивідуальне завдання			+	Виконано
6	Складання та захист звіту			+	Виконано

Керівник практики: _____



викладач Тетяна БОЛОТОВА

(посада, ім'я, прізвище)

ТОВ «Технооптторг-Трейд» вже три десятиліття залишається провідним постачальником шин на ринку України, забезпечуючи всі види техніки якісними товарами. Підприємство займається як оптовим, так і роздрібним продажем шин, дисків та автомобільних аксесуарів. Завдяки прямій співпраці із заводами-виробниками, вона має статус підприємства-імпортера та офіційного дилера відомих світових брендів, зокрема «Aeolus», «Bridgestone», «Kumho», «Continental», «Michelin», «Hankook», «Good Year» та інших.

Станом на 2024 р. роздрібна мережа підприємства включала 12 магазинів (торговельно-сервісних центрів) у різних містах України: 5 у Дніпрі, 4 у Києві, 1 у Черкасах та 2 у Харкові. Внаслідок російської воєнної агресії у 2022 р. діяльність одного з центрів у м. Херсоні була тимчасово припинена, проте компанія планує його відновлення за сприятливих умов.

Окрім офлайн-ритейлу, ТОВ «Технооптторг-Трейд» активно розвиває онлайн-продажі через власні інтернет-магазини Tshina.ua та Prokoleso.ua.. Крім роздрібної торгівлі, підприємство здійснює оптові продажі з можливістю самовивозу або доставки власним транспортом. Торговельні майданчики та склади підприємства розташовані у містах: Вінниця, Житомир, Запоріжжя, Кривий Ріг, Львів, Миколаїв, Одеса та Хмельницький.

Завдяки високому рівню довіри понад 230 великих і малих дилерів залишаються постійними клієнтами підприємства. Окрім продажу, підприємство також надає послуги з шиномонтажу легкових та вантажних автомобілів, що здійснюється на торговельно-сервісних станціях та центрах.

Організаційна структура управління ТОВ «Технооптторг-Трейд» представлена на рисунку 1.

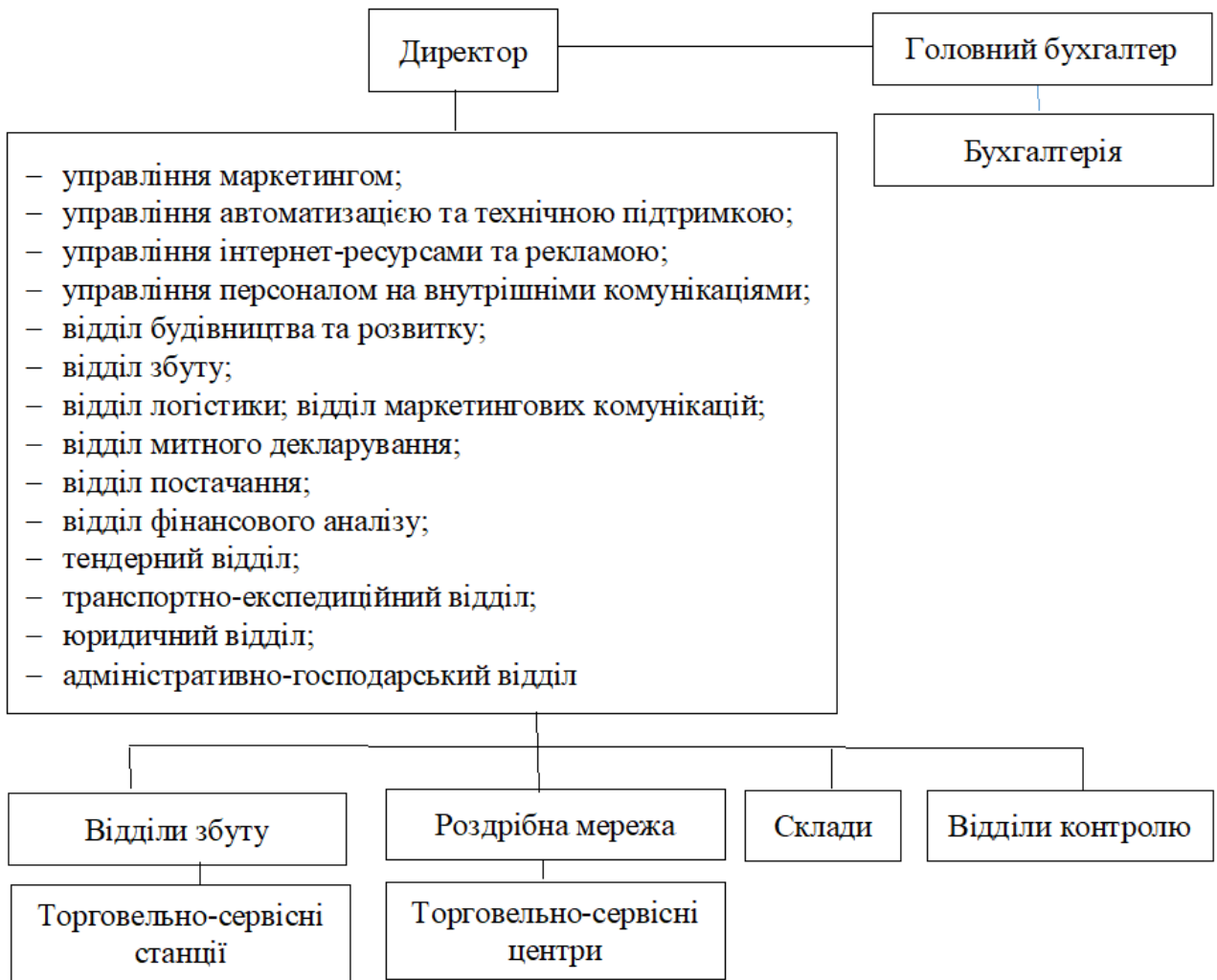


Рисунок 1 – Організаційна структура управління ТОВ «Технооптторг-Трейд»
Джерело: складено автором

Рівень продажів має прямий вплив на витрати підприємства, формування прибутку та загальну рентабельність діяльності. Основним джерелом доходу ТОВ «Технооптторг-Трейд» є реалізація шин та автомобільних дисків (таблиця 1).

Таблиця 1 – Обсяг продажів товарів ТОВ «Технооптторг-Трейд»

Товар	Обсяг продажів товарів, шт.			
	2024 р.	2023 р.	2022 р.	2021 р.
Шини	452253	504346	517568	1173728
Автомобільні диски	4829	4746	5498	13419
Автомобільні камери	7416	7601	4094	11274
Обідні стрічки	2953	10183	7237	36589

В 2024 р. чиста виручка підприємства становила 1824590 тис.грн, що практично відповідає рівню 2023 р. (1829196 тис.грн). Попри стабільність показників у порівнянні з минулим роком, компанія поки не змогла повернутися до обсягів продажів, які були характерні для довоєнного періоду. Відносно 2021 р. виручка скоротилася на 18%, що є наслідком масштабної війни, розпочатої росією проти України 24 лютого 2022 р.

Валовий прибуток за 2024 р. досягнув 328958 тис. грн, що на 8% більше порівняно з показником 2023 р. (304640 тис. грн). Це зростання відбулося на тлі незмінного рівня чистої виручки та пояснюється зміною асортименту продажів. Оскільки компанія встановлює ціни відповідно до попиту, рівень прибутковості різних товарних категорій варіюється.

Загальні адміністративні витрати та витрати на збут у 2024 р. склали 174777 тис. грн, що на 15% перевищує аналогічні показники 2023 р. (152171 тис.грн). Основними факторами зростання стали:

- підвищення заробітної плати – середній рівень зарплат зріс на 26% у порівнянні з 2023 р., а частка витрат на персонал у структурі загальних адміністративних та маркетингових витрат досягла 50% (у 2023 р. вона становила 47%);

- інфляційні процеси – згідно з даними Держстату, рівень інфляції у 2024 році склав 12,9%, що значно перевищує показник 2023 р. (5,1%).

Додаткові операційні витрати у 2024 р. становили 16180 тис. грн, що на 56% більше порівняно з 2023 р. – 10414 тис. грн. (таблиця 2). Основну частку цих витрат складають збитки, пов'язані з валютними коливаннями – курсовою

різницею та втратами через купівлю валюти за ціною, вищою за курс НБУ. Оскільки підприємство є імпортером продукції та має кредитні зобов'язання в іноземній валюті, девальвація гривні негативно позначається на фінансових показниках.

Таблиця 2 – Характеристика обсягу витрат ТОВ «Технооптторг-Трейд»

Витрати	Рівень витрат, тис.грн.			
	2024 р.	2023 р.	2022 р.	2021 р.
адміністративні	85,285	69,087	71,208	99,752
витрати на збут	89,492	83,084	71,619	90,275
інші операційні витрати	16,180	10,414	125,236	2,333
Разом операційні витрати	190,957	162,585	268,063	192,360

Попри зростання курсу валют та інфляційні процеси, ТОВ «Технооптторг-Трейд» змогло утримати рівень витрат на довоєнних показниках. У 2024 р. збільшення витрат на збут було пов'язане з ростом витрат на оплату праці. Показник «витрати на збут на кожну гривню виручки» дещо підвищився в порівнянні з довоєнним періодом та становить 0.049 грн. (у 2023 р. – 0.045 грн., у 2021 р. – 0.042 грн.).

У звітному році підприємству вдалося отримати додатковий прибуток завдяки розміщенню вільних фінансових ресурсів на депозитах. За 2024 р. фінансові доходи склали 20746 тис.грн. (18 081 тис.грн. у 2023 р.), а фінансові витрати, пов'язані з кредитами та довгостроковою орендою, досягли 19321 тис.грн. (12438 тис.грн. у 2023 р.). Таким чином, чистий прибуток від відсотків у 2024 р. склав 1425 тис.грн. (у 2023 р. – 5643 тис.грн.). Досягнення такого результату стало можливим завдяки стабільності банківської системи.

Виважена фінансова стратегія керівництва дозволила підприємству завершити звітний період із прибутком. За 2024 р. чистий прибуток становив 117657 тис.грн. (у 2023 р. – 129517 тис.грн.).

В 2024 р. оборотні активи ТОВ «Технооптторг-Трейд» збільшилися на 11%, досягнувши 1016006 тис.грн. Основним фактором цього зростання стало накопичення запасів, що було зумовлено заходами з управління курсовими та

ціновими ризиками. Підприємство прогнозує підвищення закупівельних цін у 2025 р. через вплив коливання валютного курсу та інфляційних процесів. Структура оборотних активів та короткострокових зобов'язань відображено в таблиці А.1, додаток А.

Ліквідність підприємства залежить, зокрема, від рівня поточних зобов'язань. У 2024 р. їхній обсяг скоротився на 6%, досягнувши 295547 тис.грн. Як наслідок, коефіцієнт поточної ліквідності зріс до 3,44 (у 2023 р. він складав 2,92), що є стабільно високим показником у порівнянні з аналогічними підприємствами галузі. Це свідчить про фінансову стійкість компанії та її здатність залучати додаткові кошти за потреби.

Як висновок можна зазначити, що ТОВ «Технооптторг-Трейд» має ієрархічну організаційну структуру управління, яка забезпечує чіткий розподіл функцій та відповідальності, що сприяє ефективному управлінню підприємством. У 2024 р. ТОВ «Технооптторг-Трейд» продемонструвало стабільний рівень чистої виручки, що практично не змінився порівняно з 2023 р. Однак підприємству поки не вдалося повернутися до довоєнних обсягів продажів, що підтверджує значний вплив військових подій на ринок. Незважаючи на це, валовий прибуток зріс на 8%, що пов'язано зі зміною структури продажів та диференціацією цін відповідно до попиту. Водночас витрати ТОВ «Технооптторг-Трейд» суттєво зросли – адміністративні та маркетингові витрати збільшилися на 15% через зростання заробітних плат та інфляційний тиск. Додаткові операційні витрати також значно зросли (+56%), що підкреслює зростаючі виклики, з якими стикається підприємство в умовах економічної нестабільності. Таким чином, ТОВ «Технооптторг-Трейд» продовжує адаптувати свою діяльність, забезпечуючи позитивну динаміку прибутковості попри складні зовнішні фактори, що впливають на її роботу. Подальша фінансова стабільність залежатиме від здатності підприємства ефективно управляти витратами та реагувати на ринкові зміни.

На ТОВ «Технооптторг-Трейд» значну увагу приділяють кадровій політиці, адаптуючи її до сучасних умов. Традиційні методи формування

робочого колективу вже втратили актуальність, тому акцент робиться на ефективному закріпленні працівників на робочих місцях. Під час працевлаштування важливим критерієм є рівень освіти кандидата, а перевага надається спеціалістам із відповідною кваліфікацією та досвідом роботи. Новоприйняті співробітники проходять співбесіди з представниками відділу кадрів і керівниками, у підпорядкуванні яких вони працюватимуть. Попри заходи щодо стабілізації кадрового складу, підприємство стикається з певним рівнем плинності кадрів. Працівники можуть залишати підприємство через зміну місця проживання або пошук більш оплачуваної роботи. Водночас деякі звільнення спричинені невідповідністю посадовим обов'язкам чи порушеннями трудової дисципліни. У таких випадках керівництво проводить бесіди із співробітниками, а за необхідності – ухвалює рішення про їхнє звільнення. Попри ці виклики, підприємство не відчуває дефіциту кадрів, оскільки на кожну вакансію завжди є кілька претендентів. Це дає змогу вибирати найкращих спеціалістів із відповідним досвідом і рівнем компетенції. Далі розглянемо структуру персоналу ТОВ «Технооптторг-Трейд» і проаналізовано основні напрямки роботи з ним.

До кадрового складу ТОВ «Технооптторг-Трейд» входять співробітники, які офіційно працевлаштовані на основі трудових договорів. При проведенні аналізу важливо розглянути структуру персоналу, розподіляючи працівників за різними категоріями та групами відповідно до їхніх посад і функціональних обов'язків (таблиця 3).

Таблиця 3 – Середньооблікова чисельність персоналу ТОВ «Технооптторг-Трейд» за категоріями працівників

Категорії персоналу	Середньооблікова чисельність персоналу, чол.			Абсолютне відхилення показника, чол.		Відносне відхилення показника, %	
	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024 р./2023 р.	2024 р./2022 р.	2024 р./2023 р.	2024 р./2022 р.
Чисельність персоналу разом, в тому числі:	550	590	575	- 15	25	- 2,6	4,5
основний вид діяльності, з них:	545	585	570	- 15	25	- 2,6	4,6
- керівники	35	35	35	-	-	-	-
- фахівці	80	95	92	- 3	12	- 3,2	15
- службовці	18	20	22	2	4	10,0	2,2
- робітники:	412	435	421	- 14	9	- 3,1	02,0
а) основні	400	425	412	- 13	12	- 3,4	03,0
б) допоміжні	12	10	9	- 1	- 3	90,0	75,0
не основна діяльність	5	5	5	-	-	-	-

Аналіз даних таблиці 2.3 свідчить, що середньооблікова чисельність працівників на ТОВ «Технооптторг-Трейд» в 2024 р. зросла на 4,5 % порівняно з 2022 р. При цьому кількість фахівців збільшилася на 15 %, службовців – на 22,2 %, а робітників – на 2,2 %. Однак, у порівнянні з 2023 р., у 2024 р. спостерігалось зменшення чисельності персоналу на 2,6 %. Структурний склад працівників ТОВ «Технооптторг-Трейд» за 2024 р. представлено на рисунку 2.



Рисунок 2 – Чисельний склад персоналу ТОВ «Технооптторг-Трейд», 2024 р.

Враховуючи ситуацію з кадровим забезпеченням, підприємству на

завершення звітної періоду необхідно було 15 додаткових працівників, серед яких 6 – фахівці та 9 – основні робітники.

Інформація про освітній рівень та вікову категорію працівників ТОВ «Технооптторг-Трейд» зображено на рисунках 3-4.

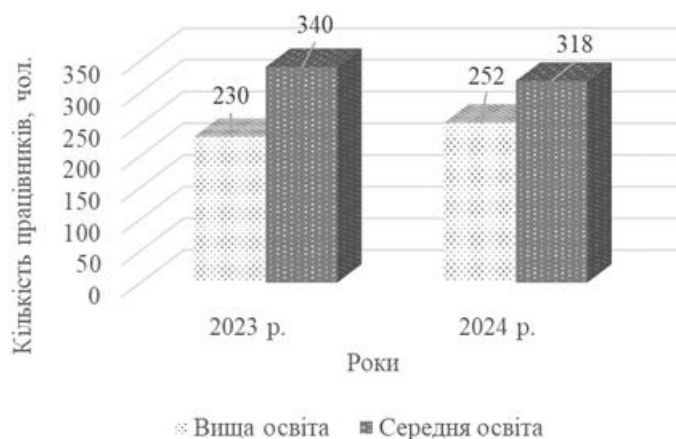


Рисунок 3 – Частка осіб з професійним рівнем освіти

Аналіз даних із рисунка 3 свідчить, що в 2024 р. кількість працівників із вищою професійною освітою зросла на 3,6 % порівняно з 2023 р., а частка співробітників із середньою професійною освітою збільшилася на 19,2 %.

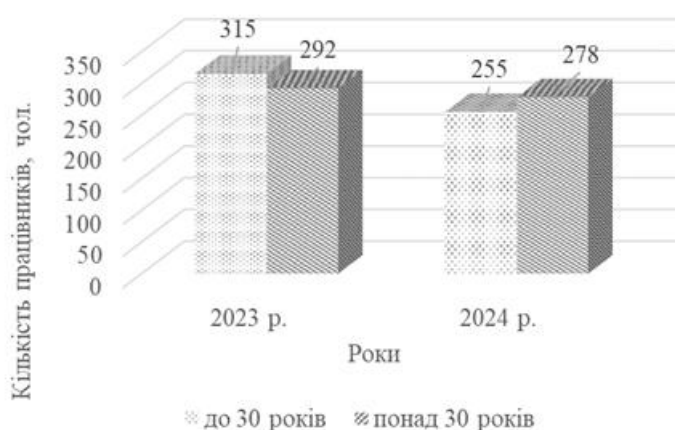


Рисунок 4 – Віковий склад працівників ТОВ «Технооптторг-Трейд»

Відповідно до рисунка 4, частка працівників віком до 30 років у 2024 р. становила 38,5 % від загальної кількості персоналу, що трохи перевищує

показник 2023 р. (38,1 %). Водночас кількість співробітників віком 30 років і старше залишилася майже незмінною – 25,8 % у 2024 р. проти 24,1 % у 2023 р. Частка керівників молодше 40 років в 2024 р. збільшилася на 2 % та досягла 24,5 %, тоді як у 2023 р. вона становила 22,5 %. Водночас кількість керівників віком 45 років і більше зменшилася на 2,2 % – до 30,3 % у 2024 р., порівняно з 32,5 % у попередньому році. Посади, які вимагають наявності вищої професійної освіти, у 2024 р. були заповнені фахівцями з відповідним рівнем освіти на 53,6 %, а співробітниками із середньою професійною освітою – на 36,9 %.

Оцінка змін у кадровому складі та аналіз факторів, що спричиняють плинність кадрів, є одним із ключових напрямів роботи з персоналом. Це дослідження включає вивчення основних причин звільнення співробітників. Відсоткове співвідношення плинності кадрів на ТОВ «Технооптторг-Трейд» за 2023-2024 рр. відображено на рисунку 5.

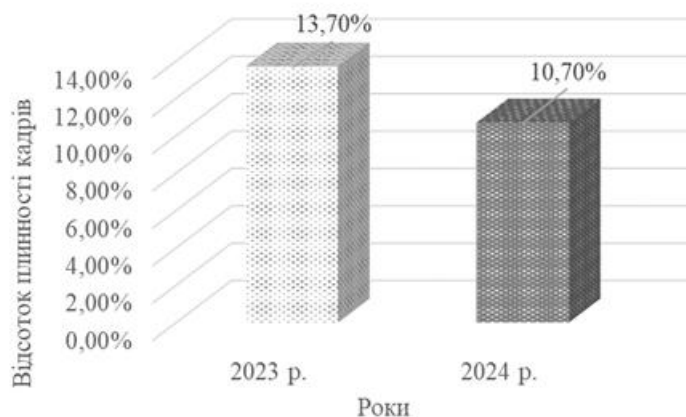


Рисунок 5 – Відсоток плинності кадрів на ТОВ «Технооптторг-Трейд»

В 2024 р. рівень плинності кадрів склав 10,7 % від загальної чисельності персоналу ТОВ «Технооптторг-Трейд», що на 3 % нижче, ніж у 2023 р. Однак цей показник залишається досить високим і перевищує природний рівень удвічі.

Деталізовані дані щодо кількості звільнень за різними причинами наведені в таблиці 4.

Таблиця 4 – Причини звільнення працівників на ТОВ «Технооптторг-Трейд»

Причини звільнення працівників	Рік		
	2022	2023	2024
1. Перехід в інші організації	8	2	1
2. Порушення трудової дисципліни	0	0	1
3. Призив на строкову службу	0	19	17
4. Власне бажання	46	43	45
5. Середньооблікова чисельність персоналу	550	590	575
6. Коефіцієнт плинності за всіма причинами	0,08	0,07	0,08

Аналіз даних таблиці показує, що основним фактором високого коефіцієнта плинності кадрів у досліджуваній період стало звільнення працівників за власним бажанням. Значна частина співробітників у 2022 р. змінила місце роботи через переведення до інших організацій, що було обумовлено їхнім прагненням знайти нове працевлаштування. Детальну інформацію про причини звільнень з ініціативи працівників представлено в таблиці 5. Аналіз кадрових змін показав, що 69 % працівників, які звільнилися за власним бажанням, належать до молодіжної категорії (20–30 років). Вони мають порівняно невеликий стаж роботи, що позначається на рівні їхньої кваліфікації, а також на розмірі доплат за професійні навички.

Основними факторами плинності кадрів є висока фізична складність робіт, недостатній рівень вирішення соціальних питань молоді та низька професійна підготовка нових співробітників у сфері будівництва. Серед ключових причин нестабільності в кадровому складі виділяються економічні та соціально-психологічні аспекти управління персоналом: низький рівень заробітної плати, невідповідність між обсягом завдань і рівнем підготовки спеціалістів, незадовільні житлові умови, неефективна організація робочого процесу, а також конфліктні ситуації з керівництвом і колективом. Важливим чинником є також недосконала система комплектування кадрів для масових професій.

Таблиця 5 – Аналіз плинності кадрів з причини власного бажання

Показник	Причини	Кількість звільнених працівників, чол.		
		2022	2023	2024
Усього звільнилося:		46	43	45
за гендерною ознакою	чоловіків	46	41	43
	жінок	0	2	2
за віком	до 18 років	0	0	0
	від 18 до 20 років	1	0	0
	від 20 до 30 років	32	29	32
	від 30 до 40 років	14	11	6
	старше 40 років	0	3	5
за стажем роботи	до 1 року	17	9	16
	від 1 до 5 років	21	25	19
	від 5 до 10 років	8	6	5
	більше 10 років	0	3	5
за освітою	з початковим рівнем освіти	0	0	0
	з неповним середнім рівнем освіти	0	0	0
	із середнім рівнем освіти	45	42	41
	зі середнім спеціальним рівнем освіти	1	1	2
	з вищим рівнем освіти	0	0	2
звільнилося з причин:	важкої фізичної праці	6	9	7
	незадовільної організації праці	7	7	6
	незадоволеність зарплатою	25	19	18
	зміна місця проживання	1	0	2
	віддаленості місця проживання від місця роботи	4	2	3
	інші причин	3	6	12
по основним професіям	робітники	29	29	26

Отже, проведений соціально-економічний аналіз персоналу ТОВ «Технооптторг-Трейд» виявив низку проблем, пов'язаних із кадровою нестабільністю. Для їхнього вирішення необхідно впроваджувати ефективну кадрову політику. Крім того, спостерігається тенденція до зменшення чисельності працівників віком 30-40 років, що потребує додаткових заходів зі створення кадрового резерву, орієнтованого на найбільш активних співробітників.

Для подальшого аналізу кадрової політики ТОВ «Технооптторг-Трейд» необхідно оцінити документацію, що регулює кадрові процеси, та визначити її ефективність. Діловодство у сфері управління персоналом має гарантувати оперативну обробку отриманих і створених документів. Ця діяльність включає

доведення інформації до відповідних співробітників, розробку нормативних актів із кадрових питань, їхнє оформлення, реєстрацію, облік і належне зберігання (таблиця 6).

Таблиця 6 – Аналіз кадрової політики ТОВ «Технооптторг-Трейд»

Напрямки кадрової політики	Інструменти	Результат
1. Відбір та найм персоналу	- анкети кандидата; - посадові інструкції; - професіограма	Набір персоналу, що відповідає потребам підприємства і критеріям стандарту
2. Оплата праці	- Положення про оплату і мотивацію праці; - Положення про преміювання	Мотивація працівників до діяльності в цілях підприємства, скорочення плинності кадрів
3. Формування та робота з резервом	- Положення про кадровий резерв; - перелік резерву; - Положення про навчання (підготовці) кадрів; - Положення про кар'єру	Ефективне використання внутрішнього джерела кадрів, покращує внутрішню ділову атмосферу (дух рівних можливостей), скорочує витрати та час на пошук відповідних кандидатів
4. Адаптація персоналу	- Правила внутрішнього розпорядку; - організація праці на робочому місці; - буклети про підприємство	Скорочення часу звикання новачка до нових умов, зменшення стартових витрат, скорочення плинності кадрів
5. Умови праці	- трудові договори; - посадові інструкції	Зниження травматизму, мотивація працівників до ефективної праці, зниження прогулів та порушень трудової дисципліни
6. Мотивація	- Положення про оплату праці і мотивацію; - Положення про стимулюючі надбавки; - Положення про кадровий резерв	Дозволяє домагатися високих результатів діяльності працівників, що спонукає персонал до розвитку потенційних здібностей, більш інтенсивної і продуктивної праці, творчого ставлення до праці
7. Атестація персоналу	- Положення про атестацію/оцінку персоналу; - Колективний договір - професіограма	Своечасний рух кар'єри, виявлення прогалин у знаннях та навичках працівників, визначення необхідності навчання та підвищення кваліфікації працівників
8. Навчання	- Положення про підвищення кваліфікації; - Положення про професійну перепідготовку	Підвищення рівня освіти, розвиток та реалізація здібностей персоналу, розвиток кар'єри

Аналіз даних таблиці 6 показав, що система діловодства на

ТОВ «Технооптторг-Трейд» функціонує на належному рівні. Вся документація оформлена відповідно до сучасних стандартів, представлена у нових зразках та містить повний перелік документів, передбачених законодавством.

Основні нормативні акти, що регулюють кадрову діяльність у ТОВ «Технооптторг-Трейд» відображено в таблиці 7.

Таблиця 7 – Основні нормативні акти, що регулюють кадрову діяльність у ТОВ «Технооптторг-Трейд»

Найменування кадрової документації	Є в наявності	Форма		Примітки
		Нова	Стара	
Положення про структурні підрозділи	+	+		Є, але не на всі підрозділи
Штатна структура	+	+		
Посадова інструкція	+	+		Зміст як у старій
Положення про оплату праці	+	+		
Положення про стимулюючі надбавки	+	+		
Положення про кадровий резерв	-	-		
Трудовий договір	+	+		
Наказ про прийом (звільнення)	+	+		
Положення про атестацію	+	+		Відображено не повний спектр відносин
Правила внутрішнього розпорядку	+	+		
Положення про відпустки та графік відпусток	+	+		
Положення про підвищення кваліфікації кадрів	-	-		
Організація праці на робочому місці	+	+		
Професіограма	+	+		

Детальний аналіз виявив, що деякі документи на підприємстві представлені в надмірній кількості, а їхній зміст, попри оновлену форму, фактично дублює попередні зразки. Це свідчить про невідповідність сучасним вимогам щодо наповнення документації. Крім того, відсутні ключові регламентуючі документи кадрової політики, зокрема Положення про формування кадрового резерву та Положення про підвищення кваліфікації працівників. Хоча розробка та впровадження таких документів потребують значних фінансових витрат, їхню важливість важко переоцінити. Ефективна

кадрова політика сприяє оптимізації процесу відбору працівників, підвищенню мотивації персоналу та зниженню рівня плинності кадрів. Відсутність нормативних документів, що регламентують кадрові процеси, підтверджує, що управління персоналом не здійснюється в повному обсязі. Недостатня розробка основних положень, цілей, принципів і методів кадрової роботи може негативно позначитися на діяльності підприємства. Невизначеність у кадровому управлінні здатна спричинити зниження ефективності праці, конфлікти у колективі та порушення трудової дисципліни.

Далі розглянемо й проаналізуємо основні структурні елементи кадрової політики ТОВ «Технооптторг-Трейд», які було визначено теоретичній частині кваліфікаційної роботи:

1. Найм персоналу. На ТОВ «Технооптторг-Трейд» процес найму працівників здійснюється переважно з числа резервного кадрового складу. Важливим аспектом формування команди є ретельний підбір спеціалістів, адже характер взаємовідносин у колективі визначає не лише соціально-психологічний клімат, а й безпосередньо впливає на продуктивність роботи.

2. Система стимулювання. Для підвищення мотивації співробітників та забезпечення якісних і кількісних показників продуктивності на ТОВ «Технооптторг-Трейд» діє відрядно-преміальна система оплати праці. Преміювання працівників здійснюється за підсумками щомісячної роботи. Для окремих категорій персоналу застосовується погодинно-преміальна оплата, що передбачає ретельний контроль відпрацьованого часу. Крім того, з метою стимулювання праці, підвищення її ефективності та відповідальності за результати, підприємство запровадило систему пільг та надбавок.

3. Розвиток персоналу. Кадрова політика ТОВ «Технооптторг-Трейд» щодо розвитку та підвищення кваліфікації співробітників реалізується за такими напрямками: підготовка, перепідготовка та освоєння нових професій; підвищення кваліфікаційного рівня працівників; професійне навчання персоналу. В 2024 р. з 84 запланованих працівників навчання пройшли 79 осіб, що становить 94 % від річного плану. З них: уперше навчено 19 осіб;

перепідготовку пройшли 7 працівників; нову професію опанували 44 співробітники.

4. Атестація персоналу. Атестація проводиться як після завершення навчання, так і періодично в процесі професійної діяльності. Вона може бути щорічною чи плановою, залежно від потреб підприємства. Результати атестації певною мірою залежать від суб'єктивних факторів, тому керівництво прагне підвищити об'єктивність процедури оцінювання. У зв'язку з цим планується оптимізація підготовки та проведення атестаційних заходів із врахуванням ключових професійних аспектів.

У сучасних умовах кадрова політика підприємства спрямована на формування ефективної системи роботи з персоналом, яка має не лише економічний, а й соціальний ефект, при дотриманні чинних законодавчих норм та регулювань. Кадрова політика ТОВ «Технооптторг-Трейд» охоплює важливі аспекти мотивації працівників, стимулювання трудової діяльності, адаптації персоналу та планування кар'єрного зростання. Водночас окремі напрями кадрової роботи, зокрема питання плинності кадрів, залишаються недостатньо розвиненими. Встановлено, що наразі кадрова політика підприємства перебуває на етапі розробки, удосконалення та впровадження, здебільшого базуючись на негласних правилах та усталених традиціях. Аналіз документації показав, що діловодство підприємства загалом ведеться на належному рівні, а перелік документів відповідає законодавчим вимогам. Проте на підприємстві відсутній ряд документів, які б регламентували основні напрями кадрової політики. Виходячи з цього, можна сказати, що кадрові процедури на підприємстві впроваджуються не в повному обсязі, зокрема, недостатньо уваги приділяється створенню кадрового резерву та кар'єрному зростанню працівників.