

Міністерство освіти і науки України  
Національний технічний університет  
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут економіки

Факультет менеджменту

Кафедра менеджменту

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**  
**кваліфікаційної роботи ступеня бакалавра**

студентки Нечеси Поліни Олегівни

академічної групи 073-19зск-1

спеціальності 073 Менеджмент

на тему Формування кадрової стратегії виробничого підприємства  
(за матеріалами ПрАТ «МХП»)

Керівник кваліфікаційної роботи	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
	Швець В.Я.			
Рецензент				
Нормоконтролер	Швець В.Я.			

Дніпро  
2021

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

завідувач кафедри менеджменту

\_\_\_\_\_ Швець В.Я.

(підпис)

« 25 » квітня 2022 року

**ЗАВДАННЯ  
на кваліфікаційну роботу  
ступеня бакалавра**

студентці Нечесі П.О. академічної групи 073-19зск-1

спеціальності 073 Менеджмент

на тему Формування кадрової стратегії виробничого підприємства  
(за матеріалами ПрАТ «МХП»)

затверджену наказом ректора НТУ «Дніпровська політехніка» від \_\_\_\_\_ травня 2022 р. № \_\_\_\_\_

Розділ	Зміст	Термін виконання
Теоретичний	Теоретичні засади формування кадрової стратегії підприємства	25.04.2022 р. – 09.05.2022 р.
Аналітичний	Аналіз використання персоналу та фінансово-господарської діяльності ПрАТ «МХП»	10.05.2022 р. – 26.05.2022 р.
Рекомендаційний	Напрями формування кадрової стратегії за рахунок удосконалення системи мотивації у ПрАТ «МХП» та оцінювання їх ефективності	27.05.2022 р. – 11.06.2022 р.

**Завдання видано**

\_\_\_\_\_ Швець В.Я.  
(підпис керівника)

**Дата видачі** « 25 » квітня 2022 року

**Дата подання до екзаменаційної комісії** « 15 » червня 2022 року

**Прийнято до виконання**

\_\_\_\_\_ Нечеса П.О.  
(підпис студента)

## РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи бакалавра  
студентки групи 073-19зск-1  
НТУ «Дніпровська політехніка»  
Нечеси Поліни Олегівни

на тему: Формування кадрової стратегії виробничого підприємства (за матеріалами ПрАТ «МХП»)

КЛЮЧОВІ СЛОВА: КАДРИ, ПЕРСОНАЛ, КАДРОВА ПОЛІТИКА, КАДРОВА СТРАТЕГІЯ

Структура роботи: 91 сторінка комп'ютерного тексту; 24 рисунки; 22 таблиці; 62 джерела посилання.

Об'єкт розроблення – процес формування кадрової стратегії виробничого підприємства.

Мета роботи – теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо формування кадрової стратегії виробничого підприємства.

Основні результати кваліфікаційної роботи бакалавра полягають у такому: розглянуто кадрову політику як необхідну складову стратегічного розвитку підприємства; обґрунтовано вибір кадрової стратегії підприємства; розглянуто використання диджиталізації при формуванні кадрової стратегії підприємства; досліджено стан та тенденції ринку м'яса; надано загальну характеристику ПрАТ «МХП»; проаналізовано вплив зовнішнього конкурентного середовища на діяльність ПрАТ «МХП»; проведено аналіз економічних та фінансових показників діяльності ПрАТ «МХП»; проаналізовано показники формування та ефективності використання персоналу ПрАТ «МХП»; сформовано напрями кадрової стратегії за рахунок удосконалення системи мотивації у ПрАТ «МХП» та оцінено їх ефективності.

Методи дослідження – методи системного аналізу, методи причинно-наслідкового аналізу, методи порівняльного аналізу, методи прямого структурного аналізу, моделювання.

Результати кваліфікаційної роботи бакалавра рекомендовано для використання на виробничих підприємствах, які спеціалізуються на виробництві м'яса.

Сфера застосування – при обґрунтуванні ефективності рішень у сфері формування кадрової стратегії.

Економічна ефективність запропонованих заходів – прогнозоване зростання виручки від реалізації складе 35973856 тис. грн.; витрати, які передбачають мотивацію керівників вищої ланки, спеціалістів, службовців та робітників, складають 1369845 тис. грн.

Значимість роботи – у ПрАТ «МХП» впроваджено заходи в рамках кадрової стратегії, які поєднуються з удосконаленням інших методів управління, що дозволяє підвищити зацікавленість співробітників у результатах своєї праці і ефективність усієї системи мотивації та стимулювання праці і управління підприємством у цілому.

## ЗМІСТ

Вступ	4
1 Теоретичні засади формування кадрової стратегії підприємства	7
1.1 Кадрова політика як необхідна складова стратегічного розвитку підприємства	7
1.2 Обґрунтування вибору кадрової стратегії підприємства	13
1.3 Використання диджиталізації при формуванні кадрової стратегії підприємства	19
2 Аналіз використання персоналу та фінансово-господарської діяльності ПрАТ «МХП»	29
2.1 Сучасний стан та тенденції ринку м'яса	29
2.2 Загальна характеристика ПрАТ «МХП»	33
2.3 Аналіз економічних та фінансових показників діяльності ПрАТ «МХП»	41
2.4 Аналіз показників формування та ефективності використання персоналу ПрАТ «МХП»	51
3 Напрями формування кадрової стратегії за рахунок удосконалення системи мотивації у ПрАТ «МХП» та оцінювання їх ефективності	70
Висновки	80
Перелік джерел посилання	85

## ВСТУП

Актуальність теми. Динамічний розвиток організації неможливий без ефективного процесу управління кадровим потенціалом, який виступає головним чинником виробництва. Рушійні зміни економічного середовища зумовлюють появу нових завдань в діяльності організації. Одним з важливих завдань є створення ефективної кадрової стратегії як ключового фактору розвитку діяльності підприємства. Тому формується необхідність дослідження сутності процесу формування і реалізації такої системи кадрової політики, яка б виступала основним ефективним інструментом управління персоналом.

Сучасні реалії диктують більш жорсткі умови ведення бізнесу, тому стратегія забезпечення кадрової безпеки займає все більш значимі позиції в стратегічному управлінні підприємством. Гарантування високого рівня захищеності підприємства, а також урахування можливих загроз і нівелювання кадрових ризиків неможливе без застосування відповідних стратегічних інструментів. Тому вибір стратегії забезпечення кадрової безпеки на підприємстві є важливим етапом процесу формування та забезпечення кадрової безпеки. На жаль, у сучасній літературі зі стратегічного управління відсутні напрацювання, в яких би приділялася достатня увага питанням вибору стратегії забезпечення кадрової безпеки. Дане упущення й не дозволяє керівництву повною мірою розглядати кадрову безпеку як складову стратегічного управління підприємством. Тому питання, що порушуються в даній статті, є актуальними та своєчасними.

Зміна споживчого попиту посилила потребу в диджиталізації бізнесу, що спричинило зміни у традиційних методах роботи. З'являються нові бізнес-моделі, запити клієнтів задовольняються в режимі реального часу, збільшується ефективність бізнес-процесів, скорочуються витрати на маркетинг тощо. Сьогодні диджиталізація продовжує набирати обертів у всіх

галузях бізнесу, що, безумовно, великою мірою відбивається й у сфері людських ресурсів. Прийдешня Digital-революція, поза сумнівом, вимагає перегляду правил ведення бізнесу, в конкуренцію вступають нові моделі управління, що забезпечують продуктивність, інновації, гнучкість та адаптивність. І фундаментом цього переходу є трансформація людських ресурсів (Human resources – HR).

Мета даної роботи – теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо формування кадрової стратегії виробничого підприємства.

Для досягнення поставленої мети були поставлені такі завдання:

- розглянути кадрову політику як необхідну складову стратегічного розвитку підприємства;
- обґрунтувати вибір кадрової стратегії підприємства;
- розглянути використання диджиталізації при формуванні кадрової стратегії підприємства;
- дослідити стан та тенденції ринку м'яса;
- надати загальну характеристику ПрАТ «МХП»;
- проаналізувати вплив зовнішнього конкурентного середовища на діяльність ПрАТ «МХП»;
- провести аналіз економічних та фінансових показників діяльності ПрАТ «МХП»;
- проаналізувати показники формування та ефективності використання персоналу ПрАТ «МХП»;
- сформулювати напрями кадрової стратегії за рахунок удосконалення системи мотивації у ПрАТ «МХП» та оцінити їх ефективності.

Об'єктом розроблення кваліфікаційної роботи є процес формування кадрової стратегії виробничого підприємства.

Предметом розроблення є теоретичні, методичні та практичні підходи до формування кадрової стратегії ПрАТ «МХП».

Методи дослідження. методи системного аналізу, методи причинно-

наслідкового аналізу, методи порівняльного аналізу, методи прямого структурного аналізу, моделювання.

Практична значущість результатів дослідження полягає у тому, що у ПрАТ «МХП» впроваджено заходи в рамках кадрової стратегії, які поєднуються з удосконаленням інших методів управління, що дозволяє підвищити зацікавленість співробітників у результатах своєї праці і ефективність усієї системи мотивації та стимулювання праці і управління підприємством у цілому. Прогнозоване зростання виручки від реалізації складе 35973856 тис. грн. Витрати, які передбачають мотивацію керівників вищої ланки, спеціалістів, службовців та робітників, складають 1369845 тис. грн. Ефект знаходиться як різниця між результатом і витратами і складає 428848 тис. грн, а ефективність – відношення результату до витрат – 1,31 грн./грн., тобто кожна грн. вкладена у формування кадрової стратегії принесе 1,31 грн. додаткової виручки від реалізації. Дані показники можуть бути рекомендовані до впровадження керівництву підприємства.