

Планування і аналіз трудових показників

1. Сутність аналізу й планування праці. Трудові показники.
2. Планування продуктивності праці на підприємстві.
3. Планування чисельності персоналу на підприємстві.
4. Планування заробітної плати на підприємстві.

Планування в економіці — це складний процес визначення необхідних колективних дій і розрахунків потрібних ресурсів для досягнення корпоративних цілей.

Правильно поставлене планування є важливою передумовою конкретизації завдань підрозділам підприємства, забезпечення їх ресурсами, запобігання порушенням виробничого ритму, своєчасного виконання договірних зобов'язань перед замовником і постачальниками, задоволення потреб працівників.

Зокрема, ефективне планування праці має базуватися на таких планах:

- — виробництва продукції загалом і для кожного виробничого підрозділу;
- — трудомісткості кожного виробу і виробничої програми;
- — чисельності персоналу;
- — продуктивності праці;
- — витрат на утримання персоналу;
- — поповнення (наймання) працівників;
- — адаптації та розвитку персоналу;
- — поліпшення умов праці;
- — соціального розвитку підприємства.

Основою для планування є всебічний **аналіз** попередньої діяльності підприємства як у внутрішніх так і зовнішніх сферах.

Аналіз трудових показників – це спосіб отримання інформації щодо трудових процесів за певний період у порівнянні зі з'ясуванням причин відхилення від запланованих або досягнутих показників.

Мета аналізу трудових показників полягає у виявленні невикористаних резервів, а саме:

- резервів підвищення продуктивності праці
- резервів більш ефективного використання фонду З.П.

Здійснюється аналіз трудових показників з метою досягнення наступних можливостей:

- максимальної прибутковості
- високої продуктивності праці
 - повної зайнятості
- створення сприятливих умов праці
- ефективного використання послуг праці

До основних трудових показників відносять:

- продуктивність праці;
- чисельність працівників;
- фонд заробітної плати.

Трудові показники підприємства знаходять втілення в усій сукупності планів, які розробляються на підприємстві.

Види планів:

- **стратегічний план** – відображає стратегію розвитку підприємства і має на меті забезпечення результативності підприємства та освоєння ним повних можливостей;
- **довгостроковий план** – (5–10 років) охоплює значний плановий інтервал та містить завдання поєднані за часом і забезпечення ресурсами;
- **середньостроковий** – (3–5 років) це певною мірою деталізований довгостроковий план, який містить основні завдання на встановлений період;
- **поточний план** – (рік, квартал, місяць) – це деталізовані плани по підприємству та його складовим (виробництвам, цехам, ділянкам) з конкретизованими показниками на кожний період;
- **оперативне планування** – частина поточного планування, яка має на меті поточне корегування з урахуванням конкретної ситуації та змінюючихся кон'юктури.

Об'єктами планування є:

- трудові показники
- фактори та шляхи інтенсифікації й підвищення продуктивності праці
- вплив трудових показників на кінцеві результати діяльності

З метою можливості порівняння трудових показників різних країн і виходячи з їх значимості Міжнародна Організація праці (МОП) в 1985 році прийняла Конвенцію № 160 «Про статистику праці» і рекомендацію № 170 з відповідною назвою. Конвенція, як міжнародна трудова норма, зобов'язує кожного члена МОП «регулярно збирати, обробляти» і оприлюднювати основні статистичні дані про працю, котрі у відповідності з його можливостями будуть поступово розширюватись, з тим, щоб охопити **наступні розділи:**

- а) **економічно активне населення**, зайнятість, безробіття, там де воно є, і по можливості, видима неповна зайнятість;
- б) **структура та розподіл** економічно-активного населення для цілей детального аналізу і в якості базисних даних;
- с) **середні заробітки і середня тривалість** робочого часу (фактично відпрацьований або сплачений робочий час) і, коли це доцільно, почасові ставки заробітної плати і нормальна тривалість робочого часу;
- д) **структура й розподіл** заробітної плати;
- е) **вартість** робочої сили
- ф) **індекси** на споживчі товари;
- г) **витрати** на ведення домашніх господарств або, якщо необхідно, доходи сімей;
- h) **виробничий** травматизм і по мірі можливості, професійні захворювання;
- і) **трудові конфлікти**.

2. Планування продуктивності праці на підприємстві

У практиці діяльності підприємств застосовуються такі методи планування продуктивності праці:

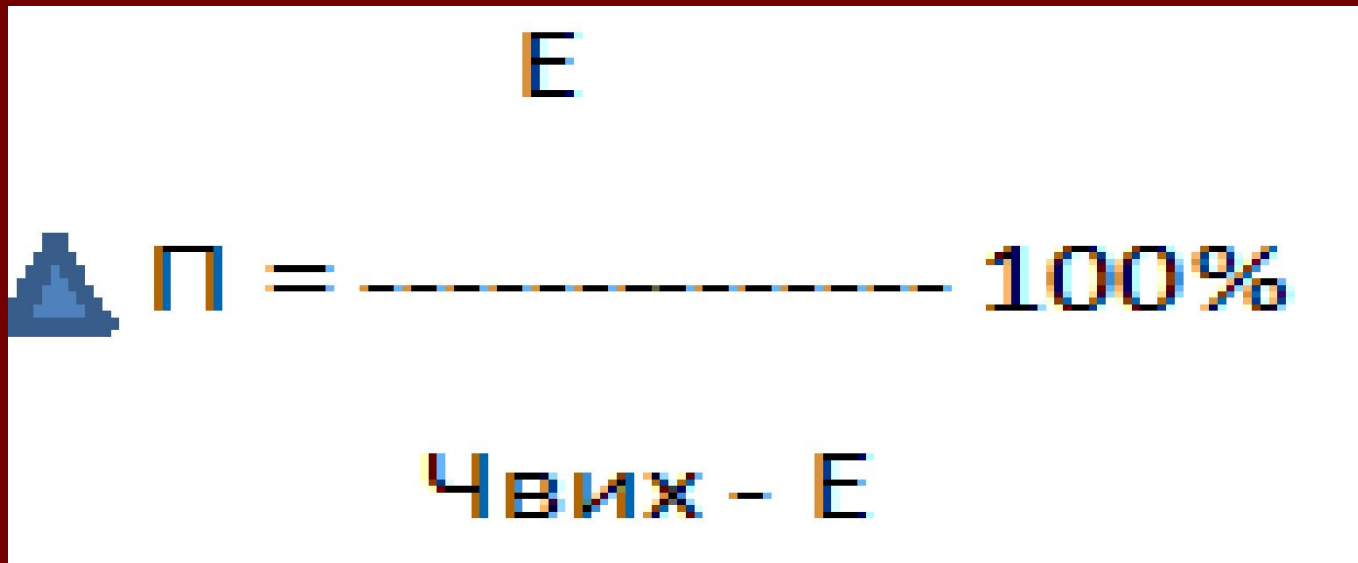
- корегування базисної продуктивності праці з урахуванням її зміни у планованому році через техніко-економічні чинники;
- прямого рахунку на основі трудомісткості виробничої програми;
- укрупнені методи.

Найчастіше застосовується така класифікація техніко-економічних чинників:

- підвищення науково-технологічного рівня підприємства;*
- удосконалення організації виробництва, праці та управління;*
- зміна обсягу та структури продукції, що випускається.*


Плановий приріст продуктивності праці (ΔП) стосовно до базисного (передпланового) періоду, у відсотках, визначається за формулою:

Е – заг.зміна чисельності


$$\Pi = \frac{E}{\text{Чвих} - E} \cdot 100\%$$

Для встановлення приросту продуктивності праці за рахунок кожного чинника може використовуватися формула:

E_i – чинник зміни чисельності


$$P_i = \frac{E_i}{\text{Чвих} - E_i} \cdot 100\%$$

За окремими чинниками приріст продуктивності праці визначається ступінчастим методом, згідно з яким чисельність працівників, розрахована за базисним виробітком, у кожному наступному розрахунку береться з урахуванням економії в результаті здійснення попереднього заходу. Це можна виразити такими формулами:

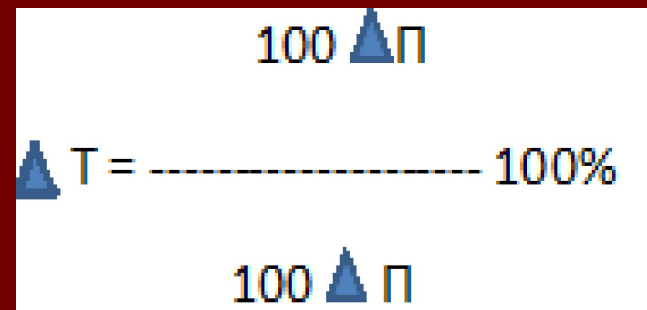
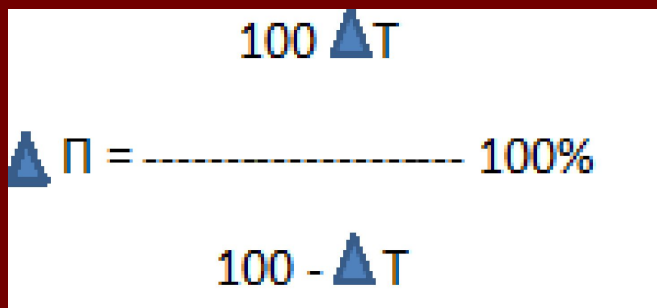
$$\begin{array}{c} E_1 \\ \triangleleft \text{П1} = \frac{\text{-----}}{\text{Чвих} - E_1} 100\% \end{array}$$

$$\begin{array}{c} E_2 \\ \triangleleft \text{П1} = \frac{\text{-----}}{\text{Чвих} - (E_1 + E_2)} 100\% \end{array}$$

$$\begin{array}{c} E_3 \\ \triangleleft \text{П1} = \frac{\text{-----}}{\text{Чвих} - (E_1 + E_2 + E_3)} 100\% \end{array}$$

Планування продуктивності праці на основі трудомісткості виробничої програми.

Визначається взаємозв'язок між показниками
продуктивності праці і трудомісткості
продукції:



де $\Delta П$ — приріст продуктивності праці щодо базисного
рівня, %;

$\Delta Т$ — зниження трудомісткості продукції в порівнянні з
базисним рівнем, %.

**Укрупнені методи планування
продуктивності праці
дають можливість
приблизно оцінити рівень продуктивності праці
у планованому періоді.**

**Вони базуються на зв'язку продуктивності
праці з іншими показниками, що характе-
ризують стан виробництва на підприємстві.**

Знаючи величину цих показників у планованому періоді, можна розрахувати значення продуктивності праці.

Для встановлення характеру і кількісного вираження зв'язку часто застосовуються економіко-математичні моделі та статистичні методи, зокрема кореляційно-регресійний аналіз.

Даний метод широко використовують у прогностичних розрахунках зростання продуктивності праці.

3. Планування чисельності персоналу підприємства

Планування

чисельності персоналу полягає у визначенні
на плановий

період кількості працівників різних категорій,
потрібних для реалізації виробничої програми
і досягнення стратегічних цілей організації.

Щоб розрахувати потрібну чисельність персоналу на плановий період $Ч_{пл}$, треба знати наявну кількість людей на початок планового періоду $К_n$, скільки людей звільниться за плановий період за різними мотивами та причинами $Ч_з$ і скільки людей треба додатково найняти $Ч_д$:

$$Ч_{пл} = К_n - Ч_з + Ч_д$$

Традиційно в Україні до 50 % робітників працюють за відрядною формою оплати праці та відповідно мають технічно обґрунтовані норми затрат робочого часу на виконуваних трудових операціях.

Планову чисельність робітників-відрядників встановлюють за нормованою трудомісткістю.

Стосовно робітників визначають два види планової чисельності: явочну і облікову (спискову). Явочна чисельність має забезпечувати виконання трудових обов'язків на робочих місцях упродовж запланованої тривалості робочого часу. Тобто це мінімально необхідна кількість робітників, які обов'язково мають бути на відповідних робочих місцях і виконувати виробничі завдання.

Але ж робітник — не машина. Він хоче мати відпустку для відпочинку та оздоровлення, може захворіти, з поважних причин може попросити відпустку на один-два дні без оплати тощо.

Щоб виробництво не зупинялося, для заміни відсутніх робітників заздалегідь передбачають відповідний резерв робочої сили, який разом з явочною кількістю працівників називають обліковою, або списковою, чисельністю.

Планову явочну чисельність робітників-відрядників $Ч_{рв\dot{я}}$ розраховують за формулою

$$Ч_{рв\dot{я}} = \frac{\Sigma T}{\Phi_{пл} \cdot K_n}$$

де ΣT — сумарна нормована трудомісткість відрядних робіт на плановий період, норм.-год;

$\Phi_{пл}$ — корисний плановий фонд робочого часу одного робітника, год;

K_n — коефіцієнт, що враховує середній рівень виконання норм затрат часу.

Планову облікову чисельність робітників-відрядників $\mathcal{C}_{рво}$ розраховують за формулою

$$\mathcal{C}_{рво} = \frac{\sum T}{\Phi_{пл} \cdot K_n} \cdot K_o = \mathcal{C}_{рва} \cdot K_o,$$

де K_o — коефіцієнт перерахунку явочної чисельності на облікову:

$$K_o = \frac{\Phi_n}{\Phi_{пл}},$$

де Φ_n — номінальний фонд робочого часу, тобто час функціонування виробничих підрозділів, год.

Середньоспискове число робітників за місяць визначається як середньоарифметична величина на кожен день місяця.

Середньоспискова за квартал підраховується як середньоарифметична величина чисельності робітників по місяцях.

Середньоспискова за рік – як середньоарифметична величина квартальної чисельності.

При розрахунку чисельності основних робітників **необхідно визначити кількість, тобто можливий фонд робочого часу.**

Той час, який планується, зветься **плановий реальний або ефективний фонд робочого часу одного робітника.**

Розробляється баланс робочого часу.

Вихідними даними для розрахунку чисельності ПВП та їх професійного складу є:

- 1) план виробництва обсягу продукції;
- 2) норми виробітку і часу;
- 3) заплановане зростання Пп.

Визначається укрупнений розрахунок чисельності ПВП:

$$Ч_{ПВП} = \frac{Q_{пл.}}{Пп_{пл.}}$$

- де $Q_{пл.}$ – запланований обсяг продукції;
- $Пп_{пл.}$ – запланована продуктивність праці.

Остаточні розрахунки проводяться по категоріях персоналу

Розрахунок планової чисельності основних робітників

Перед тим, як ознайомитися із плануванням чисельності робітників в т.ч. і основних, розглянемо необхідні для цих розрахунків поняття.

У балансі розраховують три види фонду робочого часу:

- 1) **календарний фонд** – кількість днів на протязі року (365 – 366);
- 2) **номінальний фонд** – з календарних днів відраховуються вихідні і святкові дні;
- 3) **плановий реальний або ефективний фонд** – від номінального фонду відраховуються:
 - чергові та додаткові планові відпустки;
 - відпустки по пологах та вагітності;
 - невиходи з приводу виконання державних і громадських обов'язків;
 - дні хвороби;
 - учбові відпустки.
- 4) **фактичний час роботи** – це реальний плановий фонд з урахуванням фактичних втрат робочого часу через простої, прогули, відпустки з дозволу або з ініціативи адміністрації.

Знаючи плановий реальний фонд робочого часу одного основного робітника, їх чисельність розраховується за формулою:

$$Ч_{\text{пл.о.р.}} = \frac{T_{\text{р.заг}}}{\Phi_{\text{пл.}} \cdot K_n}$$

- де $Ч_{\text{пл.о.р.}}$ – планова чисельність основних робітників;
- $T_{\text{р.заг.}}$ – плановий обсяг робіт, норм. годин;
- $\Phi_{\text{пл.}}$ – плановий реальний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника, год;
- K_n – коефіцієнт виконання норм.

Приклад:

Плановий обсяг робіт 500 тис. н.год. на рік, реальний фонд робочого часу 1640 годин, коефіцієнт виконання норм 1,15. треба знайти потрібну чисельність основних робітників.

$$X_{\text{іє.д.}} = \frac{500000}{1640 \cdot 1,15} =$$

У тих випадках, коли планування здійснюється у натуральному вимірі і застосовуються норми виробітку, чисельність основних робітників розраховується наступно:

$$Ч_{пл.о.р.} = \frac{Q_{пл}}{Н_v \cdot K_n \cdot \Phi_{пл.}}$$

- де $Q_{пл}$ – плановий обсяг робіт у натуральних одиницях;
- $Н_v$ – планова норма виробітку в тих же одиницях;
- K_n – коефіцієнт виконання норм (плануємий).

Планування чисельності керівників, фахівців, технічних службовців

- 1) Найчастіше чисельність даної категорії персоналу розраховується за **нормативним методом**, який ґрунтується на застосуванні нормативів навантаження, обслуговування і керованості.

Нормативи навантаження й обслуговування можуть застосовуватися в галузях невиробничої сфери (побутове обслуговування, охорона здоров'я).

- 2) Чисельність спеціалістів може також розраховуватись нормативним коефіцієнтом насиченості в кожному плановому періоді. **Це є відношення нормативної чисельності спеціалістів до середньоспискової чисельності ПВП.**

4. Планування заробітної плати

Планування заробітної плати включає:

- 1) планування фонду заробітної плати;
- 2) планування середньої заробітної плати.

Плановий фонд заробітної плати – це вся сума коштів, які виділяються для оплати праці в запланованому періоді.

Планування фонду заробітної плати здійснюється двома методами: **нормативний** і **детальний** за елементами його структури.

1. Планування Ф.З.П. за нормативами.

При **нормативному методі** планування фонду заробітної плати для визначення розміру його розрахункової величини застосовується **базовий фонд** оплати праці , що склався у попередньому році з урахуванням фактичних фінансових можливостей підприємства та нормативу його приросту.

Відповідно до Закону України “Про оплату праці” **на рівні галузі** повинні враховуватись:

- зростання обсягів виробництва;
- зростання продуктивності праці;
- зниження затрат на 1 гривню собівартості продукції.

2. Детальне планування Ф.З.П.

Поелементний розрахунок фонду оплати праці виконується по категоріях працівників.

Планування ФОП робітників проводиться по напрямках: планування годинного, денного, місячного, квартального, річного фондів.

- 1) **Годинний фонд** оплати праці включає всі види оплат за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати за відпрацьований час **по відрядних розцінках, тарифних ставках, з премій відрядникам і почасовикам; доплат** за умови та інтенсивність праці, за роботу в ночі, незвільненим бригадирам, за навчання учнів і **надбавки** за професійну майстерність.
- 2) **Денний фонд** оплати праці робітників включається **доплата підліткам** за скорочений робочий день і інші **доплати**.
- 3) **Місячний, квартальний, річний фонд** оплати праці робітників складається із денного фонду, оплати чергових і додаткових відпусток, оплати за час виконання державних обов'язків, доплати за вислугу років, вихідної допомоги; заробітної плати працівників, які відряджені на інші підприємства або навчання.

Фонд заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців

визначається на основі їх чисельності на
плануємий рік, посадових окладів по
штатному розкладу, премій, доплат,
надбавок (нічні, вислуга років, за високі
досягнення тощо).