

Тема 3. Персонал підприємства, продуктивність і оплата праці



3.1. *Персонал підприємства, його класифікація.*

План викладу матеріалу:


3.2. *Показники чисельності та руху персоналу.*

3.3. *Продуктивність праці та методи її вимірювання.*


3.4. *Основи організації оплати праці на підприємстві.*

3.5. *Форми і системи оплати праці.*

3.6. *Формування фонду оплати праці на підприємстві.*



3.1. Персонал підприємства, його класифікація



Персонал (от лат. *persona* – особистість) – це сукупність усіх робітників підприємства, що зайняті трудовою діяльністю, а також ті, хто входить в штатний склад підприємства, але тимчасово не працюючих у зв'язку з відпусткою, хворобою, доглядом за дитиною та інші.

ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Промислово - виробничий персонал

Робітники, які безпосередньо
приймають участь у виробничому
процесі або його обслуговуванні

Непромисловий персонал

Робітники, які зайняті
обслуговуванням невиробничої
сфери підприємства

Класифікація персоналу підприємства

ПРОМИСЛОВО-ВИРОБНИЧИЙ ПЕРСОНАЛ

Керів-
ники

Фахівці

Службовці

Молодший
обслуго-
вуючий
персонал

Стажери
(учні)

Робітники

Допоміжні

Основні


Класифікація промислово-виробничого персоналу підприємства



Види структури персоналу підприємства та їх характеристика

Згідно класифікатору професій ДК 003:2010 існують наступні види професій:

- Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі);
- Професіонали;
- Фахівці;
- Технічні службовці;
- Працівники сфери торгівлі та послуг;
- Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства;
- Кваліфіковані робітники з інструментом;
- Робітники з обслуговування, експедиції та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин;
- Найпростіші професії.



3.2. Показники чисельності та руху персоналу

ПОКАЗНИКИ ЧИСЕЛЬНОСТ І ПЕРСОНАЛУ

Облікова
чисельність

Середня
чисельність

Явочна
чисельність

Фактична
чисельність

Штатна
чисельність

В облікову кількість штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власники підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві.

Облікова кількість штатних працівників визначається на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих працівників і виключаючи тих, які вибули в цей день.

Середньооблікова кількість штатних працівників розраховується на підставі щоденних даних про облікову кількість штатних працівників, які повинні уточнюватись відповідно до наказів про прийом, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору.

Середньооблікова кількість штатних працівників за місяць обчислюється шляхом підсумовування кількості штатних працівників облікового складу за кожний календарний день звітнього місяця, тобто з 1 по 30 або 31 число (для лютого – по 28 або 29), включаючи вихідні, святкові та неробочі дні, і ділення одержаної суми на число календарних днів звітнього місяця.

Явочна кількість показує, скільки працівників з числа облікового складу реально з'явилися на роботу.

Чисельність фактично працюючих показує кількість персоналу, що не лише з'явився, а й реально приступив до роботи. Різниця між явочною кількістю працюючих і фактичною показує чисельність працівників, що перебувала в цілоденному простої.

Штатна чисельність працівників – це загальна кількість працівників різних категорій персоналу, професій і розрядів, яка потрібна підприємству згідно з обсягами виробничої програми, спланованої, як правило, на календарний рік або квартал. Ці дані, як правило, потім оформлюються штатним розписом.

Структура **штатного розпису** традиційна і включає, як правило, такі показники: структурний підрозділ, посада (професія, кваліфікація), оклад або тарифна ставка. Сучасні підприємці висувають додаткові вимоги до тієї чи іншої посади. І це теж потрібно віддзеркалювати у штатному розписі.

Існують наступні фонди часу:

Календарний фонд – це число календарних днів у періоді.

Табельний (номінальний фонд) – це кількість робочих днів, які максимально можна використати впродовж періоду. Він визначається як різниця між календарним фондом і кількістю святкових і вихідних днів.

Максимально можливий фонд – максимальна кількість днів, яка б могла бути відпрацьована відповідно до трудового законодавства, тобто дорівнює табельному, за винятком кількості днів чергових відпусток (основних та додаткових).

Корисний (ефективний) фонд робочого часу – це кількість робочих днів, яка корисно використовується протягом періоду, і визначається як різниця між максимально можливим фондом і кількістю неявок на роботу з різних причин: втрати робочого часу та неявки, відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, через навчання, неявки у зв'язку з хворобою, у зв'язку з виконанням держобов'язків та інші).

ПОКАЗНИКИ РУХУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Коефіцієнт загального обороту

Коефіцієнт обігу з прийому

Коефіцієнт обігу з вибуття

Коефіцієнт плинності кадрів

Коефіцієнт відновлення кадрів

Коефіцієнт постійності кадрів

Коефіцієнтом загального обігу, який розраховується як відношення суми прийнятих працівників та тих, які вибули за звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнтом обігу з прийому, який розраховується як відношення кількості прийнятих за звітний період працівників до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнтом обігу з вибуття, який розраховується як відношення кількості працівників, які вибули за звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнт плинності кадрів характеризує надлишковий обіг і розраховується як відношення кількості працівників, яких звільнено за звітний період за прогул та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, а також за власним бажанням (крім звільнених за власним бажанням з поважних причин, наведених вище), до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнт стабільності кадрів – це відношення кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний рік, до середньооблікової кількості працівників за рік.

Коефіцієнт відновлення працівників характеризує процес відновлення кількості працівників, які вибули з різних причин, за рахунок кількості прийнятих. Він розраховується діленням кількості прийнятих працівників за період на кількість працівників, які вибули за цей період.

Для розрахунку загальної чисельності промислово-виробничого персоналу на підприємствах використовують **метод коригування базової чисельності** за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{Ч_B \times \Delta Q}{100} \pm \Delta Ч$$

де ЧПЛ – необхідна загальна чисельність промислово-виробничого персоналу в плановому періоді, осіб;

ЧБ – базова чисельність персоналу;

Q – плановий темп росту обсягу виробництва продукції, %;

Ч – зміна (економія або збільшення) чисельності в плановому періоді при можливому рості продуктивності праці, осіб.

Визначення загальної чисельності персоналу **методом розрахунку на основі повної трудомісткості продукції**, який є точнішим порівняно з методом коригування:

$$Ч_{ПЛ} = \frac{t_{СУМ}}{Т_{ЕФ} \times К_{ВН}}$$

де $t_{СУМ}$ – повна (сумарна) трудомісткість виробничої програми в плановому періоді (яка включає технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування виробництва та управління ним), нормо-годин;

$Т_{ЕФ}$ – ефективний фонд часу роботи одного середньооблікового працівника в плановому періоді, годин;

$К_{ВН}$ – очікуваний коефіцієнт виконання норм у плановому періоді.

Визначення облікової чисельності робітників **на нормованих машинних операціях** визначають за формулою:

$$Ч_{PHM} = \frac{T_P \times Ч_{БР} \times K_{ЗМ}}{T_{ЕФ} \times K_{ВН}} \times K_y$$

де K_y – кількість одиниць устаткування, необхідного для виконання річної програми;

T_P – фонд часу роботи одиниці устаткування за рік, годин (в одну зміну);

$Ч_{БР}$ – чисельність бригади, яка обслуговує одиницю устаткування, осіб;

$K_{ЗМ}$ – коефіцієнт змінності роботи устаткування.

Визначення облікової чисельності робітників на ненормованих операціях визначають за формулою:

$$Ч_{РОБ} = \frac{K_{PM} \times K_{ЗМ}}{H_{ОБ}} \times K_{ОБ}$$

K_{PM} – загальне число робочих місць (кількість об'єктів, що обслуговуються);

$H_{ОБ}$ діюча норма обслуговування (кількість об'єктів на одного робітника);

$K_{ЗМ}$ – змінність роботи;

$K_{ОБ}$ – коефіцієнта переводу явочної чисельності в облікову.

Чисельність допоміжних робітників, **для яких неможливо встановити норми обслуговування або розрахувати трудомісткість робіт**, визначається за формулою:


$$Ч_{пл} = K_{рм} \times K_{зм} \times K_{об}$$

де ЧПЛ – необхідна загальна чисельність промислово-виробничого персоналу в плановому періоді, осіб;

ЧБ – базова чисельність персоналу;

Q – плановий темп росту обсягу виробництва продукції, %;

Ч – зміна (економія або збільшення) чисельності в плановому періоді при можливому рості продуктивності праці, осіб.




Чисельність працівників апарата управління, спеціалістів, службовців розраховується за кожною з функцій, що виконується, методом прямого нормування, при умові, що дані щодо трудомісткості є достатньо вірогідними.

Для встановлення чисельності управлінського персоналу також можливо керуватися типовим штатним розкладом (схемою) що застосовується на подібних підприємствах.



3.3. Продуктивність праці та методи її вимірювання



Продуктивність праці як економічна категорія представляє собою результативність (ефективність) праці, тобто здатність людей виготовляти певну кількість матеріальних благ за одиницю часу.

Рівень продуктивності праці визначається двома показниками:

- **Виробіток** – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу.
- **Трудомісткість** – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Методи визначення продуктивності праці:

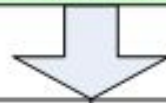
- **Натуральний**, за яким обсяг продукції вимірюється натуральними показниками (у штуках, тоннах, метрах тощо).
- **Вартісний**, за яким обсяг продукції вимірюється вартісними показниками, а саме грошима.
- **Трудовий** – застосовується для оцінки рівня виробітку на окремих робочих місцях при виробництві різноманітної незавершеної продукції, в яких для характеристики обсягу виробництва застосовуються норми трудових витрат у нормо-годинах.

Види трудомісткості:

- **Технологічна трудомісткість (T_T)** визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.
- **Трудомісткість обслуговування (T_O)** визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.
- **Виробнича трудомісткість (T_e)** складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.
- **Трудомісткість управління (T_y)** визначається витратами праці керівників, професіоналів, фахівців, технічних виконавців.
- **Повна трудомісткість продукції (T_n)** відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу. Вона визначається за формулою:

$$T_n = T_T + T_O + T_y = T_v + T_y$$

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ
НА РІВЕНЬ ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ



Рівень
екстенсивного
використання праці

Інтенсивність
праці

Техніко-технологічний
стан виробництва

ФАКТОРИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

МАТЕРІАЛЬНО - ТЕХНІЧНІ

залежать від рівня удосконалення засобів праці:

- технічний рівень виробництва;
- зміна технічних характеристик виробів і конструкцій;
- впровадження інновацій;
- підвищення якості продукції;
- перехід на нові види сировини, матеріалів;
- виготовлення нової продукції.

СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНІ

залежать від рівня удосконалення робочої сили:

- поліпшення умов праці;
- підвищення частки кваліфікованих працівників в загальній кількості промислово-виробничого персоналу підприємства;
- поліпшення використання робочого часу працівників;
- підвищення норм і зон обслуговування;
- скорочення браку.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ

залежать від удосконалення поєднання засобів праці і робочої сили:

- удосконалення організації виробництва;
- удосконалення організації праці промислово-виробничого персоналу;
- удосконалення процесу управління виробництвом (структури керівного апарату).

ХАРАКТЕРИСТИКА РЕЗЕРВІВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Резерви
зниження
трудомісткості

Полягає у скороченні витрат праці всіх категорій персоналу на одиницю продукції, що випускається за рахунок механізації, автоматизації виробничих процесів, удосконалення організації виробництва та праці

Резерви
якісного
поліпшення
використання
робочого часу

За рахунок ліквідації будь-яких втрат робочого часу, усунення невиробничих витрат праці (пов'язаних з браком, відхиленнями від встановлених технологічних регламентів), поліпшення умов праці на робочому місці