



# ТЕМА 10.

## ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

1. **Зміст і завдання планування й аналізу трудових показників.**
2. **Система трудових показників, їх взаємозв'язок.**
3. **Планування та аналіз продуктивності праці.**
4. **Планування та аналіз чисельності персоналу.**
5. **Планування та аналіз заробітної плати.**

# ПЛАНУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ —

- елемент внутрішньо фірмового управління, актуальність і практичне значення якого за умов ринкової економіки посилюється під впливом конкуренції, що зумовлює необхідність передбачати очікуваний результат з урахуванням кон'юнктури ринку.



# ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ ВИКОНУЄ

## НАСТУПНІ ЗАВДАННЯ:

**забезпечення неухильного росту продуктивності праці й перевищення темпів її росту над темпами росту середньої зарплати;**

**дотримання правильних співвідношень у зарплаті окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їхньої праці;**

**посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника й колективу в цілому в поліпшенні техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства;**

**забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства;**

**установлення оптимального співвідношення у чисельності персоналу по функціях виробництва, обслуговування й управління.**

Планування трудових показників здійснюється у вигляді розробки **плану з праці**, що є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства.

**Основою для розробки плану за працею є:**

- виробнича програма;
- план підвищення ефективності виробництва;
- норми й нормативи витрат праці й зарплати.

# РОЗДІЛИ ПЛАНУ З ПРАЦІ:

## Промислово-виробнича діяльність:

**Чисельність ПВП;**

**Зростання продуктивності праці;**

**Фонд заробітної плати;**

**Фонд матеріального заохочення;**

**Середня заробітна плата;**

**Нормативи витрат зарплати на  
одиницю продукції.**

## Непромислова група:

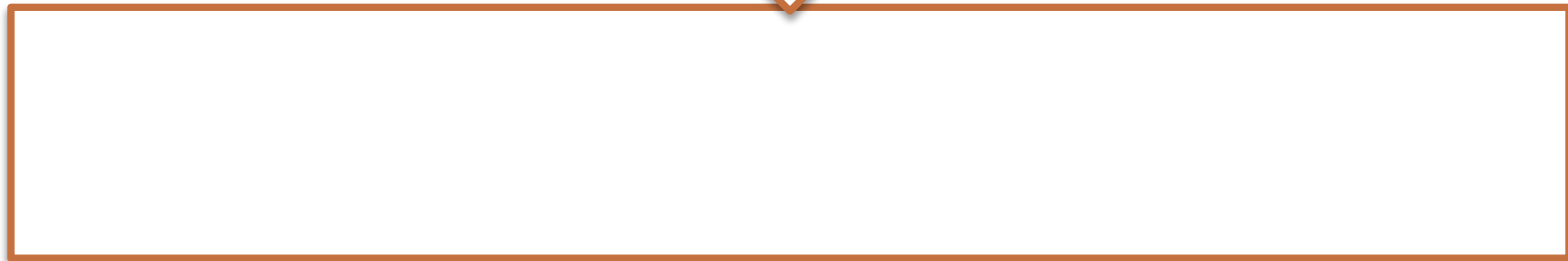
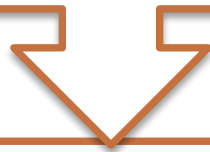
**Чисельність  
працівників;**

**Фонд заробітної  
плати;**

**Середня заробітна  
плата.**



# СКЛАДАННЯ ПЛАНІВ З ПРАЦІ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ У ПОСЛІДОВНОСТІ:



**Персонал**

**Система  
трудоуказників  
включає**

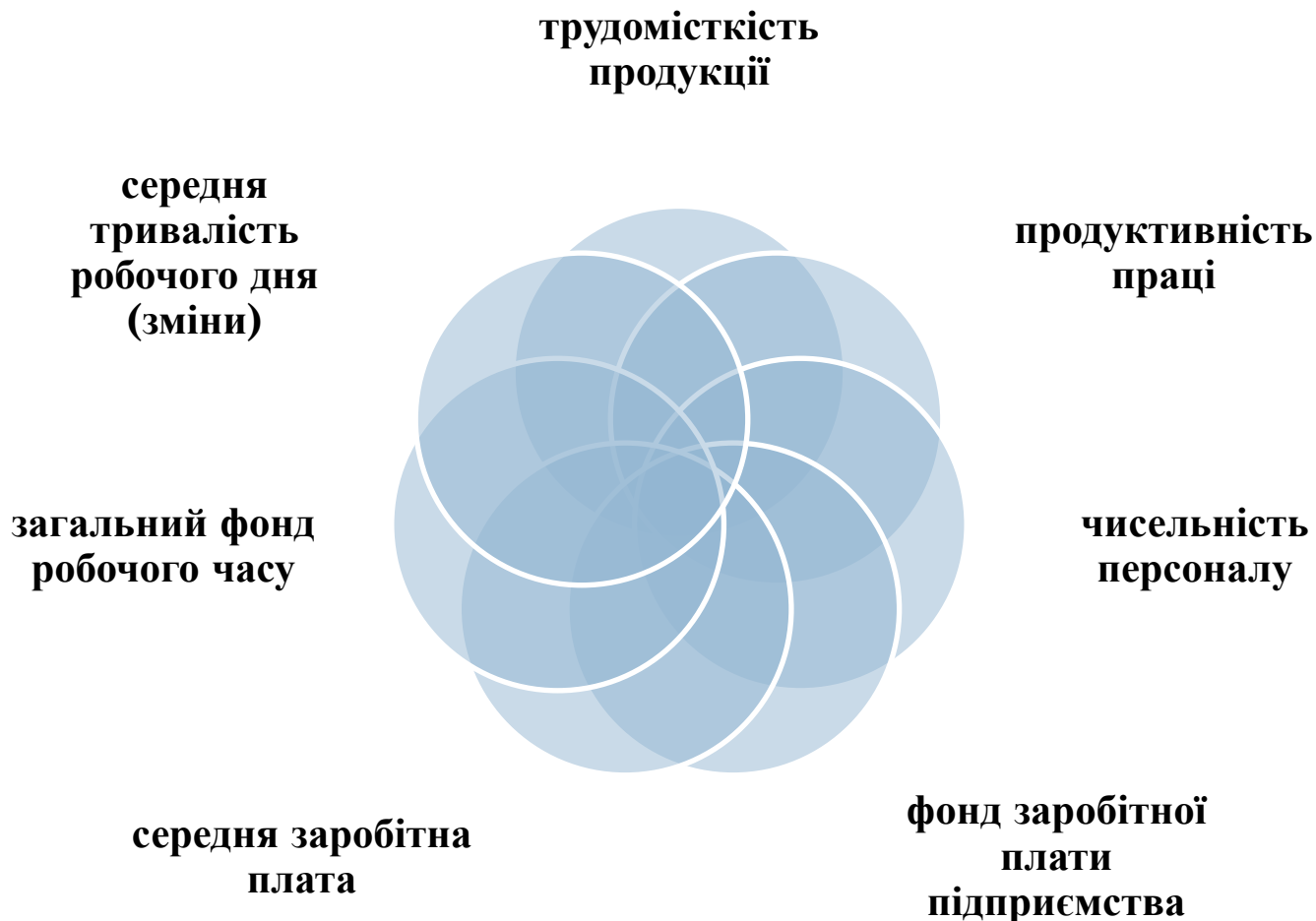
**Заробітну  
плату**

**Продуктив-  
ність праці**



▣ **Система трудових показників** – це сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва.

**До основних трудових показників належать:**





*ОСНОВНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ* ДЛЯ ПЛАНУВАННЯ І АНАЛІЗУ  
ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ (ТП) є:

звіт з праці

звіт з праці

звіт про виконання робочого часу

звіт про виконання норм виробітку і стан нормування  
праці, чисельність окремих категорій працівників і  
підготовка кадрів

звіт про собівартість продукції.

# Чинники впливу на трудові показники:

**Регіональні чинники**

**Внутрішньо-  
організаційні  
чинники**

**Макроекономічні  
чинники**

**Соціально-  
психологічні чинники**

**Система  
трудо-  
вих  
показників**



## ***Макроекономічні чинники:***

**етап розвитку соціально-економічної системи;**

**господарський механізм;**

**відтворення населення;**

**підготовка кваліфікованих працівників;**

**трудове законодавство;**

**розподіл робочої сили за сферами діяльності.**

## ***Регіональні чинники:***

**природні умови;**

**розвиток соціально-побутової інфраструктури;**

**стан регіонального ринку праці;**

**мобільність населення (міграція, плинність кадрів).**

# ***Внутрішньо- організаційні чинники:***

**належність до певної сфери  
економічної діяльності;**

**розмір, організаційно-правова  
форма;**

**система управління;**

**організація праці;**

**зміст та умови праці;**

**нормування праці;**

**оплата та стимулювання праці.**

# ***Соціально- психологічні чинники:***

**статева та вікова структура  
персоналу;**

**професійно-кваліфікаційна  
структура персоналу;**

**освітня структура персоналу;**

**мотиви трудової діяльності.**

**Продуктивність праці**  
— основний показник  
ефективності  
виробництва.

Основною метою **планування продуктивності праці** є пошук резервів, використання яких дозволило б організації вийти на більше низький рівень витрат на персонал, чим досягнутий конкурентами, і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку.



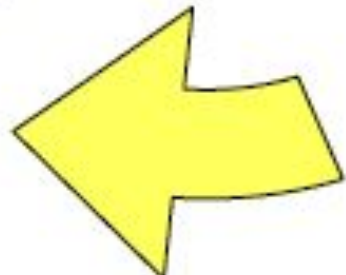
1. Аналіз рівня та динаміки ПП в попередньому періоді



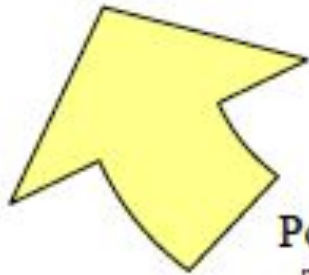
Виявлення резервів підвищення виробітку в наступному періоді



Визначення очікуваного рівня ПП у поточному періоді



Розробка плану заходів щодо використання виявлених резервів



Розрахунок ефективності заходів щодо використання резервів



Визначення можливого рівня ПП у плановому періоді

**2.2. Етапи планування продуктивності праці**

# ПРИ ПЛАНУВАННІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЗАСТОСОВУЮТЬ ДВА МЕТОДИ:



За допомогою **методу прямого розрахунку** розраховують можливе зменшення чисельності персоналу під впливом конкретних організаційних і технічних заходів.

### 2.3. Факторний метод планування продуктивності праці

Дозволяє визначити можливе зростання продуктивності праці за рахунок кожного фактора

Дозволяє визначити можливе зростання продуктивності праці за рахунок дії всіх факторів

Забезпечує розрахунок ефективності організаційно-технічних заходів, спрямованих на зниження трудомісткості й покращання використання робочої сили





# ОСНОВНІ ГРУПИ ФАКТОРІВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ:

структурні зрушення у виробництві

підвищення технічного рівня виробництва

удосконалення управління, організації  
виробництва та праці зміна обсягу  
виробництва

галузеві фактори

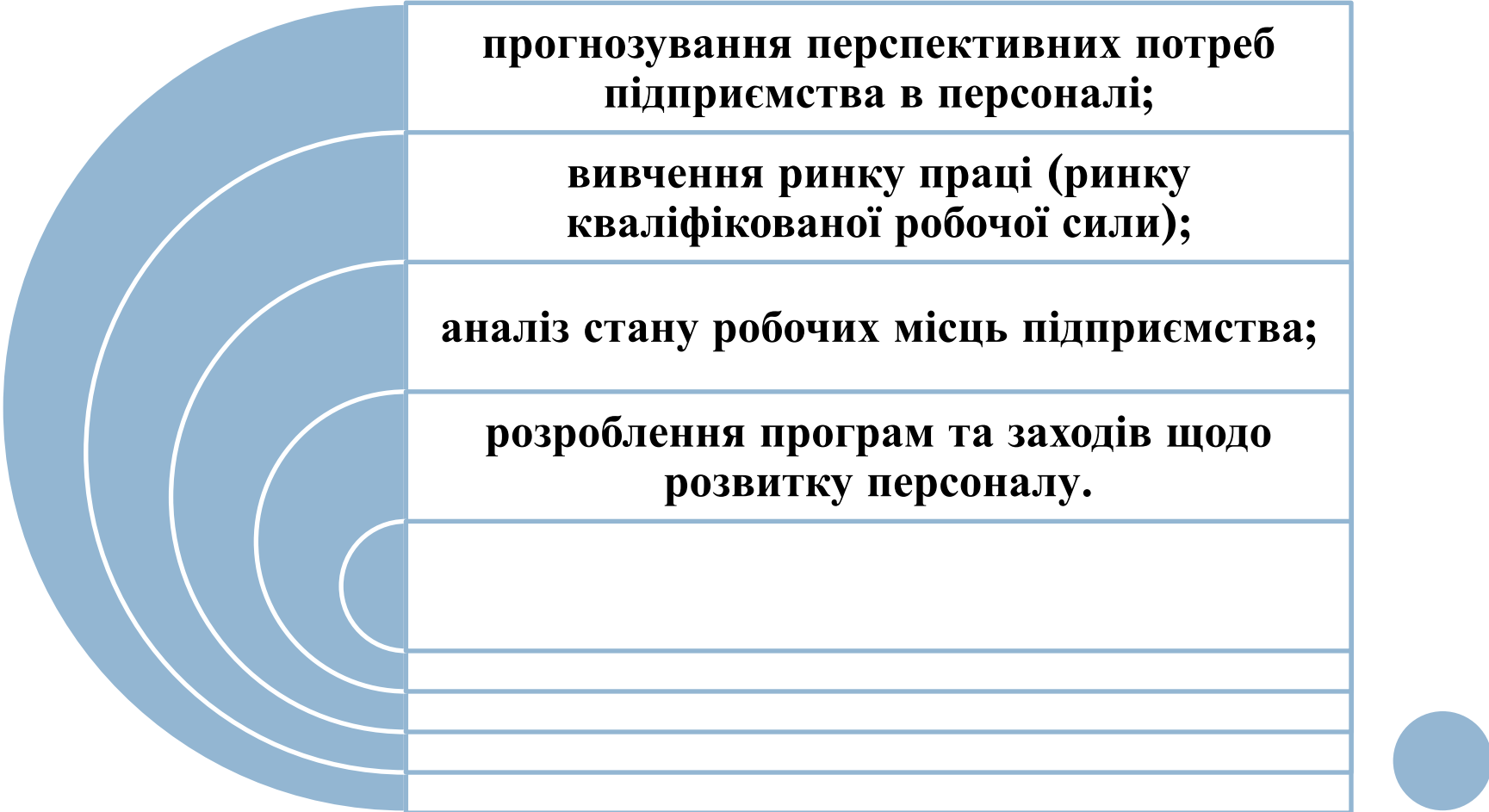
запровадження в дію та освоєння нових  
підприємств (об'єктів)

# *ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ АНАЛІЗУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ:*

- встановлення причин відхилення фактичних показників продуктивності праці від планових і базових;
- визначення ступеня впливу кожного чинника, що викликав ті або інші відхилення, на збільшення (зниження) прибутку;
- виявлення невикористаних можливостей скорочення чисельності працівників і витрат праці;
- оцінка стану продуктивності праці в цілому на підприємстві і його підрозділах;
- розробка організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів і визначення їх економічної ефективності.

# Планування чисельності персоналу

**охоплює:**



**прогнозування перспективних потреб підприємства в персоналі;**

**вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили);**

**аналіз стану робочих місць підприємства;**

**розроблення програм та заходів щодо розвитку персоналу.**

*Етапи процесу  
планування  
чисельності  
персоналу*

Оцінка наявної  
робочої сили

Оцінка майбутніх  
потреб

Розробка програми  
задоволення потреб  
у відповідних  
працівників



ОСНОВНИМИ ЗАВДАННЯМИ ПРОВЕДЕННЯ АНАЛІЗУ  
ЧИСЕЛЬНОСТІ І СКЛАДУ  
ПРАЦІВНИКІВ Є:

- дослідження чисельності і складу за статтю, віком, спеціальністю, кваліфікацією;
- встановлення ступеня забезпеченості підприємств кадрами;
- перевірка даних про використання робочого часу;
- вивчення форм, динаміки і причин руху працівників;
- розробка заходів, що спрямовані на поліпшення забезпеченості підприємства кадрами, вдосконалення їх структури і використання.

## Аналіз професійного складу кадрів

- проводиться методом зіставлення фактичної і планової кількості робочих у кожній професії.

## Кваліфікаційний склад робітників

- аналізують зіставленням рівня кваліфікації робітників у кожній професії з кваліфікаційним рівнем (складністю) робіт, тих які вони виконують.



# ПРИЧИНИ ВИБУТТЯ ПРАЦІВНИКІВ З ПІДПРИЄМСТВА



**природний спад (вихід на пенсію через старість, інвалідність, смерть), призов в армію, на навчання;**



**звільнення внаслідок скорочення обсягу робіт, часткової ліквідації підприємства, закінчення терміну договору;**



**вибуття у зв'язку з особистим бажанням, сімейними обставинами, за прогули та з інших причин, не передбачених законом.**



- **Метою аналізу заробітної плати на підприємствах** є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрачання, щоб не допустити порушення пропорцій між грошовим обігом, фондом товарів і платоспроможним попитом населення.





## АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ЗА НАПРЯМАМИ:

- перевірка обґрунтованості запланованого приросту фонду ЗП;
- вивчення використання фонду ЗП і встановлення причин відхилення фактично витрачених коштів від планової величини;
- аналіз структури і складу фонду оплати праці підприємства в розрізі виробничих підрозділів, категорій і груп працівників;
- зіставлення темпів зростання ЗП працівників з темпами підвищення ПП, виявлення причин відхилення середньої ЗП від планових показників.

□ **Фонд оплати праці (ФОП)** — сума коштів, яка створюється на підприємстві для оплати праці всіх категорій персоналу і включається до собівартості продукції.

**погодинний  
ФОП** — це всі  
види оплати праці  
за фактично  
відпрацьований час  
(людино-години).

**місячний  
(річний) ФОП**  
— це весь фонд  
заробітної плати,  
нарахованої  
працівникам  
підприємства.

**поденний ФОН**  
— це оплата за  
час,  
відпрацьований у  
людино-днях.



**Плановий ФОП** — сума коштів, що виділяється для оплати праці працівників у запланованому періоді.

**Практична реалізація планування ФОП здійснюється за допомогою:**

**диференційованих методів розрахунку** - дає достовірні результати про необхідний фонд заробітної плати; передбачає встановлення прямої (основної) зарплати, потім визначають фонд погодинний, поденний, місячний.

**укрупнених методів розрахунку** - передбачає проведення планування ФОП загалом по підприємству і ґрунтується на диференційованих обчисленнях.