

## **ЛЕКЦІЯ**

### **ТЕМА: ПЛАНУВАННЯ І ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**МЕТА:** ознайомлення із порядком визначення ефективного фонду робочого часу одного працівника через складання балансу робочого часу, а також розрахунок чисельності працівників за різними категоріями.

#### **ОСНАЩЕННЯ:**

- конспект лекції;
- роздатковий матеріал;
- наглядний матеріал.

#### **ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ ЛЕКЦІЇ:**

1. Порядок розрахунку ефективного фонду робочого часу одного працівника.
2. Методи розрахунку чисельності працівників за категоріями.

#### **ПИТАННЯ ДЛЯ ВХІДНОГО КОНТРОЛЮ:**

1. Охарактеризуйте поняття кадрів підприємства.
2. Дайте характеристику категоріям персоналу за виконаними функціями.
3. Охарактеризуйте рух персоналу та показники, що його характеризують.
4. Визначте поняття організації праці.
5. Дайте визначення розрахунку норм виробітку та часу.

#### **ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ:**

- розглянути методи планування чисельності персоналу підприємства за підручником Економіка підприємства / за ред. С.Ф. Покропивного, К. – 2000р., ст. 81-84;
- розглянути приклади розв'язання задач за темою за підручником Бойчик І.М., Харіва П.С., Хопсан М.І., Пічі Ю.В. Економіка підприємства, К. -2001р., ст. 73-74;
- розв'язати задачі за темою № 15, 16, 17, 18 за підручником П.С. Харіва Економіка підприємства: Збірник задач та тестів, К. – 2001р., ст. 47-48.

При визначенні ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві одним з основних моментів є аналіз ефективності використання робочого часу працівників.

**Розрахунок фонду робочого часу** одного робітника складається з наступних етапів:

- 1) розрахунок номінального фонду робочого часу;
- 2) визначення явочного фонду робочого часу;
- 3) визначення ефективного фонду робочого часу.

У цьому розрахунку невиходи на роботу складаються з передбачених (відпустки) і непередбачених (хвороба, прогули і т.д. ) невиходів. Фактичну тривалість робочої зміни (дня) визначають відніманням від номінальної тривалості робочої зміни в годинник (8 година.) кількість годин скорочення робочої зміни (простої, скорочений робітник день і т.д. ).

Добуток числа днів виходу на роботу на фактичну тривалість робочої зміни (дня) дає корисний робочий фонд робочого часу середньооблікового працівника в годинник. У розрахунках враховується, що відповідно до Кодексу законів про працю України:

- нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень;
- для працівників, яким установлений 40-часовий робочий тиждень, тривалість роботи в переддень свят і неробочих днів скорочується на одну годину;
- робота не проводиться на підприємствах, в установах, організаціях у святкові дні і дні релігійних свят;
- у випадку, коли святковий чи неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового чи неробочого.

Розрахована норма тривалості робочого часу поширюється на всі режими праці і відпочинку. Графіки роботи, що складаються на визначений період, повинні забезпечувати збереження цієї норми незалежно від порядку і правил чергування робітників, вихідних днів, тривалості щоденної роботи, її початку і кінця.

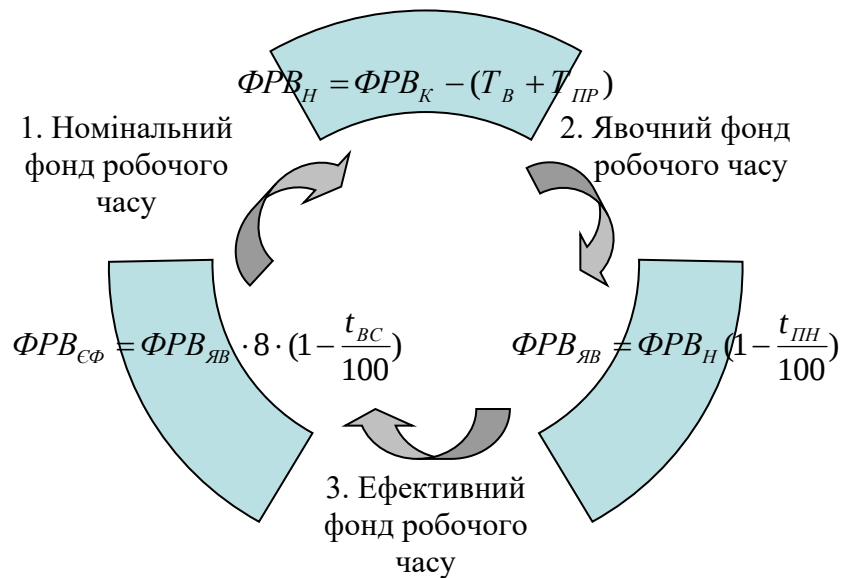


Рис. 1 Розрахунок фонду робочого часу.

**Номінальний фонд робочого часу одного робітника** - це кількість робочих днів у році.

$$\Phi RB_H = \Phi RB_K - (T_B + T_{ПР})$$

де  $\Phi RB_K$  – календарний фонд робочого часу, дн.

$T_B$  и  $T_{ПР}$  – кількість вихідних і святкових днів у році, дн.

**Явочний фонд робочого часу одного робітника** - це кількість днів, що робітник може фактично відробити за рік.

$$\Phi RB_{ЯВ} = \Phi RB_H (1 - \frac{t_{ПН}}{100})$$

де  $t_{ПН}$  – відсоток планових невиходів на роботу, зв'язаних з черговими відпустками, відпустками через хворобу, відпустками по родах і відходу за дітьми, виконанням державних обов'язків, %.

**Ефективний фонд робочого часу одного робітника** - це загальна кількість годин, що може відробити працівник за рік.

$$\Phi RB_{\epsilon\phi} = \Phi RB_{ЯВ} \cdot 8 \cdot (1 - \frac{t_{ВС}}{100})$$

де  $t_{ВС}$  – планові внутрішні простой, зв'язані з технологічними перервами, законодавчо встановленими перервами на обід, а також зі скороченням робочого дня в передсвяткові дні, неповнолітнім і матерям, що годують, год.

Потреба в кадрах планується роздільно по групах і категоріям працюючих. При плануванні чисельності персоналу на підприємстві розрізняють явочний і обліковий склад.

**Явочний склад** - число працівників, що протягом доби фактично є на роботу. В обліковий склад входять усі постійні і тимчасові працівники, у тому числі ті, що знаходяться у відрядженнях, відпустках, на військових зборах.

$$Ч_{CC} = Ч_{ЯВ} \cdot K_{CC}$$

де  $Ч_{CC}$  – середньооблікова чисельність персоналу підприємства за той же період, чол.

$Ч_{ЯВ}$  – явочна чисельність персоналу, чол.;

$K_{CC}$  – коефіцієнт облікового складу, визначається відношенням номінального фонду робочого часу одного робітника до явочного.

Для **розрахунку** чисельності робітників використовують **п'ять основних методів**:

1) *по трудомісткості робіт чи нормам часу* - використовується для планування чисельності основних робітників-відрядників.

$$Ч_{OP} = \frac{T_p}{ФРВ_{ЭФ} \cdot K_{ВН}} = \frac{\sum_{i=1}^n t_i \cdot q_i}{ФРВ_{ЭФ} \cdot K_{ВН}},$$

де  $T_p$  – загальна трудомісткість виконання виробничої програми, нормо-год.;

$ФРВ_{ЭФ}$  – ефективний фонд робочого часу, год.;

$K_{ВН}$  – коефіцієнт виконання норм;

$t_i$  – норма штучного часу на і-ю операцію технологічного циклу, нормо-год.;

$q_i$  – обсяг продукції і-го виду, виробленого і-ої операцією, шт.

2) **по нормах виробітку** - використовується для планування чисельності робітників-відрядників в умовах випуску однорідної продукції, коли обсяг виробництва враховується і планується в натуральних одиницях, а витрати встановлюються як норми виробітку.

$$Ч_{OP} = \frac{Q}{ФРВ_{ЭФ} \cdot K_{ВН} \cdot H_B},$$

де  $Q$  – обсяг продукції в натуральних чи вартісних одиницях, грн. чи шт.;

$N_B$  – норма виробітку, шт. чи грн./ч.

3) *по нормах обслуговування* - використовується для планування чисельності допоміжних робітників, що обслуговують основних, а також для розрахунку чисельності основних робітників, зайнятих в апаратурних процесах (процеси, здійснювані за допомогою великих машин і механізмів, коли у функції робітників входить обслуговування цих машин).

$$\mathcal{C} = \frac{N}{H_{OBC}} \cdot K_{CC} \cdot C,$$

де  $N$  – кількість основних чи робітників агрегатів для обслуговування, чел. чи шт.;

$N_{OBC}$  – норма обслуговування, тобто кількість основних чи робітників агрегатів, що обслуговується одним робітником, чол. чи шт./чол.;

$K_{CC}$  – коефіцієнт облікового складу, що переводить явочну чисельність робітників в облікову;

$$K_{CC} = \frac{\Phi P B_H}{\Phi P B_{ЯВ}},$$

де  $\Phi P B_H$  и  $\Phi P B_{ЯВ}$  – номінальний і явочний фонд робочого часу одного робітника, дн.;

$C$  – режим змінності, установлений на підприємстві.

4) *по нормативах чисельності* - для планування чисельності основних робітників, зайнятих в апаратурних процесах, коли один агрегат обслуговує декілька робітників.

$$\mathcal{C}_{OP} = N \cdot H_{числ} \cdot K_{CC} \cdot C,$$

де  $H_{числ}$ - норматив чисельності, тобто кількість основних робітників, необхідне для обслуговування одного агрегату.

5) *по робочих місцях* - використовується для планування чисельності допоміжних робітників, праця яких не нормується, але які строго закріплені за визначеними робітниками місцями (крановики і стропальники, комірники і т.д.).

$$\mathcal{C}_{BP} = M \cdot C \cdot K_{CC},$$

де  $M$  – кількість робочих місць, за яких повинні бути закріплені робітники.

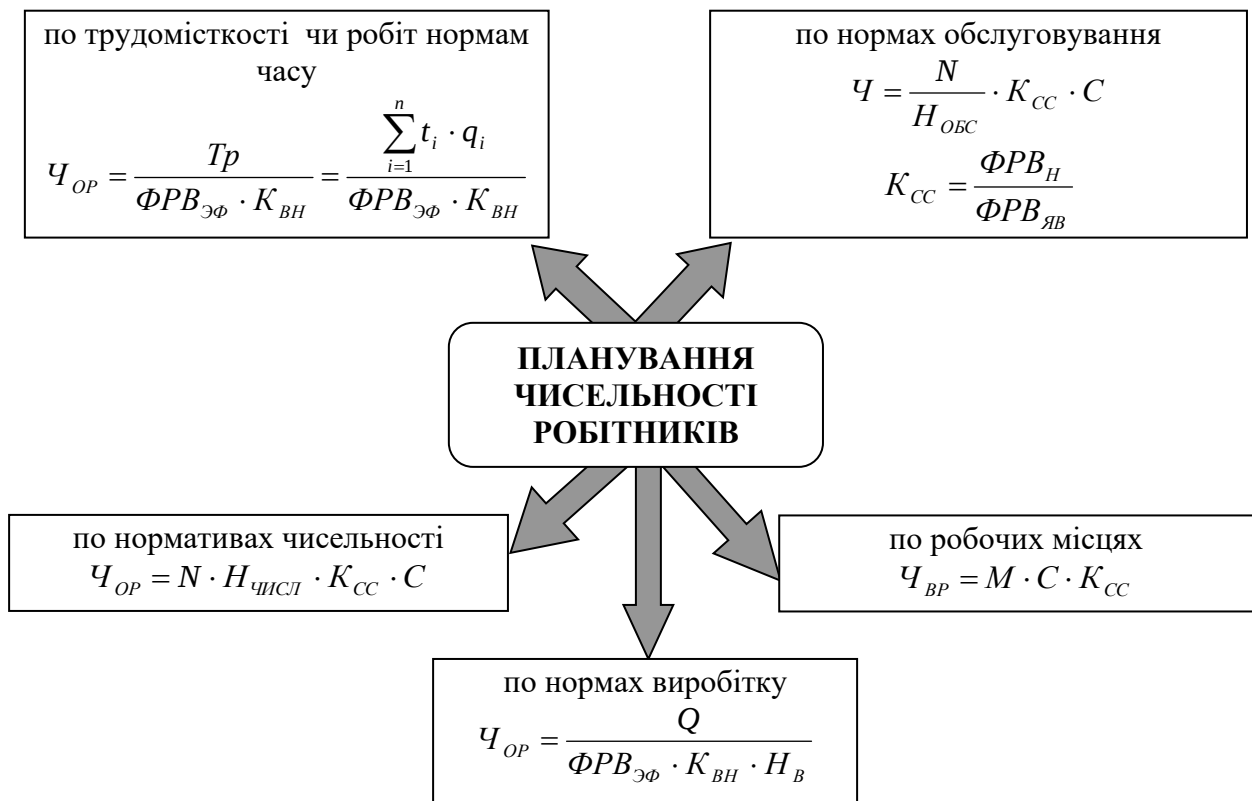


Рис. 2 Методи планування чисельності робітників.

Чисельність керівників, фахівців, службовців визначається на основі затвердженого на підприємстві штатного розкладу, у якому встановлюється кількість працівників на кожній посаді відповідно до діючого нормативами чисельності для забезпечення керування господарською діяльністю.

Чисельність експедиторів визначається з обліком їхнього функціонального обов'язків, сторожів - кількості і місцезнаходження об'єктів, що підлягають охороні, підзмінних працівників - шляхом множення кількості працівників на співвідношення між числом неробочих і робочих днів у році. Кількість неробочих днів у році залежить від тривалості відпусток і періодичності підзміни - вихідних і святкових днів.

Плановану потребу чисельності робочі відділи кадрів і відділи по праці і заробітній платі аналізують по наявному складі, з огляду на їхній кваліфікаційний рівень, віковий ценз і причини, що обумовлюють рух кадрів на підприємстві. Відсутня чисельність працівників тісно ув'язана з перспективним плануванням і є основою для поповнення кадрів підприємства.