Задача 1.1 Розрахувати за наведеними в таблиці даними середньогодинний (Шг), середньоденний (Шд), середній за рік (Шр) виробіток робітника за планом і фактично за звітний рік і визначити відсоток виконання плану й пояснити причину різниці у відсотках виконання плану за кожним показником:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | План | Фактично |
| Обсяг продукції, тис.грн | 7735 | 7941 |
| Відпрацьовано робітниками: |  |  |
| тис. люд.- днів | 223 | 219 |
| тис. люд.-годин | 1624 | 1бо5 |
| Усього робітників | 959 | 9оо |

Задача 1.2 За даними таблиці за допомогою повного прийому ланцюгових підстановок установити, який вплив на відхилення плану з випуску продукції вчинили зміни порівняно із планом: а) чисельності робітників; б) числа відпрацьованих у середньому одним робітником за рік днів; в) тривалості робочої зміни; г) годинного виробітку:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | План | Фактично |
| Чисельність робітників,осіб | 1оо | 12о |
| Число днів, відпрацьованих одним робітником | 23о | 228 |
| Число робочих годин у зміні, годин | 7,85 | 7,75 |
| Годинний виробіток, грн | 4о | 5о |

Задача 1.3 Виходячи з даних задачі 1.2 з за допомогою скороченого прийому ланцюгових підстановок на основі різниці в рівнях показників визначити, який вплив на відхилення плану з випуску продукції вчинили зміни порівняно із планом: а) чисельності робітників; б) числа відпрацьованих у середньому одним робітником за рік днів; в) тривалості робочої зміни; г) годинного виробітку .

Задача 1.4 Виходячи з даних задачі 1.2 з за допомогою скороченого прийому ланцюгових підстановок на основі абсолютної різниці показників визначити, який вплив на відхилення плану з випуску продукції вчинили зміни порівняно із планом: а) чисельності робітників; б) числа відпрацьованих у середньому одним робітником за рік днів; в) тривалості робочої зміни; г) годинного виробітку .

Задача 1.5 Розподілити приріст продукції за факторами чисельності працівників та виробітку на одного працівника за даними таблиці:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показники | План | Фактично | Виконання плану,% |
| Обсяг продукції, тис.грн | 1ооооо | Ю5ооо | Ю5,о |
| Число працівників, осіб | 3о3о | 3122 | 1о3,о |
| Виробіток одного працівника, грн | 33,оо3 | 33,63о | Ю1,9 |

Задача 1.6 Діяльність підприємства характеризується даними таблиці:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | Базис | Звітний період |
| План | Факт |
| Продуктивність праці, грн/людину | 3972 | 4082,9 | 4200,7 |
| Фондоозброєність праці, грн/ людину | 4154,8 | 3851,8 | 3936,9 |
| Фондовіддача, грн/грн | 0,956 | 1,060 | 1,067 |

Визначити: а) частку приросту продуктивності праці за рахунок росту в плановому періоді фондоозброєності та фондовіддачі порівняно із базисним періодом; б) аналогічні розрахунки провести у порівнянні фактичних та планових показників. Проаналізувати отримані результати.

Задача 1.7 Середньоденний виробіток товарної продукції на філії №1 виробничого об'єднання складає 540 грн, на філії №2 - 588,5 грн. Фактична тривалість робочого часу за зміні на філіях відповідно 7,67 годин та 8,02 год. Визначити, на якій з філій продуктивність праці вища, якщо вони випускають однакову продукцію?

Задача 1.8 Визначити вплив на виконання плану підприємства інтенсивних (фондовіддачі) та екстенсивних (чисельності й фондоозброєності) чинників за даними таблиці:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | План | Фактично |
| Обсяг продукції, тис.грн. | 17630 | 18500 |
| Чисельність працівників, осіб | 4318 | 4404 |
| Фондоозброєність праці, грн./особу | 3851,8 | 3936,9 |
| Фондовіддача грн./грн. | 1,060 | 1,067 |

Отримані результати пояснити.

Задача 1.9 Використовуючи прийом приведення показників до співставного вигляду, визначити за даними таблиці, яке з підприємств працює більш ефективно за такими показниками:

а) за виробітком на одного основного робітника та одного працівника за товарною та за чистою продукцією;

б) за виробітком на одну відпрацьовану людино-годину:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | Підприємство №1 | Підприємство №2 |
| Обсяг товарної продукції, тис.грн | 150000 | 120000 |
| Питома вага матеріальних витрат,% | 86,0 | 80,0 |
| Чисельність ПВП, осіб | 1200 | 1000 |
| у тому числі основних робітників, осіб | 520 | 400 |
| Відпрацьовано основними робітниками, | 962 | 720 |
| тис. людино-годин |  |  |

Задача 1.10 Використовуючи прийом приведення показників до співставного вигляду, за даними таблиці, визначити можливу економію робочої сили й підвищення продуктивності праці на підприємстві №1 за умов досягнення

показників підприємства №2 щодо зниження трудомісткості й використання робочого часу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | Підприємство №1 | Підприємство №2 |
| Трудомі сткі сть: |  |  |
| - виріб А, нормо-годин | 8о | 7о |
| - виріб Б, нормо-годин | 4о | 38 |
| Ефективний фонд робочого часу одного робітника, годин | 18оо | 182о |

Відомо, що на підприємстві №1, чисельність працівників - 1ооо осіб, у тому числі робітників - 8оо осіб. Річна програма випуску виробу А - 5ооо штук, виробу Б - бооо шт. Середній відсоток виконання норм виробітку відрядниками - 111,о %.

Задача 2. 1. У базовому році на підприємстві розподіл робітників за тривалістю основних та додаткових відпусток характеризувалось такими даними: право на 22 дні відпустки мали - 40% робітників, на 24 дні - 40%, і на 26 днів - 20% робітників. Визначити середню тривалість відпустки одного робітника за рік.

Задача 2.2. У балансі робочого часу звітного періоду відпустка у зв'язку з пологами склала 1,2 дні на одного працівника, невиходи через тимчасову непрацездатність - 7,8 днів, питома вага жінок у загальній чисельності працівників - 40%. В плановому періоді передбачається: питома вага жінок - 50%, скорочення невиходів з тимчасової непрацездатності - на 20%.

Визначити середню тривалість відпусток у зв'язку з пологами та через невиходи з тимчасової непрацездатності на плановий період.

Задача 2.3. Визначити номінальний та ефективний фонди робочого часу в днях, якщо календарний фонд у плановому році складає 366 днів, кількість неділь - 57, субот - 56, святкових днів, що не співпадають з вихідними - 5 днів. Середня тривалість основних і додаткових, а також навчальних відпусток у розрахунку на одного робітника складає за умов п'ятиденної роботи відповідно - 21,4 та 2,1 днів; невиходи у зв'язку з виконання громадянських обов'язків - 0,2, через хворобу - 6,7, у зв'язку з вагітністю та пологами - 2,4 днів.

Задача 2.4. В умовах п'ятиденного робочого тижня для однієї групи робітників кількості 240 осіб середня тривалість робочого дня складала 8 годин, а для іншої - в кількості 65 осіб - 7,2 години (на роботах в особливо небезпечних умовах). Чисельність підлітків, яким установлено вкорочений робочий час на одну годину - 20 осіб. Загальне число скорочення робочих годин на рік на одного підлітка дорівнює 245 годин. Ефективний фонд робочого часу на одного робітника - 242,5 дня.

Визначити номінальну тривалість, середню тривалість робочого дня й корисний фонд робочого часу в годинах.

Задача 2.5. Номінальний фонд робочого часу - 276 днів, а ефективний - 246 днів. Визначити коефіцієнти переходу від середньооблікової чисельності до явочної і від явочної до середньооблікової чисельності.

Задача 2.6. На підприємстві у першому півріччі (182 календарних дні) робітниками відпрацьовано 260 тис .людино-днів, або 2054 тис.люд.-годин, в тому числі надурочно - 1,5 тис. люд.-год.

Неявки на роботу склали за перше півріччя люд.-днів: основні відпустки - 20000; навчальні відпустки - 250; відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами - 6000; неявки, що дозволені законом, - 2000; невиходи з дозволу адміністрації- 3000, прогули - 250.

У першому півріччі було 26 вихідних та 5 святкових днів, що склало на підприємстві 62000 люд.-днів невиходів. Середня встановлена тривалість робочого дня - 8 годин.

Побудувати баланс робочого часу в люд.-днях.

Визначити: 1) календарний, номінальний максимально-можливий фонди робочого часу; 2) коефіцієнти їх використання; 3) середньооблікову чисельність робітників; 4) чисельність робітників, які фактично працювали у першому півріччі;5) коефіцієнт використання середньооблікової чисельності робітників; 6) коефіцієнт використання робочого дня з урахуванням і без урахування надурочних годин роботи.

За отриманими результатами зробити висновки.

Задача 2.7. За наведеними даними про плановий і фактичний бюджет робочого часу (в днях у середньому на одного робітника ) визначити, як знизилась порівняно із планом продуктивність праці робітників через зменшення відпрацьованого часу і скільки не додано продукції, якщо денний виробіток одного робітника 280 грн, а число робітників на підприємстві - 2800 осіб.

Баланс робочого часу одного робітника

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | план | звіт |
| Номінальний фонд робочого часу | 254 | 254 |
| Невиходи на роботу: |  |  |
| - основні та додаткові відпустки | 20,3 | 21,2 |
| - неявки через хворобу | 7,5 | 8,5 |
| - виконання державних обов'язків | 0,8 | 1,2 |
| - неявки дозволені законом | - | 0,3 |
| - прогули та простої | - | 0,5 |

Задача 2.8. У звітному році через причини загальної захворюваності працівників втрачено 31590 робочих днів, через професійну захворюваність - 8748, травматизм - 4374 дні. Реальний фонд робочого часу всіх працівників склав 1117800 людино-днів. Визначити втрати у продуктивності праці й можливий її приріст за рахунок скорочення цих втрат, якщо втрати від загальних захворювань скоротити наполовину, а від професійних та травматизму - на 75%.

Задача 2.9 За даними таблиці провести аналіз використання робочого часу на підприємстві. Розрахунки звести у таблицю. За отриманими результатами зробити висновки.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | План | Фактично |
| Обсяг виробництва продукції, тис.грн | 7735 | 7941 |
| Середньооблікова чисельність робітників, осіб | 959 | 900 |
| Відпрацьовано робітниками: |  |  |
| - тис.люд.-днів | 223 | 219 |
| - тис.люд-годин | 1624 | 1605 |

Задача 2.10 Внутрішньозмінні втрати робочого часу за звітний період - 10%. Аналіз організації праці показав можливість їх скорочення в плановому році на 50%. Цілоденні втрати в розрахунку на одного робітника у звітному році складали: з хвороби - 7 днів, через простої -1 день, прогули і відпустки без збереження заробітку - 2 дні. Повний реальний фонд робочого часу на одного робітника за рік - 238 днів. Були виявлені резерви скорочення: числа днів непрацездатності на 3, простоїв, прогулів й відпусток без збереження заробітку - повністю. Визначити, як може підвищитися денний та річний виробіток робітників у плановому році, якщо будуть реалізовані пропозиції щодо покращення використання робочого часу.

Задача 2.11 Проаналізувати плановий і фактичний баланси робочого часу (дані таблиці умовні). Результати розрахунків внести у таблицю. Розрахувати коефіцієнти використання номінального фонду робочого часу. Визначити чинники, що мали вплив на використання робочого часу.

Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПОКАЗНИКИ | План | Факт |
| 1. Кількість календарних днів (Фк) | 365 | 365 |
| 2. Вихідні і святкові дні | 114 | 114 |
| 3. Номінальний (табельний) фонд робочого часу (Фн) | 251 | 251 |
| 4. Неявки на роботу, днів (Ня) |  |  |
| У тому числі: |  |  |
| - чергові й додаткові відпустки | 21,2 | 20,1 |
| - відпустки на навчання | 1,3 | 1,1 |
| - відпустки в зв'язку з вагітністю і пологами | 0,5 | 0,6 |
| - по хворобі | 7,9 | 7,6 |
| - невиходи, дозволені законодавством | 2,0 | 2,2 |
| - невиходи з дозволу адміністрації | 1,8 | 1,2 |
| - прогули | - | 0,15 |
| - цілоденні простої | - | 0,9 |
| - неявки з ініціативи адміністрації | - | 0,7 |
| 5 .Явочний фонд часу, днів (Фя) |  |  |
| 6. Середня тривалість робочого дня, год. ( Тд ), | 7,8 | 7,8 |
| 7. Втрати часу |  |  |
| - в зв'язку зі скороченням робочого дня, год. | 0,15 | 0,03 |
| - внутрішньозмінні простої, год. | - | 0,2 |
| 8. Розрахункова тривалість робочого дня, год. |  |  |
| 9. Корисний фонд робочого часу, годин. (Фк) |  |  |

Тема 3. ПЛАНУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Зміст теми

1. Завдання, принципи і етапи планування персоналу.
2. Трудомісткість продукції, її структура.
3. Методи планування чисельності працівників підприємства : 3.3.1 Укрупнені методи планування чисельності працівників.
4. Планування чисельності основних робітників.
5. Планування чисельності допоміжних робітників.
6. Планування чисельності службовців (керівників, фахівців, технічних виконавців).

3 4. Визначення додаткової потреби в працівниках

Планування персоналу є складовою загального планування діяльності й розвитку підприємства й спрямоване на забезпечення пропорційного та динамічного розвитку персоналу.

Основними завданнями планування персоналу є:

* 1. Забезпечення підприємства робочою силою необхідного професійного і кваліфікаційного складу в розрізі категорій персоналу.
	2. Забезпечення оптимальних пропорцій в співвідношенні різних категорій персоналу.
	3. Формування конкурентоздатного персоналу підприємства на основі планів підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів.

Планування персоналу охоплює такі напрямки роботи :

* прогнозування перспективних потреб підприємства в персоналі з урахуванням змін у професійно - кваліфікаційній структурі працівників під впливом НТП та змін у структурі й асортименті продукції (за окремими категоріями персоналу, професіях і рівнях кваліфікації);
* вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили);
* аналіз стану робочих місць підприємства;
* розробка програм і заходів щодо розвитку персоналу.

Практичною основою планування персоналу на підприємстві є плани економічного і соціального розвитку колективів.

Основні принципи планування чисельності працівників:

* Відповідність чисельності та кваліфікації працівників обсягу запланованих робіт та їх складності.
* Обумовленість структури персоналу об'єктивними факторами виробництва.
* Максимальна ефективність використання робочого часу.
* Створення умов для підвищення кваліфікації та розширення виробничого профілю працівників.

Етапи процесу планування чисельності персоналу:

* оцінка наявної робочої сили;
* оцінка майбутніх потреб у робочій силі;
* розробка програм задоволення потреб у різних працівниках.

Для планування персоналу необхідно знати структуру і склад працівників. Усі працівники на підприємстві діляться на дві категорії:

* промислово-виробничий персонал, зайнятий виробництвом і його обслуговуванням (персонал основної діяльності);
* персонал непромислових організацій. Це в основному робітники житлово-комунального господарства, дитячих і лікувально-санітарних установ, що належать підприємству (персонал не основної діяльності).

Усі зайняті на підприємстві, згідно з класифікатором професій і посад, підрозділяються на такі категорії: робітники, керівники, фахівці, службовці. Працівники підприємства розподіляються за професіями, спеціальностями і кваліфікаціями.

Показниками, які характеризують чисельність персоналу, є:

* нормативна чисельність - це максимально можлива (в ідеалі) чисельність, розрахована по нормативах витрати праці по кожній категорії працівників; є важливим орієнтиром в оптимізації чисельності працівників організації;
* штатна чисельність - чисельність працівників, які входять до штату організації (без урахування осіб, прийнятих на сезонну і тимчасову роботу);
* явочна чисельність - чисельність працівників, що включені в штат підприємства й з'явилися на роботу;
* фактична чисельність - особи, які на певну дату з'явилися й приступили до роботи незалежно від її тривалості;
* облікова чисельність на певну дату - показник чисельності працівників облікового складу (тобто усіх працівників, які знаходяться в трудових стосунках, незалежно від форми договору) на певну дату звітного періоду;