

$$K_{3M} = \frac{B_m}{\Phi_{\partial'}}$$

B_m – фактична верстатомісткість виробничої програми, верстатогодин,

$\Phi_{\partial'}$ – дійсний фонд робочого часу всього устаткування, год при однозмінній роботі, який знаходиться на основі розрахунків

$\Phi_{\partial'} = \Phi_{\partial} * \text{Код}$.

Φ_{∂} – дійсний фонд часу одиниці устаткування,

Код – кількість одиниць устаткування.

ТЕМА 8. ВИМІРЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.

1. Продуктивність праці як мірило ефективності використання трудових ресурсів.

2. Методи формування трудового потенціалу та необхідність ефективного управління ним.

3. Економічна ефективність стимулювання трудового потенціалу шляхом оплати праці.

1. Продуктивність праці як мірило ефективності використання трудових ресурсів.

Підвищення ефективності виробництва в сучасних умовах обумовлюється значними темпами росту продуктивності праці, оскільки завдання виконання плану виробництва і реалізації продукції супроводжується якомога меншими затратами живої праці.

Управління ростом продуктивності праці є центральною ланкою у всій системі планування, бо обумовлює ріст ефективності виробництва.

Продуктивність праці – це ефективність затрат праці, яка вимірюється двома показниками:

- трудомісткістю і виробітком.

Планування росту (приросту) продуктивності праці відбувається такими методами:

- а) методом прямого рахунку;
- б) по факторним методом;
- в) аналітичним методом;
- г) методом моделювання.

Планова чисельність ПВП в загальному вигляді обчислюється за формулою:

$$Ч_1 = Ч_0 \cdot \frac{I_a}{I_n}; \text{ де:}$$

$Ч_0, Ч_1$ – чисельність ПВП відповідно планового і базового періодів;

I_a – індекс росту обсягу виробництва в плановому періоді;

I_n – індекс росту продуктивності праці в плановому періоді.

2. Методи формування трудового потенціалу та необхідність ефективного управління ним.

Управління потребою в кадрах здійснюється з метою визначення чисельності працівників підприємства як по виробничому так і не по виробничому персоналу. Чисельність працівників промислово-виробничого персоналу планується в розрізі таких категорій:

- 1) керівники;
- 2) спеціалісти;
- 3) службовці;
- 4) робітники:
 - а) основні;
 - б) допоміжні.

Чисельність працівників в загальному по підприємству на плановий рік можна визначити, як добуток чисельності працівників в базовому періоді на індекс зміни чисельності в плановому році, відношенням індексу росту обсягу продукції до запланованого індексу росту продуктивності праці. По-різному планується чисельність основних робітників на нормованих і ненормованих

роботах. Чисельність робітників на нормованих роботах визначається за трудомісткістю виробничої програми:

$$\text{Чор} = \text{ТВП} / \text{Бр.ч.1 р.} \cdot \text{Квн}$$

де:

ТВП – трудомісткість виробничої програми, н-год;

Бр.ч.1 р. – баланс робочого часу одного робітника,

Квн – коефіцієнт виконання норм.

Чисельність допоміжних робітників (Чдр) визначається аналогічно чисельності основних робітників, якщо для них встановлені певні норми виробітку чи обслуговування. Якщо ж такі норми не встановлені, то чисельність допоміжних робітників обчислюється:

$$\text{Чдр} = \text{Зм} \cdot \text{Ксс} \cdot \text{На} \cdot \text{нд}; \text{ де:}$$

нд – кількість робочих місць допоміжних робітників.

Чисельність керівників, спеціалістів, службовців визначається на основі затвердженого на підприємстві штатного розпису, в якому встановлюється кількість працівників по кожній із вказаних груп згідно діючих нормативів чисельності.

Чисельність керівників, спеціалістів і службовців може плануватися такими трьома методами:

- 1) по трудомісткості управління. По даному методу чисельність керівників, спеціалістів і службовців визначається шляхом ділення трудомісткості управління на річний фонд робочого часу одного працівника. На практиці даний метод майже не використовується в силу того, що працю даної категорії працівників про нормувати точно важко.
- 2) нормативним методом. В даному випадку використовуються нормативи чисельності, які сформуються по функціях управління методами математичної статистики. На практиці чисельність службовців і спеціалістів визначається по нормативах чисельності на 100 чоловік., а чисельність керівників по нормативах управляємості, тобто по кількості підпорядкованих працівників.

- 3) По числу робочих місць. Формується штатний розпис кожного структурного підрозділу, виходячи із організаційної і виробничої структури, які щорічно уточнюються.

На основі чисельності персоналу визначається доля приросту обсягу виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці за формулою:

$$Q_{nn} = (1 - \frac{\Delta \text{Ч}_{\text{пвп}}}{\Delta Q}); \text{ де:}$$

$Q_{\text{пп}}$ – доля приросту обсягу продукції за рахунок підвищення продуктивності праці, %;

ΔQ – плановий приріст обсягу продукції, %;

$\Delta \text{Ч}_{\text{пвп}}$ – плановий приріст чисельності промислово-виробничого персоналу, %.

Планування персоналу передбачає не тільки планування чисельності всіх категорій працюючих, але і їх вивільнення, набір, підготовку і підвищення кваліфікації.

Вивільнення персоналу або додаткова потреба в ньому визначається шляхом співставлення планової потреби з фактичною наявністю персоналу на початок планового року.

Так додаткова потреба в кадрах визначається за формулою:

$$\text{Ч}_{\text{д}} = \text{Ч}_{\text{п}} - \text{Ч}_{\text{ф}} + \text{Ч}_{\text{в}}, \text{ де:}$$

$\text{Ч}_{\text{д}}$ – додаткова потреба в кадрах;

$\text{Ч}_{\text{п}}$ – чисельність працівників в плановому році;

$\text{Ч}_{\text{ф}}$ – фактично очікувана чисельність на кінець базового року;

$\text{Ч}_{\text{в}}$ – чисельність працівників, що вибувають у плановому році.

3. Економічна ефективність стимулювання трудового потенціалу шляхом оплати праці.

Управління фондом заробітної плати на підприємствах відбувається самостійно, тобто підприємства самі вибирають форми і системи заробітної плати, встановлюють величину заробітної плати і різного роду доплати, здійснюють її розподіл. Держава регулює лише мінімальні розміри оплати праці різних професійно-кваліфікаційних груп.

На практиці використовуються наступні методи планування фонду заробітної плати промислово-виробничого персоналу:

1.Метод прямого рахунку. При даному методі плановий фонд заробітної плати (ФЗПп) визначається за формулою:

$$\Phi ЗПп = \sum_{i=1}^n ЧРi \bullet Зсi; \text{ де:}$$

$i=1,2, \dots n$ – категорії персоналу;

$ЧРi$ – планова чисельність i -тої категорії персоналу, чол..;

$Зсi$ – середньорічна заробітна плата одного працівника i -тої категорії в плановому році, грн..

Отже, суть даного методу полягає у визначенні фонду заробітної плати шляхом множення планової чисельності по категоріях персоналу і їх середньорічній зарплаті.

2.Укрупнений метод.

Суть даного методу полягає в тому, що плановий фонд заробітної плати визначається шляхом корегування базового фонду заробітної плати (ФЗПб) на коефіцієнт росту обсягу виробництва і на зміну фонду заробітної плати під впливом техніко-економічних факторів в плановому році (ЗПп.тех). в даному випадку може бути використана формула:

$$\Phi ЗПп = \Phi ЗПб \bullet Кр \pm ЗПп .tex ;$$

$$ЗПп .tex = Еч \bullet Зс / p; \text{ де:}$$

$Еч$ – зміна чисельності в зв'язку із впливом техніко-економічних факторів в плановому році;

$Зс/p$ – середньорічна заробітна плата одного працівника в базовому році.

3.По елементний метод.

Суть даного методу полягає в тому, що здійснюється розрахунок фонду заробітної плати для різних категорій працюючих з врахуванням форм, систем оплати праці і характеру їх роботи.

При по елементному методі планують тарифний годинний, денний, місячний і річний фонд заробітної плати.

Тарифний фонд заробітної плати включає фонд заробітної плати робітників погодинників і відрядників.

Фонд тарифної зарплати погодинників визначається виходячи із середньогодинної тарифної ставки планового фонду робочого часу і числа робітників, тобто за формулою:

$$\Phi_{\text{т пог.}} = \sum \text{Чі} \times \Phi_{\text{дi}} \times \text{Сi} \times \text{Ксері} , \text{ грн.}$$

Чі – чисельність погодинників, що працюють в і-их умовах праці.

Фді- дійсний фонд часу роботи одного погодинника при і-тих умовах.

Сі – годинна тарифна ставка погодинника першого розряду,

Ксер і. – середній тарифний коефіцієнт погодинників, який визначається за формулою:

$$\text{К сер і} = \frac{\sum_{j=1}^6 \text{Чj} \cdot \text{Кj}}{\sum_{j=1}^6 \text{Чj}}$$

Чj – чисельність погодинників j-го розряду,

Кj- тарифний коефіцієнт j-го розряду.

Фонд тарифної зарплати відрядників визначається на основі трудомісткості запланованої до випуску продукції і середньогодинної тарифної ставки:

$$\Phi_{\text{т відр.}} = \sum_{i=1}^3 \text{Ті} \cdot \text{ТСі} \cdot \text{К'сер} , \text{ грн.}$$

Ті – сумарна трудомісткість робіт при і-тих умовах праці, н-год.,

ТСі – годинна тарифна ставка відрядника першого розряду при і-тих.

$$\text{К'сері} = \frac{\sum \text{Тj} \cdot \text{Кj}}{\sum_{j=1}^6 \text{Тj}}$$

К'сері – середній тарифний коефіцієнт відрядників при і-тих умовах праці.

Тj – трудомісткість робіт по j-му розряду, нормо-год.

На практиці використовується ще такий метод планування фонду заробітної плати робітників-відрядників як метод планування по відрядних розцінках.

Для цього використовується формула:

$$\Phi ЗП_n = \sum_{i=1}^n N \cdot P_i; \text{ де:}$$

N_i – запланована кількість i -тих видів продукції в натуральних одиницях виміру;

$i=1, 2 \dots n$ – назва виробів;

P_i – розцінка за одиницю i -того виду продукції.

Просумувавши фонди тарифної зарплати погодинників і відрядників і доплати по преміальних сумах, одержують суму основної зарплати. Додавши до цього фонду інші види виплат одержують годинний, денний, місячний і річний фонд оплати праці.

Годинний фонд заробітної плати визначається як сума тарифного фонду заробітної плати і доплат за роботу в нічний час, незвільненим бригадирам, за навчання учнів.

Денний фонд заробітної плати формується шляхом сумування годинного фонду і доплат підліткам за скорочений робочий день і годуючим матерям.

Місячний фонд заробітної плати включає денний і доплати за чергові відпустки, і за виконання державних обов'язків.

Фонд заробітної плати непромислового персоналу планується, виходячи із затверджених штатних розписів, посадових окладів і тарифних ставок аналогічно розрахованих по промислово-виробничому персоналу.

Річний фонд заробітної плати керівників, спеціалістів, службовців планується виходячи із кількості даних працівників, їх місячного посадового окладу згідно штатного розпису і числа місяців у році.

Контрактна система оплати праці ґрунтується на заключні договору між роботодавцем і виконавцем, в якому обумовлюються режими та умови праці, права і обов'язки сторін, рівень оплати праці. Договір може оплачувати час знаходження виконавця на фірмі (погодинна форма оплати праці) або конкретне виконане завдання.

Система участі у прибутках передбачає розподіл певної частини прибутку підприємства між його працівниками. Такий розподіл може проводитись у

формі грошових виплат або розповсюдження акцій між працівниками підприємства.

Розрізняють середнього динну, середньоденну і середньорічну заробітну плату.

Середньогодинна зарплата визначається діленням планового фонду годинної заробітної плати на кількість людино-год. Які повинні бути відпрацьовані працівниками в плановому періоді. Вона показує середній розмір зарплати за час роботи одного робітника протягом однієї години.

Середньоденна заробітна плата робітників розраховується діленням планового фонду денної заробітної плати на кількість людино-годин, які підлягають відпрацюванню в плановому періоді.

Середньомісячна (середньорічна) заробітна плата визначається шляхом ділення планового фонду місячної (річної) заробітної плати на середньоспискову кількість робітників в плановому періоді. Вона характеризує середній розмір заробітної плати робітників за весь плановий період.

Середньомісячна (середньорічна) заробітна плата інших категорій персоналу визначається діленням планового (місячного, річного) фонду цих робітників на їх середньоспискову чисельність в плановому періоді. Фонд заробітної плати учнів при обчисленні середньої заробітної плати робітників підприємства не враховується.

Планування середньої заробітної плати повинно також враховувати величину мінімальної заробітної плати, рівень вартості життя, фінансовий стан підприємства, середню заробітну плату і можливий її ріст на підприємствах даної галузі і даного регіону, планове співвідношення темпів росту продуктивності праці і середньої заробітної плати від якого залежать кінцеві результати діяльності підприємства.