Юлія Комаровська

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У ринковій економіці підвищення продуктивності праці – основний чинник вирішення економічних проблем підприємства. Зміна співвідношення між затратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією чинників: матеріально-технічних, організаційних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, структурних. Для планування продуктивності праці на підприємстві можуть використовуватися вартісні і натуральні показники виробництва. Проте вимірювання продуктивності в натуральних одиницях практично не застосовується через різноманітність і непорівнянність продукції. Вона часто обновлюється, змінюються її споживчі властивості. Цим пояснюється повсюдне використання вартісних показників. Під час планування продуктивності праці визначають рівень, темпи і фактори її зростання [1, 126].

Усі фактори, що впливають на підвищення продуктивності праці, можна поділити на такі:

1) структурні зрушення у виробництві, тобто зміна частки окремих видів продукції в загальному обсязі виробництва;
2) підвищення технічного рівня виробництва;
3) удосконалення управління організації виробництва і праці;
4) зміна обсягу виробництва продукції;
5) галузеві фактори, наприклад, зміна гірничо-геологічних умов, вміст корисних речовин у руді тощо;
6) уведення в дію і освоєння нових об’єктів.

Визначаючи кількісний вплив окремих факторів на підвищення продуктивності праці, слід виходити із відносної економії чисельності працівників за рахунок впливу того чи іншого фактору або їх сукупності. Вихідним показником усіх планово-економічних розрахунків є необхідна чисельність промислово-виробничого персоналу (умовна), розрахована на основі показників базисного виробітку і запланованого обсягу виробництва, тобто вона дорівнює базисній чисельності, помноженій на показник темпу зростання запланованого обсягу продукції. Вплив можливої економії робочої сили на підвищення продуктивності праці за окремими факторами і в цілому визначається за допомогою показника умовної планової чисельності, зменшеної за рахунок усіх факторів.

Продуктивність праці є важливим трудовим показником. Від її рівня і динаміки залежать чисельність працівників, рівень і фонд оплати праці, обсяг випуску продукції тощо. Тому планування трудових показників починається з планування продуктивності праці. Для розроблення плану

продуктивності праці необхідно мати план організаційно-технічних заходів, звітний і плановий баланси робочого часу одного робітника, а також дані про втрати робочого часу у звітному періоді на основі фотографій і самофотографій робочого дня або дані табельного обліку. Планове зростання продуктивності праці обчислюють, порівнюючи середній виробіток на одного працівника в плановому періоді з аналогічними показниками базисного періоду. Метою аналізу продуктивності праці є оцінка рівня і динаміки планових і фактичних показників, виконання плану з виробітку на одного працюючого і на одного робітника, а також визначення зміни виробітку порівняно з попереднім періодом, установлення частки приросту випущеної продукції у результаті підвищення продуктивності праці. У процесі аналізу виявляються резерви можливого підвищення продуктивності праці в плановому періоді. Тому розроблення плану заходів, спрямованих на використання виявлених резервів, має вирішальне значення для виконання плану підвищення продуктивності праці. Успіх залежить від того, наскільки забезпечено його виконання необхідними ресурсами, які намічені виконавці, строки виконання тощо. Визначаючи вплив продуктивності праці на виконання плану виробництва, розраховують приріст обсягів продукції у результаті її зростання. На підприємствах широко використовуються індексний і кореляційно-регресійний методи. Сутність першого методу полягає у виявленні впливу кожного фактору на загальний абсолютний приріст продуктивності праці. За допомогою кореляційно-регресивного аналізу продуктивності праці установлюється характер і ступінь залежності між рівнем продуктивності праці та факторами, що впливають на її величину. Найпростіше застосування кореляційного аналізу полягає у визначенні впливу одного фактора на продуктивність праці [2, 148].

Планування персоналу є складовою загального планування діяльності і розвитку підприємства, спрямованою на забезпечення пропорційного і динамічного розвитку персоналу. Воно передбачає визначення загальної і додаткової потреби в наступному періоді, а також розрахунок його кваліфікаційної структури. Планування персоналу охоплює: прогнозування перспективних потреб підприємства в персоналі (за окремими його категоріями); вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили); аналіз стану робочих місць підприємства; розроблення програм та заходів щодо розвитку персоналу. Кадрове планування сприяє підтримуванню конкурентоспроможності підприємства, його подальшому розвитку й оптимальному використанню трудових ресурсів. Усі працюючі на підприємстві поділяються на такі категорії: робітники, керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, охорона, учні. Робітники поділяються на основних, безпосередньо зайнятих виконанням технологічних операцій з виготовлення продукції, і допоміжних, які виконують різні допоміжні або підсобні операції з

ремонту, транспортування, виготовлення інструменту, обслуговування енергогосподарства тощо. Робітники диференціюються також за професіями і кваліфікацією. Кожна професія поділяється на спеціальності і розряди, залежно від рівня кваліфікації.

Для визначення потрібної чисельності працівників, їх професійного і кваліфікаційного складу вихідними даними є виробнича програма, норми виробітку і часу, заплановане підвищення продуктивності праці, структура робіт. У випадку укрупнених розрахунків загальна потреба підприємства в кадрах визначається відношенням обсягу виробництва до запланованого виробітку на одного працюючого. Залежно від специфіки виробництва використовують різні методики визначення чисельності основних робітників. Розраховуючи чисельність основних робітників за трудомісткістю робіт, насамперед потрібно визначити кількість робочого часу, необхідного для виконання виробничої програми. Для цього визначають кількість нормо-годин, необхідних на програму, яка дорівнює кількості продукції, помноженої на чинну норму часу на один виріб. Ураховуючи, що установлені норми часу (виробітку), як правило, перевиконуються, необхідно скоригувати потребу в нормо-годинах, розраховану на підставі чинних норм часу, на коефіцієнт перевиконання цих норм [3, 256].

Отже, основними техніко-економічними показниками, які використовуються під час планування підвищення продуктивності праці, можуть бути: нормативна, фактична і планова трудомісткість усієї виробничої програми, а також розрахованої на одиницю продукції, що випускається; зниження трудомісткості від упровадження запланованих організаційно-технічних заходів; чисельність працівників за категоріями; баланс робочого часу працівників у базисному і плановому періодах. У процесі розроблення плану продуктивності праці важливо правильно визначити також очікуваний рівень продуктивності праці в поточному періоді. Якщо фактичний рівень виявиться нижчим очікуваного, то в плановому періоді необхідно виконати не тільки план підвищення продуктивності праці, а й невиконану частину завдання попереднього періоду.

Список використаних джерел:

1. Бойчик І. М., Харів М. С., Хопчан М. І., Піча Ю. В. Економіка підприємства: Навчальний посібник – Вид. 2-ге, випр. і доп. – К: Каравела, 2002. – 298 с.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник для дистанційного навчання. – К.: Університет «Україна», 2007. – 306 с.