МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Облік і аудит

за темою № 10 - Планування праці

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО
Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО
Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.09.21№ 2

ПОГОДЖЕНО
Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21№ 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління, протокол від 31.08.21№ 1

Розробники:
викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.п.н., спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.
викладач циклової комісії економіки та управління, спеціаліст вищої категорії, викладач – методист Бондаренко Л.Ф.

Рецензенти:
1. Голова циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.е.н., спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Цимбалістова О.А.
2. Професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського, д.е.н., професор Дружиніна В.В.

План лекції

1. Сутність планування праці.
2. Методичні основи планування продуктивності праці.
3. Планування і аналіз чисельності працівників.
4. Планування і аналіз заробітної плати.
5. Планування кар'єри

Рекомендована література:

Основна

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк. – Київ : Компринт, 2015. – 749 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми; Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
5. Скворцов І. Б. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський; ред.: І. Б. Скворцов; Нац. ун-т "Львів. політехніка". — Львів, 2016. – 265 с.
6. Черчик Л. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс : підручник / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік, І. В. Турчик, І. В. Шубала, О. М. Шубалий; ред.: Л. М. Черчик; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 413 с.

Додаткова

7. Багрова І. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, О. О. Гетьман, Т. С. Яровенко; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ, 2014. - 581 с.
8. Безродна С. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПВКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.
9. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. - Київ : Персонал, 2014. - 498 с.

10. Мікловда В.П. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М., Голубка О.Я., Завадяк Р.І., Югас Е.Ф., Асаулюк Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т., Кубіній В.В. – Ужгород: УНУ, 2012. – 282 с.
11. Никифорак В. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів ВНЗ / В. А. Никифорак, Л. Д. Водянка, З. І. Кобеля, О. Я. Никифорак; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. - Чернівці : Рута, 2013. – 331 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

12. Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua
13. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
14. Офіційний сайт «Вісник податкової служби України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.visnuk.com.ua.

Текст лекції

1. Сутність планування праці

Процес планування здійснюється шляхом визначення цілей та способів їх досягнення. У найширшому розумінні, план – це образ будь-чого, модель бажаного майбутнього. У більш вузькому розумінні планування є процесом розробки спеціальних документів – планів, що визначають конкретні кроки в досягненні цілей у рамках планового періоду. Взагалі, за допомогою планування досягається ефективна ритмічна робота, усувається негативний ефект невизначеності майбутнього, забезпечується найповніше використання потенціалу.

Планування об’єднує структурні підрозділи підприємства спільною метою, надає всім процесам єдиного напрямку та скоординованості, що дає змогу повніше й ефективніше використовувати наявні ресурси, комплексно, якісно та своєчасно вирішувати різноманітні управлінські проблеми.

За сучасних швидкозмінних умов ринкової економіки підприємство весь комплекс планової роботи здійснює самостійно, що означає не лише відмову від повної регламентації всієї діяльності й отримання широких прав щодо визначення та реалізації виробничої програми, шляхів розвитку виробництва, мотивації праці, а й усвідомлення важливості безперервного вивчення зовнішнього середовища та готовності нести відповідальність за результати господарювання.

Для ефективного планування роботи підприємства необхідно дотримуватись ряду принципів планування, серед яких найважливішими є: цільове спрямування, системність, безперервність, збалансованість, економічність, науковий характер планування, методологічна єдність планів, оптимальність тощо.

У ринкових умовах господарювання особливого значення в управлінській діяльності на всіх рівнях набуває планування праці. Планування та аналіз праці – взаємопов'язані та взаємозалежні елементи управління людським потенціалом, а також необхідна складова сутності організації праці як на окремому підприємстві, так і в масштабах суспільства вцілому.

Планування праці як встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і т. ін. є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування.

В організації праці планування та аналіз праці розглядаються у взаємодії з іншими її елементами, зокрема такими як: підбір, підготовка та підвищення кваліфікації працівників; створення безпечних та здорових умов праці; поділ праці; встановлення обґрунтованих норм праці; кооперація праці; обслуговування робочих місць; розробка раціональних прийомів та методів праці; організація оплати і матеріального стимулювання праці; виховання дисципліни праці.

Найважливішими завданнями планування праці є забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці, створення сприятливих умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці, досягнення високої якості трудового життя працівників. План з праці та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї сукупності планових документів підприємства; він складається з плану щодо підвищення продуктивності праці; плану фонду оплати; плану з організації праці; плану щодо чисельності працівників і т. ін.

2. Методичні основи планування продуктивності праці

Продуктивність праці є основним показником ефективності виробництва і всієї системи трудових показників, від її рівня й динаміки залежать всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рентабельність тощо.

Для планування продуктивності праці на підприємстві можуть використовуватись вартісні та натуральні показники виробництва. Під час планування продуктивності праці визначають рівень, темпи і фактори її зростання.

Найпоширенішим методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування її за факторами зростання, до яких відносять: структурні зрушення у виробництві, вдосконалення управління та організації виробництва і праці, підвищення технічного рівня виробництва, зміна обсягу виробництва продукції, галузеві фактори тощо. Визначаючи кількісний вплив окремих факторів на підвищення продуктивності праці, виходять з відносної економії чисельності працівників за рахунок впливу того чи іншого фактору або їх сукупності.

Цей метод планування зростання продуктивності праці має і певні недоліки, оскільки найчастіше завищує планову чисельність працівників, що негативно впливає на підвищення продуктивності праці. Тому доцільним є розширення практики планування підвищення продуктивності праці на основі розрахунку ефективності організаційно-технічних заходів, спрямованих на зниження трудомісткості й покращання використання робочого часу.

Розробка плану продуктивності праці передбачає наявність плану організаційно-технічних заходів, звітного і планового балансів робочого часу одного робітника, даних про втрати робочого часу за звітний період або даних табельного обліку.

Основні етапи планування продуктивності праці це:

– аналіз рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді;
– виявлення резервів підвищення виробітку в наступному періоді;
– визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді;
– розробка плану заходів щодо використання виявлених резервів;
– розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на підвищення продуктивності праці та визначення можливого рівня продуктивності праці в плановому періоді.

3. Планування і аналіз чисельності працівників

Планування чисельності працівників усіх категорій має важливе значення для раціонального використання ресурсів праці, підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва. Найважливішим завданням планування чисельності працівників є визначення обґрунтованої потреби в кадрах для забезпечення ритмічного виробничого процесу та виконання виробничих завдань.

До основних принципів планування чисельності працівників належать:

– 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.

Потреба в персоналі, його чисельність на різних підприємствах чи фірмах визначається величиною попиту на продукцію, роботи чи послуги. Процес планування чисельності персоналу включає в себе три етапи: оцінка наявної робочої сили, оцінка майбутніх потреб, розробка програми задоволення потреб у відповідних працівниках.

Планування чисельності кадрів передбачає її розрахунок на основі повної трудомісткості, тобто розрахунку чисельності необхідної кількості працівників усіх категорій і різних спеціальностей, здатних виконати весь обсяг робіт виробничої програми. Далі визначається необхідна кількість

робітників, спеціалістів, службовців та управлінців за видами трудомісткості та нормами обслуговування і управління.

Планування чисельності працівників спирається на такі показники, як: списокова чисельність персоналу, середньоспискова чисельність промисловоробничого персоналу та його категорій, структура працівників, потреба в кадрах, баланс робочого часу одного середньоспискового працівника.

4. Планування і аналіз заробітної плати

Планування заробітної плати охоплює планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати.

Плановий фонд заробітної плати — це вся сума коштів, що спрямовується на оплату праці працівників у плановому періоді.

Плановий фонд заробітної плати має бути максимально раціоналізований, а це означає, що перш за все має бути достатньо обґрунтованим кількісний та якісний склад персоналу. Він має враховувати і планований обсяг виробництва, і вимоги до якості продукції, її матеріаломісткість, енергомісткість та трудомісткість, а також необхідність розвитку персоналу, підтримання в працездатному стані всієї інфраструктури підприємства та вирішення інших поточних і перспективних завдань. Плановий фонд заробітної плати має враховувати максимально можливо і водночас досить реалістично необхідність скорочення втрат робочого часу та підвищення обґрунтованості норм витрат праці, показників та умов преміювання та інших форм матеріального заохочення працівників. Однак раціоналізація фонду заробітної плати не повинна тягнути за собою зниження заробітної плати та гарантованості виплат за виконану роботу, падіння реальної заробітної плати. Хоча фонд заробітної плати і має бути раціональним, він перш за все має бути достатнім для нормального функціонування підприємства і для підтримання високої трудової мотивації працівників.

Методи планування фонду заробітної плати залежно від стадій планування можуть бути розділені на укрупнені та детальні. Укрупнені методи застосовуються на стадіях попереднього планування на перспективу та ґрунтуються на врахуванні динаміки чисельності працівників та середньої заробітної плати. Другим методом укрупненого планування є планування на основі кількісно виявлених нормативних величин.

Методи детального планування фонду заробітної плати застосовуються для розрахунку фонду заробітної плати на черговий плановий рік з поквартальною розбивкою та із зазначенням конкретних заходів зі зменшення витрат по заробітній платі на одиницю продукції.

Середня заробітна плата одного працівника визначається діленням планового фонду заробітної плати на чисельність персоналу у відповідному періоді. Визначаючи середню заробітну плату, необхідно виходити із принципу, що зростання продуктивності праці має сприяти, з одного боку,

збільшенню фонду нагромадження підприємства, а з іншого – зростанню матеріального добробуту працівників.

5. Планування кар'єри

Планування кар'єри являє собою визначення трудового потенціалу майбутнього працівника й шляхів руху до нього. З погляду працівника, кар'єра – це його просування в деякій сфері діяльності, що виражається в наступних процесах:

– зміна характеристик самого працівника;
– трансформація трудової діяльності і її результатів;
– зміцнення позицій в організаціях різних типів;
– зростання винагороди й інших форм оцінки праці.

Аналогічно кар'єра може бути розглянута з погляду підприємства. Відмінністю є лише те, що названі характеристики прямо співвідносяться з напрямками розвитку (реструктуризації) підприємства.

Як ми бачимо, у процесі планування кар'єри враховуються всі параметри праці і її результатів. Тому планування кар'єри є основою визначення характеристик трудової поведінки протягом всього трудового життя. Довгострокове планування кар'єри тотожне поняттю "стратегія кар'єри".

При розгляді короткострокової перспективи іноді використовують вираз "тактика кар'єри". При більш детальному розгляді кар'єра може бути поділена на внутрішньоорганізаційну й професійну.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра полягає в послідовній зміні положення працівника в межах однієї організації. Оцінкою цього процесу й вичерпується традиційне розуміння кар'єри. Вона реалізується в трьох основних напрямках:

– вертикальне (підйом на більш високий рівень ієрархічної градації; саме із цим напрямком нерідко співвідносять поняття кар'єри, оскільки в цьому випадку просування найбільш видно);
– горизонтальне (полягає або в переміщенні на іншу функціональну сферу діяльності, або у виконанні нових обов'язків без їхнього чіткого формального закріплення в організаційній структурі, наприклад, виконання ролі керівника тимчасового творчого колективу, програми, цільової групи, а також ускладнення завдань на колишній посаді);
– доцентрове (посилення зв'язку працівника з керівництвом організації, наприклад, запрошення працівника на недоступні для нього раніше наради, обговорення формального й неформального характеру, одержання доступу до санкціонованих керівництвом джерел інформації, окремі важливі доручення вищих посадових осіб; цей напрямок кар'єри найменш очевидний, хоча є доволі привабливим для деяких співробітників).

Здавалося б, сполучення цих трьох напрямків здатне задовольнити професійні прагнення всіх працівників. Однак в умовах стрімкої зміни організаційних структур можливості просування в межах організації сильно диференціювалися. Тому для частини працівників найбільшого значення

набула не внутрішньоорганізаційна, а професійна кар'єра.

Професійна кар'єра полягає в проходженні працівником у процесі своєї трудової діяльності різних стадій розвитку. Серед них можна виділити:

1) навчання;

2) прийняття на роботу;

3) первісне практичне формування професійних здатностей;

4) професійне зростання;

5) передання професійних знань;

6) звуження сфери й припинення професійної діяльності.

Ці стадії можуть бути пройдені різним чином:

– в одній організації;
– послідовно в різних організаціях;
– у ході паралельної трудової діяльності в декількох організаціях одночасно;
– за допомогою здійснення самостійної трудової діяльності (у тому числі підприємницької).

Планування внутрішньоорганізаційної кар'єри традиційно здійснюється в ході взаємодії працівника й роботодавця при вирішальній ролі останнього.