

<http://dx.doi.org/10.15589/jnn20140111>
УДК 658.51:621
Г 95

**ORGANIZATIONAL PLANNING FOR THE LABOR PRODUCTIVITY INCREASE
AND FORMATION OF WAGES FUND FOR THE PERSONNEL AT THE
ENGINEERING ENTERPRISE PERSONNEL**

**ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ПЛАНУВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ
ПРАЦІ ТА ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ
МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Oleksandr P. Hurchenkov
aleksandr.gurchenkov@nuos.edu.ua
ORCID: 0000-0002-5695-8360
Natalia V. Husarina
gusarina@ukr.net
ORCID: 0000-0003-3418-9422

О. П. Гурченков,
канд. екон. наук, проф.;
Н. В. Гусаріна,
канд. екон. наук

National University of Shipbuilding, Mykolayiv

Національний університет кораблебудування, м. Миколаїв

Abstract. The article suggests the organizational regulations of implementing all the phases of the development of the productivity increase plan and the plan of formation of the wages fund of the engineering enterprise. In addition, the methods for calculation of the annually planned tasks on the labor productivity and the formation of wages funds are given. It is considered that the planning of the labor productivity increase and the wages fund is an important element of the personnel management. The authors have developed the organizational regulations of the plan development of the labor productivity increase and the formation of the wages fund of the engineering enterprise personnel. The developed complex organizational regulations include the name of the original accounting document; the rate as a basis for the calculations in a financial document (or the rates), the data for which are collected, processed, analyzed and assessed; the sources of data needed to determine the rate; the performer of the data collection; the collection frequency of the data; the performers of the data analysis and those responsible for the report; the consumers of the reports.

Keywords: production personnel, engineering enterprises, labor productivity, wages, planning.

Анотація. Запропоновано організаційні регламенти реалізації всіх етапів розробки плану підвищення продуктивності праці і плану формування фонду заробітної плати виробничого персоналу машинобудівного підприємства.

Ключові слова: виробничий персонал, машинобудівні підприємства, продуктивність праці, заробітна плата, планування.

Аннотация. Предложены организационные регламенты реализации всех этапов разработки плана повышения производительности труда и плана формирования фонда заработной платы производственного персонала машиностроительного предприятия.

Ключевые слова: производственный персонал, машиностроительные предприятия, производительность труда, заработная плата, планирование.

REFERENCES

- [1] Beltiukov Ye.A. Trudovyi potentsial pidpriemstva yak chynnyk pidvyshchennia yoho konkurentospromozhnosti (The employment potential of the enterprise as a factor of its competitiveness increase). *Ekonomika: realii chasu. Naukovyi zhurnal – Economics: Reality of Time. Scientific Journal*, ONPU, 2013, issue 1. pp. 60–72. Available at: <http://www.economics.opu.ua/files/archive/2011/No1/95-102.pdf> (Assessed June 2013)
- [2] Burkynskiy B.V. Efektyvnist vykorystannia trudovoho potentsialu: teoriia i praktyka [Efficiency of the labor resources utilization: theory and practice]. *Khmelnitskiy, KhNU Publ.*, 2009. 223 p.
- [3] Kalyna A.V., Kalinina S.P., Lukianchenko N.D. Menedzhment produktyvnosti [Performance Management]. *Kyiv, MAUP Publ.*, 2006. 232 p.

- [4] Mikhliaiev M.O. Osnovni problemy vykorystannia vyrobnychoho personalu ta shliakhy yikh vyrishennia zasobamy motyvatsii (The main problems of production personnel utilization and their solutions by means of motivation) *Ekonomika: realii chasu. Naukovyi zhurnal – Economics: Reality of Time. Scientific Journal*, 2013, issue 2 (7). pp. 97–103. Available at: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n2.htm>.
- [5] Orlov O.O. Planuvannia diialnosti promyslovoho pidpriemstva [Planning of industrial enterprise activities]. Kyiv, Skarby Publ., 2002. 336 p.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Планування підвищення продуктивності праці і фонду заробітної плати є важливим елементом управління персоналом підприємства. В розробці цих планів беруть участь усі категорії працюючих на підприємстві. Від того, як організована діяльність, як скоординована робота різних груп фахівців за термінами, змістом і обсягом, залежить удосконаленість планів. На жаль, сьогодні на машинобудівних підприємствах керівництво не спирається на досягнутий рівень продуктивності праці і заробітної плати, хоча ці показники взаємозв'язані і їх позитивна динаміка розглядається в економічній науці як основа економічного розвитку. Тому організація розробки керівного документу, яким є план підвищення продуктивності праці і коштів на оплату праці, має велике значення.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти планування продуктивності праці і фонду зарплати персоналом підприємств розглядали такі вчені, як Н.В. Акімова, Є.А. Бельтюков, Б.В. Буркинський, І.К. Бондар, А.А. Глухов, А.В. Калина, О.М. Левченко, Н.Д. Лук'янченко, Ю.В. Николенко, В.М. Новиков, О.А. Орлов, І.О. Попова, М.Г. Чумаченко, В.М. Шамота.

Незважаючи на велику увагу науковців до даної проблеми, залишаються невирішеними окремі питання, зокрема формування організаційних засад у процесі планування, використання і матеріального стимулювання виробничого персоналу машинобудівних підприємств у сучасних умовах.

МЕТОЮ СТАТТІ є розробка організаційних засад планування підвищення продуктивності праці та формування фонду заробітної плати (ФЗП) виробничого персоналу машинобудівного підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Методика розрахунку планового рівня продуктивності праці та фонду заробітної плати включає в себе ряд етапів, виконання яких повинно бути організаційно скоординоване.

На першому етапі організується збір і накопичення заходів з підвищення продуктивності праці, які є актуальними для впровадження у плановому році, групуються за ознакою впливу на приріст середньої заробітної плати. Обираються ті фактори

підвищення продуктивності праці, які не змінюють, або зменшують розмір середньої заробітної плати.

На другому етапі організується виконання розрахунків економії чисельності персоналу від упровадження кожного фактору.

На третьому етапі дані економії чисельності трансформуються в дані приросту продуктивності праці ($\Delta\Pi$) за формулою

$$\Delta\Pi = \frac{\sum_{i=1}^{\Phi} E_i}{P_{\text{пл}(t+1)}^y - \sum_{i=1}^{\Phi} E_i}, \quad (1)$$

де $i = 1, 2, 3, \dots, \Phi$ – кількість найменувань впроваджуваних факторів; E_i – економія чисельності працюючих за рахунок впровадження i -го фактору, осіб; $P_{\text{пл}(t+1)}^y$ – умовна чисельність працюючих, яка потрібна для виконання планового обсягу випуску продукції в $t + 1$ році, розрахованої, виходячи з виробітку на одного працюючого, досягнутого в базовому періоді, осіб;

$$P_{\text{пл}(t+1)}^y = \frac{V_{t+1}}{\Pi_t}, \quad (2)$$

де V_{t+1} – обсяг виробництва, грн; Π_t – продуктивність праці, що склалась у базовому році, грн.

На четвертому етапі організується перевірка наявності коштів у підприємства для впровадження заходів і досягнення наступної умови:

$$\sum K_{t+1}^{\text{пл}} \leq \sum K_{\text{м}}, \quad (3)$$

де $\sum K_{t+1}^{\text{пл}}$ – капітальні вкладення, необхідні для впровадження факторів, грн; $\sum K_{\text{м}}$ – кошти, якими володіє підприємство, грн.

На п'ятому етапі виконуються розрахунки планової чисельності персоналу укрупненим і диференціальним методами, сутність яких полягає у наступному:

$$\text{укрупнений метод: } P_{n(t+1)}^{\text{пл}} = \frac{V_{\text{пл}(t+1)}^{\text{пл}}}{B_{n(t+1)}^{\text{пл}} (\Delta\Pi_{(t+1)}^{\text{пл}} + 1)}, \quad (4)$$

де $P_{n(t+1)}^{\text{пл}}$ – загальна потреба підприємства в кадрах, осіб; $V_{\text{пл}(t+1)}^{\text{пл}}$ – обсяг планової валової продукції у розрахунковому періоді; $B_{n(t+1)}^{\text{пл}}$ – виробіток на 1-го працівника в розрахунковому періоді;

диференціальний метод:

$$P_{\text{пл}}^{\text{пл}} = P_{\text{ОР}}^{\text{пл}} + P_{\text{ДР}}^{\text{пл}} + P_{\text{КС}}^{\text{пл}} + P_{\text{МОИ}}^{\text{пл}} + P_{\text{СБ}}^{\text{пл}}, \quad (5)$$

де $P_{\text{ОР}}^{\text{пл}}$ – чисельність основних робітників, осіб; $P_{\text{ДР}}^{\text{пл}}$ – чисельність допоміжних робітників, осіб;

$P_{КС}^{пл}$ – чисельність керівних робітників, спеціалістів та службовців, осіб; $P_{МОН}^{пл}$ – чисельність молодшого обслуговуючого персоналу, осіб; $P_{СБ}^{пл}$ – чисельність служби безпеки, осіб.

Заключною операцією по п'ятому етапу є перевірка по досягненні наступної умови:

$$P_{n(t+1)}^n \leq P_{n(t+1)}^y. \quad (6)$$

На шостому етапі організовується виконання розрахунків планового фонду заробітної плати двома методами:

укрупнений метод:

$$Z_{y(t+1)}^{пл} = P_{n(t+1)}^y \times Z_{сп(t)}^{гр} (1 + \Delta Z_{сп(t+1)}^{гр}), \quad (7)$$

де $Z_{y(t+1)}^{пл}$ – плановий річний фонд заробітної плати, тис. грн; $Z_{сп(t)}^{гр}$ – середня заробітна плата, яка склалася у грудні минулого року, грн; $\Delta Z_{сп(t+1)}^{гр}$ – загальний приріст середньої заробітної плати у плановому році під впливом факторів зростання продуктивності праці, які впроваджуються;

диференціальний метод: $Z_{д(t+1)}^{пл} = Z_{ОР(t+1)}^{пл} + \Delta Z_{ОР(t+1)}^{пл} +$

$$+ Z_{ДР(t+1)}^{пл} + Z_{КС(t+1)}^{пл} + Z_{МОН(t+1)}^{пл} + Z_{СБ(t+1)}^{пл}, \quad (8)$$

де $Z_{ОР(t+1)}^{пл}$, $Z_{ДР(t+1)}^{пл}$, $Z_{КС(t+1)}^{пл}$, $Z_{МОН(t+1)}^{пл}$, $Z_{СБ(t+1)}^{пл}$ – планований річний фонд заробітної плати основних, допоміжних робітників, керівників, спеціалістів та службовців, молодшого обслуговуючого персоналу та служби безпеки відповідно, грн; $\Delta Z_{ОР(t+1)}^{пл}$ – планова додаткова заробітна плата основних робітників на $(t+1)$ -й рік, грн.

Плановий річний фонд заробітної плати

$$Z_{д(t+1)}^{пл} \leq Z_{y(t+1)}^{пл}. \quad (9)$$

Організаційний регламент всіх етапів розробки планів підвищення продуктивності праці та фонду заробітної плати персоналу машинобудівного підприємства представлено у формі органіграми, наведеної у табл. 1.

ВИСНОВОК

Розроблений організаційний регламент планування підвищення продуктивності праці і фонду заробітної плати при його використанні забезпечує: 1) чіткий розподіл роботи по збору вихідної інформації та її обробки; 2) прискорення розробки планів; 3) визначення відповідальних за виконання наступних етапів при плануванні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- [1] **Бельтюков, Є. А.** Трудовий потенціал підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності [Електронний ресурс] / Є. А. Бельтюков, А. В. Пашкова // Економіка: реалії часу : науковий журнал. – О. : ОНПУ, 2013. – № 1(1). – С. 60–72. – Режим доступу: <http://www.economics.opu.ua/files/archive/2011/No1/95-102.pdf>.
- [2] **Буркинський, Б. В.** Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика [Текст] : монографія / Б. В. Буркинський, В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – 223 с.
- [3] **Калина, А. В.** Менеджмент продуктивності [Текст] : навч. посіб. / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'янченко. – К. : МАУП, 2005. – 232 с.
- [4] **Міхляєв, М. О.** Основні проблеми використання виробничого персоналу та шляхи їх вирішення засобами мотивації [Електронний ресурс] / М. О. Міхляєв // Економіка: реалії часу : науковий журнал. – 2013. – № 2 (7). – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n2.htm>.
- [5] **Орлов, О. О.** Планування діяльності промислового підприємства [Текст] : підручник / О. О. Орлов. – К. : Скарби, 2002. – 336 с.

© О. П. Гурченков, Н. В. Гусаріна

Надійшла до редколегії 28.01.2014

Статтю рекомендує до друку член редколегії ЗНП НУК
д-р екон. наук, проф. *І. О. Іртицева*

Таблиця 1. Органіграма розробки плану підвищення продуктивності праці та фонду заробітної плати персоналу машинобудівного підприємства

1	Етап розробки	Джерела даних, необхідних для визначення показника	Показник, покладений в основу розрахунків у звітному документі, дані по якому безпосередньо збираються, обробляються, аналізуються і оцінюються	4	Характеристика організаційно-аналітичних і планових операцій	Виконавець збору даних	Виконавець аналізу даних і відповідальний за звіт	Найменування звітного документа на виході	Періодичність збору даних	Споживачі звітних документів
		2	3	4	5	6	7	8	9	
	Перший етап	<p>– Звіт про фінансові результати (форма № 2);</p> <p>– Звіт про основні показники діяльності підприємства (форма № 1-підприємства (річна));</p> <p>– Звіт з праці (форма № 1-ПВ (річна));</p> <p>– Державне статистичне спостереження;</p> <p>– «Капітальні інвестиції» (форма № 2-інвестиції (річна));</p> <p>– Звіт «Інновація пром-1»;</p>	<p>–ФЗП (за 3 останні роки);</p> <p>– розмір середньої заробітної плати по підприємству і по категоріям працівників;</p> <p>– чисельність персоналу (загальна та по категоріям);</p> <p>– коефіцієнти виконання норм виробітку;</p> <p>– перелік впроваджених заходів;</p> <p>– обсяг інвестицій на впровадження заходів;</p>	<p>– розрахунок темпів росту середньої заробітної плати (за 3 останні роки);</p> <p>– розрахунок виробітку одного працівника;</p> <p>– розрахунок темпів росту та приросту виробітку одного працівника у % до базового попереднього року;</p> <p>– розрахунок темпів приросту продуктивності праці від впровадження інвестицій за 3 роки.</p>	<p>відділи: Організація і оплати праці, Планово-економічний (ПЕО), Головного технолога, Головного механіка, Головного енергетика</p>	<p>економіст відділу Організації і оплати праці, начальник відділу, спеціалісти перерахованих відділів, керівники перерахованих відділів</p>	<p>Аналітична записка у вільній формі</p>	<p>Один раз на рік, за підсумками року</p>	<p>відділ Організації і оплати праці, головний інженер, керівник підприємства</p>	
	«Діагностика економічного стану підприємства і ретроспективної його динаміки»									
		2	3	4	5	6	7	8	9	
		<p>– Звіт «Інновація пром-2»</p>	<p>– досягнутий рівень зростання продуктивності праці від впровадження інвестицій;</p> <p>– економія чисельності від впровадження інвестицій</p>							

Продовж. табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Другий етап «Накопичення заходів по підвищенню продуктивності праці»	Аналітичні записки виконані відділами: організації праці, оплати праці, головного технологів, механіка, енергетика	– плановий обсяг інвестицій на наступний рік; – плановий обсяг виробництва (обсяг товарної, реалізованої продукції та ін.)	– підготовка та затвердження наказу керівника про розробку заходів щодо проросту продуктивності праці; – накопичення розроблених заходів у відділ, вказаному в наказі керівника	ПЕО або відділ організації та оплати праці, (частіше планово-економічний відділ)	спеціалісти вказаних відділів, керівники відділів	план капітальних інвестицій на наступний рік (Перелік заходів щодо проросту продуктивності праці)	Один раз на рік	ПЕО, відділ організації та оплати праці, керівники інших відділів, головний інженер, керівник підприємства
Третій етап «Розрахунок очікуваного проросту продуктивності праці»	– Методики розрахунку проросту продуктивності праці; – Аналітичні записки щодо етапу 1; – План капітальних інвестицій на наступний рік (форма «Перелік заходів щодо проросту продуктивності праці»)	– темпи росту виробітку одного працюючого по роках; – темпи росту та проросту виробітку одного працюючого у % до базового попереднього року; – економія чисельності від впровадження інвестицій	– розрахунок економії чисельності працюючих; – розрахунок проросту продуктивності праці, за формулою (1); – розрахунок умовної чисельності персоналу, потрібною для виконання планового обсягу випуску продукції в $t + 1$ році, розрахованої, виходячи з виробітку на одного працюючого, досягненого в базовому періоді, за формулою (2)	планово-економічний відділ або відділ організації та оплати праці	спеціалісти вказаних відділів, керівники відділів	проект плану проросту продуктивності праці	Один раз на рік	ПЕО або відділ організації та оплати праці, головний інженер, керівник підприємства
Четвертий етап «Розрахунок коштів, необхідних для впровадження факторів»	– Плановий обсяг капітальних інвестицій; – плановий обсяг товарної, реалізованої продукції на наступний рік; – перелік заходів щодо проросту продуктивності праці (етап 2)	обсяг планових інвестицій на впровадження кожного заходу	– розрахунок інвестицій на впровадження кожного заходу і загальних інвестицій; – порівняння загального обсягу інвестицій на впровадження заходів з затвердженим плановим обсягом капітальних інвестицій, формула (3)	автори запропонованих заходів	автори запропонованих заходів, керівники відділів, якому підпорядкований автор заходів	перелік заходів	Один раз на рік	планово-економічний відділ або відділ організації та оплати праці, головний інженер, керівник підприємства

<p><u>П'ятий етап</u> «Розрахунок планової чисельності персоналу»</p>	<p>– Звіт з праці (форма № 1-ПВ (річна)); – накопичений перелік заходів щодо приросту продуктивності праці; – методика розрахунку чисельності</p>	<p>планова чисельність працюючих, у тому числі за категоріями</p>	<p>– планова чисельність персоналу розраховується укрупненим методом за формулою (4) та диференційним методом за формулою (5); – повинна виконуватись умова: $P_{п(г+1)}^a \leq P_{п(г+1)}^{пл}$</p>	<p>планово-економічний відділ або відділ організації та оплати праці</p>	<p>спеціалісти вказаних відділів, керівники відділів</p>	<p>план загальної чисельності працюючих, в тому числі за категоріями</p>	<p>Один раз на рік</p>	<p>ПЕО, відділ організації та оплати праці, відділ кадрів, головний інженер, керівник підприємства</p>
<p><u>Шостий етап</u> «Розрахунок планового фонду заробітної плати»</p>	<p>– План по приросту продуктивності праці (етап 3); – план загальної чисельності персоналу за категоріями (етап 4); – аналітична записка відділу організації і оплати праці (етап 1);</p>	<p>плановий ФЗП загальний та за категоріями працюючих</p>	<p>– плановий розмір заробітної плати, розрахований укрупненим методом, формула (7); – плановий розмір заробітної плати розрахований диференційним методом, формула (8); – повинна виконуватись умова (9)</p>	<p>спеціаліст відділу організації та оплати праці</p>	<p>спеціаліст відділу організації та оплати праці, керівник відділу</p>	<p>розділ статистичної Форми № 1-ПВ (річна)</p>	<p>Один раз на рік</p>	<p>планово-економічний відділ, відділ організації та оплати праці, керівник підприємства</p>