

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Західнодонбаський інститут

кафедра економіки та менеджменту
(повна назва кафедри, циклової комісії)

**КУРСОВА РОБОТА
(ПРОЕКТ)**

з **Економіки праці та СТВ**
(назва дисципліни)

на тему :Особливості планування персоналу на підприємстві

Студента(ки) Скриль Марко Русланович

Курс II

Групи ІН35-8-24- Б1УПП(4,6з)

напрямок підготовки (спеціальності) економіка

спеціалізації управління персоналом та економіка праці

Керівник доцент Тищенко Т.І.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії _____

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис) _____

(прізвище та ініціали)

Павлоград 2026 р

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	8
1.1.Зміст і порядок планування персоналу та оплати праці	
2.2 Планування чисельності персоналу	10
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	19
2.1. Техніко-економічна характеристика Павлоградського управління по експлуатації газового господарства	
2.2 Аналіз ефективності використання персоналу	23
РОЗДІЛ 3 СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ	28
ВИСНОВКИ	32
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	34

ВСТУП

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що в даний час трудовий потенціал є визначальним в ефективності господарювання і конкурентної переваги на ринку для підприємства. При цьому аналіз поточного рівня використання трудового потенціалу відображає недостатньо повне залучення даного ресурсу до відтворювального процесу. Аналіз способів управління трудовим потенціалом підприємству істотно збільшити ефективність праці.

На мікроекономічному рівні це приведе до підвищення результативності діяльності комерційного підприємства і його положення на ринку. На макроекономічному рівні, вирішення проблеми підвищення використання трудового потенціалу вирішує ряд найважливіших проблем — ефективності національного господарства, стимулювання його розвитку, підвищення рівня зайнятості за рахунок підвищення привабливості праці як чинника виробництва. Таким чином, дослідження проблеми ефективності використання трудового потенціалу підприємства має велике значення на сучасному етапі розвитку економічних стосунків.

Вперше питання розподілу праці і розвитку трудових ресурсів піднімалися вже в роботах Ксеофонта і Платона. Соціальну роль розподілу праці між фізичною працею і розумовим, а так само диференціацію трудових ресурсів за родом професійної діяльності розглядав Арістотель.

Повною мірою соціально-економічні питання трудових ресурсів стали об'єктом вивчення в творах представників класичної політекономії. Методологічна база була закладена такими ученими як В. Петті, А. Смітом, Д. Рікардо. Глибоке вивчення природи праці здійснив в своїх роботах К.Маркс, що дозволило йому розвинути трудову теорію вартості. За останні десятиліття інтерес до питань праці багато разів зріс. Даній проблематиці присвятили свою творчість багато авторів, з яких найбільшу популярність завоювали роботи Р. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца. (Досягнення Т. Шульца були відмічені Нобелівською премією в 1979г., Г. Беккера - в 1992г.)

Велику увагу в розробці різних аспектів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом приділяли Л.З. Виготський, Г.Є. Борисов, А.В. Калінін, О.В. Карнілова, А.В. Данілюк, Є. Попов та інші.

Як чинник виробництва праця містить в собі величезні потенційні можливості по створенню суспільно необхідних благ, саме тому способи підвищення використання людських здібностей набувають особливої значності. Все це пояснює інтерес учених до трудового потенціалу.

Об'єктом дослідження є - процес планування персоналу на підприємстві.

Мета роботи – впровадження стратегічного планування персоналу на підприємстві.

Для здійснення цієї мети були вирішені наступні задачі:

1. Виявлення сутності та змісту планування персоналу підприємства.
2. Проведення аналізу ефективності використання персоналу підприємства.
3. Розробка напрямків, щодо ефективності використання трудового потенціалу.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1.Зміст і порядок планування персоналу та оплати праці

У плануванні діяльності підприємства чільне місце відводиться плануванню трудових показників, тому що персонал підприємства є важливим фактором виробництва, від якого залежать ефективність використання засобів виробництва та кінцеві результати роботи. Затрати на утримання персоналу становлять значну частину витрат підприємства, впливають на ціну продукції та її конкурентоспроможність.

Стратегічні цілі підприємства — освоєння нової продукції, захоплення або розширення своєї ніші на ринку — потребують відповідного персоналу та його оплати[7].

Метою розроблення плану персоналу та оплати праці є визначення економічно обґрунтованої потреби підприємства в персоналі й забезпечення його ефективного використання в плановому періоді.

Відповідно до структури загального плану підприємства місце плану персоналу та оплати праці, його зв'язки з іншими розділами можна побачити на рис. 1.1.

План персоналу та оплати праці розробляють на підставі плану виробництва й реалізації продукції.

План інновацій впливає на чисельність персоналу, його фаховий склад і кваліфікаційний рівень.

Витрати на утримання персоналу визначають рівень витрат виробництва.



Рис. 1.1. Взаємозв'язки плану персоналу та оплати праці з іншими розділами плану підприємства

План персоналу складається з трьох підрозділів: план продуктивності праці, план чисельності персоналу та план оплати праці (рис. 1.2).

Порядок розроблення плану персоналу та оплати праці охоплює такі етапи:

- аналіз стратегічних цілей і завдань підприємства на плановий період і завдань щодо персоналу та оплати праці;
- аналіз базових показників персоналу та оплати праці;
- розрахунок планових показників продуктивності праці;
- обчислення планового бюджету робочого часу одного працівника[9];



Рис. 1.2. Структура й показники плану персоналу та оплати праці

- визначення потреби в персоналі;
- розрахунок додаткової потреби (вивільнення) персоналу;
- планування підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу;

- обчислення фонду оплати праці;
- визначення середньої заробітної плати.

Взаємозв'язок етапів розроблення плану персоналу та оплати праці подано на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Взаємозв'язок етапів розроблення плану персоналу та оплати праці

1.2. Планування чисельності персоналу

Завданням планування чисельності персоналу є визначення потреби у всіх категоріях працівників, потрібних для забезпечення безперебійного виробничого процесу й виконання виробничих планів. При цьому треба забезпечити раціональне використання трудових ресурсів, оптимальне співвідношення різних категорій персоналу. Для цього розрахунки необхідно здійснювати за категоріями персоналу.

Усіх працівників підприємства розподіляють на дві групи:

- 1) персонал основної діяльності (промислово-виробничий персонал);
- 2) персонал неосновної діяльності (непромислових організацій, які перебувають на балансі підприємства).

Такий розподіл викликається потребою розрахунків показників заробітної плати, узгодження трудових показників з вимірниками результатів виробничої діяльності (для визначення продуктивності праці враховують тільки чисельність промислово-виробничого персоналу).

Загальну планову чисельність працівників визначають як суму чисельності промислово-виробничого персоналу й персоналу, зайнятого у непромислових господарствах та організаціях підприємства.

Під час планування чисельності працівників підприємства розрізняють явочну, облікову та середньооблікову чисельність.

Явочну чисельність — кількість робітників, які повинні для забезпечення нормального процесу виробництва щодня перебувати на робочих місцях — визначають під час планування робітників.

Облікова чисельність охоплює загальну кількість усіх працівників підприємства (постійних, сезонних, тимчасових), у тому числі фактично працюючих працівників, які перебувають у відрядженні, у відпустках, хворіють, виконують державні обов'язки, відсутні на роботі з дозволу адміністрації тощо[12].

Під час планування чисельність визначають як середньооблікову. Її розраховують діленням суми облікової чисельності за всі календарні дні періоду на кількість календарних днів у періоді.

Для приведення явочної чисельності ($\text{Ч}_\text{я}$) до середньооблікової ($\text{Ч}_\text{со}$) у планових розрахунках використовують коефіцієнт облікового складу (K_oc):

$$\text{Ч}_\text{со} = \text{Ч}_\text{я} K_\text{oc}, \quad (1.1)$$

$$K_\text{oc} = \frac{D_\text{н}}{D_\text{п}}, \quad (1.2)$$

де $D_\text{н}$ — номінальний фонд робочого часу в плановому періоді, дні;
 $D_\text{п}$ — кількість робочих днів одного робітника в тому самому періоді, що планується, дні.

Плануванню персоналу передують оцінювання й аналіз наявного персоналу на початок планового періоду. Треба з'ясувати по кож-

ному структурному підрозділу й по підприємству в цілому чисельність промислово-виробничого персоналу; чисельність робітників та їхню питому вагу в чисельності промислово-виробничого персоналу; наявність робітників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією[17].

Важливим показником використання робочої сили є нормування робочого часу визначенням планового бюджету робочого часу одного середньооблікового працівника (робітника). Його розраховують так: складають звітний бюджет, проводять його аналіз, розробляють заходи щодо скорочення втрат робочого часу й визначають плановий бюджет робочого часу одного працівника (робітника).

Бюджет складають щодо підприємства, підрозділів, дільниць, які мають однаковий режим роботи й ту саму тривалість відпусток.

Бюджет розраховують у три етапи:

- 1) обчислення середньої кількості робочих днів;
- 2) визначення середньої тривалості робочого дня;
- 3) розрахунок корисного (ефективного) фонду робочого часу в годинах.

Визначення середньої кількості робочих днів охоплює розрахунки: а) кількості календарних робочих днів у плановому періоді; б) кількості календарних робочих днів (номінальний фонд робочого часу); в) кількості робочих днів (різниця між календарним фондом і кількістю невиходів на роботу) [10].

До планових невиходів належать невиходи на роботу у зв'язку з черговими й додатковими відпустками, відпустками у зв'язку з пологами, невиходи у зв'язку з виконанням державних і громадських обов'язків, хворобою.

Середню тривалість чергових і додаткових відпусток визначають як середньозважену на підставі співвідношення чисельності працівників з різною тривалістю відпусток.

Відпустки у зв'язку з пологами планують на підставі даних базового

періоду з урахуванням зміни питомої ваги жінок у чисельності персоналу на підприємстві.

Невиходи, пов'язані з виконанням державних і громадських обов'язків, визначають на підставі даних базового періоду з урахуванням масово-політичних заходів, що плануються.

Невиходи у зв'язку з хворобами визначають на підставі звітних даних з урахуванням можливого їх скорочення завдяки поліпшенню санітарно-гігієнічних умов і проведенню заходів з техніки безпеки й охорони праці.

Середню тривалість робочого дня обчислюють так: розраховують номінальну тривалість робочого дня як середньозважену на підставі співвідношення чисельності працівників з різною тривалістю робочого дня, установлену законом. Номінальну тривалість робочого дня коригують на скорочення робочого дня в передсвяткові дні, які не збігаються з вихідними днями, скорочення робочого дня для підлітків, жінок, які годують немовлят, для зайнятих у шкідливих умовах і на важких роботах [19].

Корисний (ефективний) фонд робочого часу середньооблікового працівника визначають множенням кількості робочих днів на середню тривалість робочого дня.

У процесі аналізу персоналу треба оцінити використання його в часі в цілому на підприємстві, за підрозділами й категоріями; порівняти кількість відпрацьованих днів на одного працівника, робітника й за категоріями — за планом і фактично; проаналізувати втрати робочих днів у зв'язку з невиходами на роботу й за причинами.

Чисельність персоналу в перспективному плані можна визначити, використовуючи метод екстраполяції, тобто «від досягнутого», коригуючи тенденцію зміни показників. Точність розрахунку залежить від досвіду плановика.

Більш точним є збільшений метод планування чисельності робітників

коригуванням базової чисельності. Його доцільно застосовувати на підприємствах з однорідним виробництвом (легка, харчова, добувна промисловість). Цим методом можна визначити планову чисельність працівників на підприємстві в цілому, у різних структурних підрозділах і різних категорій працівників. Метод потребує незначного обсягу інформації та нетрудомісткий.

Планову середньооблікову чисельність промислово-виробничого персоналу на підприємстві ($Ч_n$) визначають за формулою

$$Ч_n = Ч_б \frac{K_o}{100} \pm \epsilon, \quad (1.3)$$

де $Ч_б$ — базова чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб;
 K_o — зростання обсягу виробництва в плановому періоді, %;
 ϵ — планована економія чисельності працівників за факторами, осіб.

Чисельність працівників за категоріями ($Ч_i$) визначають на підставі питомої ваги кожної категорії в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу ($Ч_n$):

$$Ч_i = \frac{Ч_n Y_i}{100} \pm \epsilon_i, \quad (1.4)$$

де Y_i — питома вага i -ї категорії персоналу в чисельності промислово-виробничого персоналу в базовому періоді, %;
 ϵ_i — зміна чисельності i -ї категорії персоналу, яка розрахована на підставі техніко-економічних чинників підвищення продуктивності праці, осіб.

Чисельність працівників непромислового персоналу планують окремо, по кожному виду діяльності з урахуванням її особливостей, незалежно від чисельності промислово-виробничого персоналу.

На підприємствах, де в планових розрахунках використовують показник продуктивності праці (виробіток продукції на одного працівника промислово-виробничого персоналу) планову чисельність ($Ч$) визначають так:

$$\text{ч} = \frac{\text{ОВ}}{\text{В}}, \quad (1.5)$$

де ОВ — плановий обсяг випуску нормативно-чистої, товарної (вальної) продукції, грн;

В — плановий виробіток цієї самої продукції на одного працівника промислово-виробничого персоналу, грн.

Загальну чисельність промислово-виробничого персоналу в поточному плануванні доцільно визначити диференційованим методом: розрахунок окремих категорій персоналу з подальшим підсумовуванням. Тільки докладні розрахунки, які враховують особливості праці та виробництва, дають змогу точно визначити чисельність працівників кожної категорії [21].

Чисельність робітників визначають за трудомісткістю робіт, нормами виробітку, робочими місцями на підставі норм обслуговування.

Для розрахунку планової чисельності робітників-відрядників треба визначити загальну нормативну трудомісткість виробничої програми, яка складається з трудомісткості виробничої програми та трудомісткості зміни залишків незавершеного виробництва на початок і кінець планового періоду.

Трудомісткість виробничої програми ($\text{Тр}_{\text{вп}}$) розраховують таким методом:

$$\text{Тр}_{\text{вп}} = \sum_{i=1}^n \text{Тр}_i \text{ОВ}_i, \quad (1.6)$$

де n — номенклатура видів продукції;

Тр_i — планові норми часу i -ї одиниці продукції, нормо-год;

ОВ_i — планова кількість продукції i -го виду.

Спочатку розраховують трудомісткість порівнюваної продукції з урахуванням її зниження в плановому періоді у зв'язку з переглядом норм часу за планом підвищення ефективності виробництва.

Потім визначають нормативну трудомісткість на нові вироби. Якщо норми часу на неї ще не розраховано, можна виходити з питомих

затрат часу (трудомісткості) на 1000 грн подібної продукції з урахуванням зниження затрат часу у зв'язку з виконанням заходів за планом підвищення ефективності виробництва.

Трудомісткість зміни залишків незавершеного виробництва ($Tr_{нзв}$) визначають за формулою:

$$Tr_{нзв} = \Delta HЗВ \times Tr_{1000} \times K_{зн}, \quad (1. 7)$$

де $\Delta HЗВ$ — зміна залишків незавершеного виробництва на початок і кінець планового періоду, грн;

Tr_{1000} — питома трудомісткість 1000 грн продукції в базовому періоді, нормо-год;

$K_{зн}$ — коефіцієнт зниження трудомісткості в плановому періоді за рахунок заходів плану підвищення ефективності виробництва.

Загальну чисельність основних робітників-відрядників ($Ч$) визначають так:

$$Ч = \frac{Tr}{\Phi K_{в.н}}, \quad (1. 8)$$

де Tr — загальна планова нормативна трудомісткість виробничої програми, нормо-год;

Φ — плановий корисний фонд робочого часу одного робітника, год;

$K_{в.н}$ — плановий коефіцієнт виконання норм.

Аналогічно можна визначити чисельність основних робітників за професіями та кваліфікацією, а також допоміжних робітників, зайнятих на нормованих роботах. Для цього використовують нормативну трудомісткість робіт за професіями й розрядами, диференційовані планові коефіцієнти виконання норм за розрядами й фонди корисного робочого часу робітників окремих професій[18].

У масовому типі виробництва середньооблікову чисельність основних виробничих робітників ($Ч$) можна розрахувати за нормами виробітку:

$$Ч = \frac{ОП}{В \times \Phi \times K_{в.н}}, \quad (1. 9)$$

де ОП — обсяг робіт; В — планова норма виробітку за годину; Ф — плановий фонд робочого часу одного робітника, год; $K_{в.н}$ — плановий коефіцієнт виконання норм.

Середньооблікову чисельність робітників, які зайняті на роботах, де застосовують норми обслуговування (апаратурні, допоміжні) (Ч), визначають за формулою:

$$\text{Ч} = \frac{\text{Ц} \times \text{Зм} \times K_{oc}}{\text{НО}}, \quad (1.10)$$

де Ц — кількість об'єктів обслуговування, одиниць;

Зм — кількість змін роботи;

НО — норма обслуговування (кількість об'єктів на одного робітника).

Середньооблікову чисельність робітників на роботах, для яких не можна встановити ані обсяг робіт, ані норми обслуговування (Ч), визначають за робочими місцями:

$$\text{Ч} = \text{Ц} \cdot \text{Зм} \cdot K_{oc}. \quad (1.11)$$

Середньооблікову річна чисельність учнів (Ч) розраховують виходячи з їх потреби за окремими професіями й терміну навчання:

$$\text{Ч} = \frac{\text{Ч}_y \bar{m}}{12}, \quad (1.12)$$

де Ч_y — загальна чисельність учнів, яких планується навчити в плановому періоді, осіб;

$\bar{m}$ — середній термін навчання учня даної професії, місяці.

Середньооблікову чисельність працівників апарату управління в цілому та за окремими категоріями, якщо є відповідні дані (трудомісткість робіт, норми обслуговування), розраховують аналогічно розглянутим методам.

За відсутності таких даних використовують нормативи чисельності цих категорій, установлені методами математичної статистики залежно від певних чинників (Ч). Наприклад:

$$\text{Ч} = Kx_1^{a_1} x_2^{a_2} x_3^{a_3}, \quad (1.13)$$

де $\mathcal{C}$ — норматив чисельності працівників по категорії, осіб;

K — постійний коефіцієнт, який пов'язує зв'язок нормативу з чисельним значенням чинника;

a_1, a_2, a_3 — показники ступеня за чисельних значень чинників;

x_1, x_2, x_3 — чисельні значення чинників.

У процесі розрахунку чисельності персоналу важливо визначити додаткову потребу (надлишок) у працівниках різних категорій ($\Delta\mathcal{C}$). Вона складається з приросту чисельності у зв'язку з розширенням виробництва, а також можливого планового прибутку у зв'язку з призовом на службу до Збройних Сил, виходом на пенсію тощо.

$$\Delta\mathcal{C} = (\mathcal{C}_k - \mathcal{C}_n) + \frac{\mathcal{C} \cdot \gamma}{100}, \quad (1. 14)$$

де $\mathcal{C}_k, \mathcal{C}_n$ — облікова чисельність працівників на кінець і початок планового періоду, осіб; $\mathcal{C}$ — середньооблікова чисельність працівників у плановому періоді, осіб; γ — планові втрати працівників (вихід на пенсію, призов до Збройних Сил і т. ін.), %.

У процесі планування потреб у персоналі необхідно враховувати показники плинності кадрів і намагатися уникати дублювання обов'язків різними фахівцями.

Планування потреб у персоналі здійснюють відповідно до кадрової політики організації та стратегії розвитку організації загалом.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Економічна характеристика діяльності ДПрАТ «Павлоградське енергопідприємство» ПрАТ «Павлоградвугілля»

В травні 1965 року було створене Павлоградське управління тресту «Павлоградвугілля», а у 1975 році Павлоградське енергоуправління увійшло до складу виробничого об'єднання з виробітку вугілля «Павлоградвугілля»

У 1996 році законом України «Про підприємство», Наказом Президента України № 224 від 11. 05.1994 р. «Про холдингові компанії, які створюються в процесі корпоратизації та приватизації», а також №116 від 07. 02.1996 р. «Про структурну перебудову вугільної промисловості» згідно приказу Мінвуглепрому України від 16. 09.1996 р. №463 «Про створення ГВАТ шляхом перебудови державних підприємств Мінвуглепрому в державні відкриті товариства» державне підприємство «Павлоградське енергопідприємство» перебудоване в державне відкрите акціонерне товариство «Павлоградське енергопідприємство» - дочірнє підприємство ВАТ «Павлоградвугілля». Філія ВАТ «Павлоградвугілля» «Павлоградське енергопідприємство» створена Наказом Фонду держмайна України від 28. 11.2003 р. № 2145 «Питання реорганізації ВАТ «ДХК» «Павлоградвугілля».

Основним видом діяльності Павлоградського енергопідприємства є виробництво теплової енергії котельними підприємства, а також передача електроенергії.

На потреби теплофікації шахт і підприємств ДХК

«Павлоградвугілля», шахтарських міст і селищ потрібно 550 тисяч Г-калорій теплової енергії. Для її здобуття в топках казанів щорік спалюється 150000 тонн кам'яного вугілля, що видобувається в регіоні. Завдання здобуття настільки значної кількості тепла складне саме по собі, простим нарощуванням числа котлоагрегатів її вирішити неможливо. Зажадалися новітні технології, передовий досвід, досягнення науки і техніки. Пошук в цьому напрямленні вивів фахівців теплоенергетичної служби «Павлоградвугілля» на метод спалювання низькосортного вугілля у псевдокиплящому повітряному слою.

З 1980 року на котельних шахт Західного Донбасу вперше в Україні відпрацьовується технологія спалювання вугілля в топках «киплячого» слою. Під авторським наглядом головного технолога – теплотехніка «Павлоградського енергопідприємства» Н.А. Вашковського на шахтах Західного Донбасу упроваджується і удосконалюється конструкція топки для спалювання низькосортного палива в рухомому псевдокиплящому слою. Нова прогресивна технологія спалювання низькосортного палива, не дивлячись на очевидні переваги, довго не набувала широкого поширення. На шахті «Степова» знадобилося більше 10 років, щоб довести винахід до досконалості. Особливо багато сил і знань віддав впровадженню новинки раціоналізатор Лях П.Г. Він спрстив конструкцію Вашковського, що дозволило не лише здешевити її, але і виготовляти самостійно.

Під керівництвом директора енергоуправління Г.І. Маркова, головного механіка ГХК «Павлоградвугілля» П. С. Кохана на Першотравневому ремонтно-механічному заводі створена своя дільниця по монтажу і ремонту котельного устаткування, розвивається власна база по виготовленню запасних частин і ремонту теплотехнічних агрегатів.

Державне відкрите акціонерне товариство «Павлоградське енергопідприємство» - дочірнє підприємство Державної холдингової компанії «Павлоградвугілля» засновано відповідно до наказу

Міністра вугільної промисловості України від 18.09. 1996 року шляхом перетворення державного підприємства «Павлоградське енергопідприємство» відповідно до наказу Міністра вугільної промисловості України від 16.09. 1996 року, а далі у дочірнє підприємство компанії відповідно Указів Президента України від 11. 05.1994 року «Про холдингові компанії, що створюються в процесі корпоратизації та приватизації».

ДПрАТ «Павлоградське енергопідприємство» зареєстроване як юридична особа 11.11. 1997 року розпорядженням виконкому Павлоградської міської ради.

22. 09.2003 року виконавчим комітетом Павлоградської міської ради зареєстрована нова редакція Статуту Товариства, в якій 100 % акцій товариства передається в ДТЕК «Павлоградвугілля». Засновником товариства є Міністерство вугільної промисловості України.

Основний вид діяльності: виробіток теплової енергії, постачання підприємствам та громадянам тепло- та електроенергії. На даному етапі виробництва теплової енергії підприємство нараховує дванадцять котелень, які повністю забезпечують ПрАТ «Павлоградвугілля» і шахти Павлоградського регіону теплом. Завдяки важкій праці робітників енергопідприємства, досягнуто:

- поліпшення умов праці, завдяки впровадженню новітніх технологій;
- збільшення потужності підприємства у виробітку теплової енергії;
- зменшення виробничих захворювань та травматизму;
- відсутність заборгованості по заробітній платі;
- збереження робочих місць.

За допомогою таблиці 2.1 проаналізуємо основні техніко – економічні показники досліджуваного державного підприємства.

Таблиця 2. 1

Аналіз техніко – економічних показників діяльності ДПрАТ
«Павлоградське енергопідприємство» ПрАТ «Павлоградвугілля»
за 2023 - 2024р.

Показник	Роки		Відхилення, (+/-)	
	2023	2024	Абсол.	Відн.
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	11665,4	18577,2	6911,8	59,25
Реалізовано Гкал теплової енергії	146000	226000	80000	54,79
Реалізовано Гкал електроенергії	17568	21361	3793	3035
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	12344,0	16429,0	4085	33,09
Чистий прибуток, (збиток), тис. грн.	-678,6	+2148,2	+1469,6	-

Згідно проведеного аналізу (таблиці 2.1.) спостерігається тенденція підвищення ефективності діяльності підприємства. Так виручка від реалізації продукції збільшилась на 6916 тис. грн., відповідно 59, 25% . Також збільшилась реалізація теплової енергії на 80000 Гкал. У 2023 році підприємство отримало збитки 678, 6 тис. грн за рахунок збільшення собівартості реалізованої продукції.

Зміни основних показників ефективності діяльності підприємства відображено на рис. 2.1.

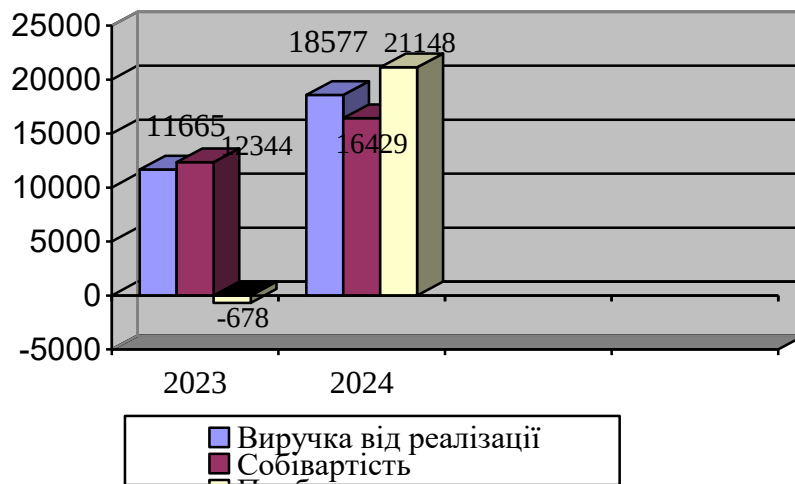


Рис. 2. 1. Техніко-економічні показники ДПрАТ «Павлоградське енергопідприємство» ПрАТ «Павлоградвугілля» за 2023 - 2024р., тис. грн.

Таким чином у 2024 році послуги були надані у більшому обсязі, ніж було заплановано. Це пов'язане з тим, що опалювальний сезон у 2024 році був довшим, ніж очікувалося.

В цілому підприємство своєчасно ліквідує форс мажорні наслідки і повністю задовольняє тепловою та електроенергією споживачів Павлоградського регіону.

2. 2. Аналіз трудових показників

Персонал – це особистий склад будь – якого закладу, підприємства.

Персонал – це сукупність постійних працівників підприємства, що мають певну професійну підготовку або досвід практичної діяльності.

Тобто персонал – це трудовий ресурс підприємства, який він використовує в процесі виробництва.

Основним показником ефективності використання

трудових ресурсів є продуктивність праці.

Продуктивність праці – це показник, що характеризує міру ефективності праці окремого працівника в середньому на підприємстві. Він розраховується як відношення обсягу наданих послуг до середньоспискової чисельності працівників підприємства [42].

На підприємстві використовуються два методи виміру продуктивності праці:

- натуральний, тобто за якого обсяг послуг вимірюється в натуральному вираженні.
- вартісний, за якого обсяг послуг вимірюється в вартісному вираженні.

Фонд оплати праці (ФОП) – це сума усіх грошових коштів підприємства, призначених для виплати заробітної плати працівникам.

ФОП включає [24]:

- основну заробітну плату – це заробітна плата відрядна та погодинна, а також оплата відряджень.
- додаткова заробітна плата – це доплати за поверхнормативний робочий час, роботу в нічний час, поєднання професій, професіональну майстерність, роботу в святкові та вихідні дні.
- інші компенсаційні виплати – це матеріальна допомога, соціальні пільги, юбілейні премії, доплати за особливо важливі доручення.

Аналіз трудових показників «Павлоградського енергопідприємства» представлений у табл. 2. 2.

Таблиця 2.2

Аналіз трудових показників ДПрАТ «Павлоградське
енергопідприємство» ПрАТ «Павлоградвугілля»
за 2023 - 2024р.

Показник	2023	2024	Абсол. відх.	Відн. відх.
ФОП (тис.грн.)	1090,2	1085,4	-4,8	- 0,44
ФОП робіт.(тис.грн.)	912,4	931,9	19,5	2,14
ФОП ІТР (тис.грн.)	177,8	153,5	-24,3	- 13,67
Середньоспискова чисельність (чол.)	670	662	-8	- 1,19
Кількість робітників (чол.)	562	569	7	1,25
Кількість ІТР (чол.)	108	93	-15	- 13,89
Середній рівень з/п робітників (грн.)	16230,5	16370,7	14,2	0,87
Середній рівень з/п ІТР (грн.)	16470	16500,3	3,3	0,20

З табл. 2.2 видно, що ФОП у 2024 році, порівняно з 2023 роком зменшився, точніше на 0,44%. Це відбулося за рахунок того, що у 2024 році відбулося скорочення чисельності працівників, хоча і відбулося підвищення рівня мінімальної заробітної плати. Із даних табл. 2.2 видно, що через підвищення рівня мінімальної заробітної плати середня заробітна плата робітників зросла у 2024 році, порівняно з 2023 роком, на 0,87 %, а середній рівень заробітної плати ІТР зріс на 0,2 %. Чисельність персоналу знизилася за рахунок скорочення штатів через застосування комп'ютерної техніки на підприємстві, що дало змогу вивільнити частину персоналу.

На основі вищенаведених даних розрахуємо продуктивність праці персоналу за категоріями у натуральному та вартісному показниках:

$$\text{ПП вар} = V_{\text{вир.вар}} / \text{Чсередн.}, \quad (2.1)$$

де ПП вар – продуктивність праці у вартісному вираженні;

$V_{\text{вир.вар}}$ – обсяг виробництва у вартісному вираженні, тис. грн.;

Чсередн – середньосписочна чисельність персоналу, чол.

Тепер розрахуємо продуктивність праці у натуральному вираженні:

$$ПП\text{ нат} = V\text{ вир. нат} / Чсередн. \tag{2.2}$$

де ПП нат – продуктивність праці у натуральному вираженні;

Vвир.нат – обсяг виробництва у натуральному вираженні, Гкал.

Результати розрахунків представлено у табл. 2. 3.

Таблиця 2.3

Аналіз продуктивності праці ДПрАТ «Павлоградське енергопідприємство» ПрАТ «Павлоградвугілля» за 2023 - 2024р.

Показник	Од. вимір.	2023	2024	Відхилення	
				Абсол.	Віднос. (%)
Обсяг надання послуг	(тис. грн.)	11665,4	18577,2	6911,8	59,25
Обсяг надання послуг	(Гкал)	146000	226000	80000	54,79
Середньосписочна чисельність персоналу	(чол.)	670	662	-8	- 1,19
ПП у вартісному вираженні	(тис. грн. / чол.)	17,41	28,06	10,65	61,17
ПП у натуральному вираженні	(Гкал / чол.)	217,91	341,39	123,48	56,67

Наглядно на рис 2.2 показано тенденцію збільшення продуктивності праці як в натуральному так і в вартісному вираженні.

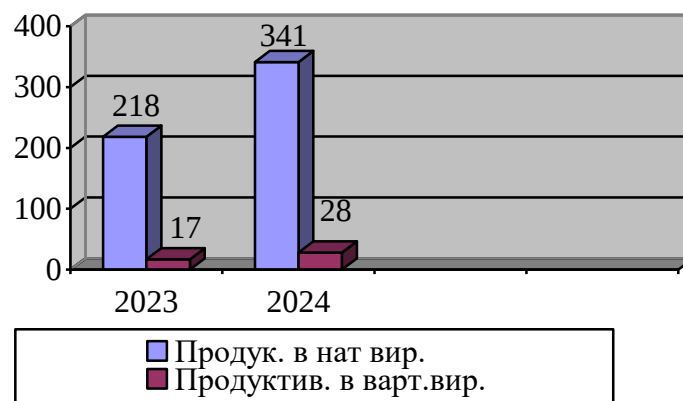


Рис. 2.1. Продуктивність праці ДПрАТ «Павлоградське енергопідприємство» ПрАТ «Павлоградвугілля» за 2023 - 2024р.

Таким чином, видно, що продуктивність праці робітників у 2024 році збільшилась як у вартісному вираженні, так і у натуральному. Причиною цього є те, що за умови скорочення чисельності персоналу у 2024 році на 1,19%, обсяг послуг, що надається підприємством, значно збільшився на 59,5%. Це позитивна тенденція і свідчить вона про якісну організацію трудового процесу на підприємстві.

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Безумовним фактором забезпечення функціонування будь-якого підприємства є залучення персоналу з певними кількісними, структурними та якісними характеристиками. З розвитком суспільства людський фактор набуває все більшого значення внаслідок зростання загального рівня освіти та культури, а також вимог людей щодо умов життя та праці. Це потребує нових підходів до планування та управління загалом і створення нових важелів управління персоналом зокрема.

Зміст управління трудовими ресурсами залежить від обраної концепції, що відбиває ставлення до персоналу: теорії людських (трудових) ресурсів; теорії людського капіталу. Теорія людських (трудових) ресурсів базується на твердженні, що працівник — такий самий фактор виробництва, як і решта ресурсів. У ранніх теоріях управління (у класичній та ранній адміністративній) вважалося, що ставитися до персоналу та керувати ним можна так само, як і іншими виробничими ресурсами, використовуючи ті самі інструменти та методи. Ринок праці надає підприємцеві можливості наймати потрібну кількість персоналу необхідної кваліфікації. А надлишок трудових ресурсів через безробіття доводить, що зробити це не дуже важко. Конкуренція між робітниками за престижну працю перекладає тягар з підготовки та перепідготовки кадрів на їхні власні плечі. Але людина — це не лише «носієй праці». Результати дослідження ролі та значення персоналу навіть у високотехнологічних, роботизованих виробництвах доводять, що додана вартість створюється насамперед людьми.

У виробничому потенціалі трудові ресурси — найбільш активний фактор, який дає змогу йому (потенціалу) адаптуватися до змін і розвиватися. З іншими ресурсами персонал об'єднує те, що він має

відповідати вимогам тих напрямків діяльності, які має та планує до освоєння підприємство.

Трудові ресурси — поняття дуже складне; воно охоплює різноманітні групи працівників незалежно від їхньої ролі в процесі виробництва, від функцій, які вони виконують, кваліфікаційного складу тощо. Вимоги, що висуваються до кожної з груп робітників — різні, тому при забезпеченні підприємства трудовими ресурсами застосовується диференційований підхід.

Для правильного визначення підходу до формування кадрової складової виробничого потенціалу застосовують різні групування персоналу підприємства.

Щодо ролі у виробництві виокремлюють промислово-виробничий та невикробничий персонал. В основу такого поділу покладено об'єкти їхньої праці, а не функції. Промислово-виробничий персонал — це працівники, зайняті безпосередньо у виробництві продукції, а також у підрозділах обслуговування. Непромисловий персонал — це робітники, безпосередньо не пов'язані з виготовленням продукції, тобто робітники-ремонтники будівель і споруд, працівники наукових лабораторій, навчальних підрозділів, соціальних закладів тощо.

Такий поділ до деякої міри умовний (наприклад, наукові підрозділи — це могутня виробнича підсистема, спрямована в майбутнє), однак вона дає змогу забезпечити виробництво кадрами. Склад кадрів — носіїв праці — розглядається при цьому деперсоніфіковано, за категоріями та групами робітників у розрізі їхніх спеціальностей та кваліфікації. Специфіка трудових ресурсів полягає в тому, що забезпечення ними підприємства пов'язано з роботою з конкретними особами, які мають не лише професійно-кваліфікаційні характеристики, а й досвід, рівень культури, виховання, статево-вікові відмінності. Крім того, будь-які зміни на підприємстві зумовлюють зміни вимог до персоналу, тому не треба сподіватися на те, що можна вдовольнити потреби підприємства в

трудових ресурсах один раз і назавжди. Необхідно постійно вивчати потреби у персоналі та можливості їх задоволення.

Необхідні прямі та непрямі витрати (інвестиції) у відповідні заохочення персоналу для забезпечення ефективного функціонування підприємства постійно зростають і включають в себе: заробітну плату, витрати на соціальні потреби (соціальне страхування та пенсійне забезпечення); витрати на пошук, найом і підготовку (перепідготовку) працівників, які тим вищі, чим кваліфікованіші кадри потрібні для здійснення процесу виробництва та управління; витрати на створення робочих місць з певними умовами праці, обладнанням, що постійно вдосконалюється з розвитком науково-технічного прогресу та міжнародної конкуренції.

Залежно від галузі економіки витрати на персонал становлять від 20 до 80% доданої вартості; ця частка з прийняттям відповідних законів щодо соціального захисту населення в країнах із соціально орієнтованою ринковою економікою, постійно підвищується, стає майже нечутливою до змін кон'юнктури на ринку праці. Усе це створює певні умови, в яких кожне підприємство розробляє свої стратегії щодо трудових ресурсів, які дуже тісно пов'язані з фінансовими, інформаційними і функціональними стратегіями.

Наведемо приклади стратегій відносно трудових ресурсів (персонал-стратегія). Варто зазначити, що західна практика стратегічного управління свідчить, що більшість, але не всі, підприємства розробляють стратегії відносно трудових ресурсів, чого не можна сказати про східні (японські та корейські) фірми, де *personnel-strategy* — одна з головних.

Стратегія відносно трудових ресурсів або персоналу передбачає добір, заміщення, закріплення, просування, навчання, перекваліфікацію, оцінку, звільнення кадрів тощо.

Треба виокремити стратегії відносно організації та оплати праці, які якнайтісніше пов'язані з трудовим законодавством і

діяльністю профспілок. Варто зазначити, що кожне підприємство намагається під час укладання трудових угод створити умови для найефективнішого використання трудових ресурсів для роботи «за покликанням», а не для фінансування вільного часу своїх працівників. Іноді, вже у відповідних планах або програмах, виділяється підрозділ «трудові відносини», в якому відбито встановлені внаслідок переговорів з профспілками та держорганами основні орієнтири кадрової політики підприємства.

Таким чином, у виробничому потенціалі трудові ресурси — найбільш активний фактор, який дає змогу йому (потенціалу) адаптуватися до змін і розвиватися. Зміст управління трудовими ресурсами залежить від обраної концепції, що відбиває ставлення до персоналу: теорії людських (трудових) ресурсів; теорії людського капіталу.

ВИСНОВКИ

Планування персоналу (еквіваленти, що зустрічаються в літературі - кадрове планування, планування робочого складу підприємства) визначається як "процес забезпечення організації необхідною кількістю кваліфікованого персоналу, прийнятим на правильні посади в правильний час". По іншому визначенню, планування персоналу - це "система підбору кваліфікованих кадрів, при використанні двох видів джерел - внутрішніх (наявні в організації службовці) і зовнішніх (знайдені чи притягнуті з зовнішнього середовища), що має своєю метою забезпечити потреби організації в необхідній кількості фахівців у конкретні тимчасові рамки".

Метою розроблення плану персоналу та оплати праці є визначення економічно обґрунтованої потреби підприємства в персоналі й забезпечення його ефективного використання в плановому періоді.

Завданням планування чисельності персоналу є визначення потреби у всіх категоріях працівників, потрібних для забезпечення безперебійного виробничого процесу й виконання виробничих планів. При цьому треба забезпечити раціональне використання трудових ресурсів, оптимальне співвідношення різних категорій персоналу.

У процесі планування потреб у персоналі необхідно враховувати показники плинності кадрів і намагатися уникати дублювання обов'язків різними фахівцями.

Планування потреб у персоналі здійснюють відповідно до кадрової політики організації та стратегії розвитку організації загалом.

Можна зробити висновки, що планування персоналу є складовою загального планування діяльності і розвитку підприємства, спрямованою на забезпечення пропорційного і динамічного розвитку персоналу.

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.

Для здійснення якісного планування на підприємстві проводиться аналіз ефективності використання трудових ресурсів.

Основна мета даної роботи, що полягає в здійсненні планування чисельності на підприємстві та розробці заходів з стратегічного планування чисельності та її ефективності, досягнута. У роботі проаналізований сучасний стан системи планування, визначені її недоліки та розроблений перелік заходів, що можуть покращити цей стан.

Аналіз використання персоналу на підприємстві показав, що фонд оплати праці у 2024 році, порівняно з 2023 роком зменшився, точніше на 0,44 %. Це відбулося за рахунок того, що у 2024 році відбулося скорочення чисельності працівників, хоча і відбулося підвищення рівня мінімальної заробітної плати. І через підвищення рівня мінімальної заробітної плати середня заробітна плата робітників зросла у 2024 році, порівняно з 2023 роком, на 0,87%, а середній рівень заробітної плати ІТР зріс на 0,2%.

Ефективність використання персоналу свідчить, що продуктивність праці в порівнянні 2024р з 2023 роком зросла на 10,65 тис.грн/чол.

Підприємство використовує виробничий персонал недостатньо повно. Тому пропонується використовувати стратегічне планування яке дозволить виокремити стратегії відносно організації та оплати праці, які якнайтісніше пов'язані з трудовим законодавством і діяльністю профспілок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кожанова Є.П., Опенко І.П. Економічний аналіз: Навчальний посібник. – 2-е вид., доправ. і доп. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2015. – 344с.
2. Семернікова І.О., Мешкова-Кравченко Н.В. Економіка підприємства: Навчальний посібник (Курс лекцій). – Херсон: ОЛДІ-плюс, 2023. – 312 с.
3. Ковальчук І.В. Економка персоналу. Навчальний посібник з економіки підприємства. – К.: ВІПОЛ, 2023. – 335 с.
4. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності персоналу підприємства: Навч.посіб. – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2023. – 662 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
5. Основи інвестиційно-інноваційної діяльності: Навч. посіб. / За науковою редакцією В.Г.Федоренко. – К.: Алеута, 2022. – 431 с.
6. Макаров М.М. и др. Теорія вибору та прийняття рішень. Персонал підприємства. – К.: Просвіта, 2021. – 415 с.
7. Економічний ризик: ігрові моделі: Навч.посібник за ред. Вітлінського В.В. – К.: КНЕУ, 2022. – 446 с.
8. Поліщук Г.М. Персонал підприємства – основа ефективної діяльності// Формування ринкових відносин в Україні. – 2020. - №2(21). – с.7 – 12.
9. Економічний аналіз / За ред. Ф.Ф.Бутинця. – Житомир: ПП «Рута», 2020. – 460 с.
10. Хэлферт Эрик. Техніка аналізу ефективності використання персоналу. – К.: Аудит, 2020. – 560 с.
11. Персонал підприємств. Під ред. А.М. Поддєрьогін. – Київ, 2019. – 380 с.
12. Василик О.Д. Персонал підприємства. – К., 2017. – 360 с.
13. Економічний аналіз / За ред. М.Г.Чумаченка. – К.: КНЕУ, 2020. – 640 с.
14. Бланк И.А. Управление персоналом. – К.: Ніка-Центр: Ельга, 2018. – 440 с.
15. Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посіб. для студ. вищ. навч.

закл. / Л. І. Шваб. 2-ге вид. – К.: Каравела, 2015. – 564 с.

16. . Цал – Цалко Ю. С. Витрати підприємства: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / Ю. С. Цал – Цалко . – К.: ЦУЛ, 2022. – 655 с.

17. Череп А. В. Управління собівартістю: Моногр. / Запор. нац. техн. ун-т. – Х.: ІНЖЕК, 2019. – 373 с.