**Практична робота № 3**

 **Персонал підприємства: його чисельність та продуктивність**

**Теоретичні відомості**

*Персонал підприємства* − це сукупність постійних працівників, які

отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають практичний досвід і

навички роботи. Крім постійних працівників, у роботі підприємства можуть

брати участь на основі контракту інші працездатні особи.

Співвідношення між окремими групами працівників підприємства утворює

структуру персоналу. Залежно від ознаки, покладеної в основу класифікації

персоналу, можна розрахувати різні види структури (соціальна, професійна,

кваліфікаційна, статева, вікова, за стажем роботи та ін).

Всі кадри підприємства поділяються на промислово-виробничий персонал

(ПВП) і непромисловий персонал (НПП). До ПВП належать зайняті в основних

і допоміжних підрозділах підприємства; в заводських лабораторіях, дослідних

установах − апарат заводоуправління, працівники охорони. До НПП належать

зайняті у невиробничій сфері підприємства.

Згідно з Державним класифікатором професій (класифікатор професій ДК

003-95) персонал поділяється на п’ять категорій:

1. робітники;

2. технічні службовці;

3. фахівці;

4. професіонали;

5. керівники.

1. *Робітники* в залежності від відношення до процесу створення продукції

поділяються на основні, які безпосередньо беруть участь у процес і

виготовлення продукції, і допоміжні, які виконують функції обслуговування

основного виробництва. До категорії «робітники» також належать листоноші,

телефоністи, оператори зв’язку, прибиральники, кур’єри, чергові, сторожі,

гардеробники та ін. Поступово, з розвитком виробництва, його механізації та

автоматизації чіткі межі між основними та допоміжними робітниками

зникають, а роль останніх (зокрема наладчиків, механіків) зростає.

Для того, щоб розрахувати кількість основних і допоміжних робітників на

підприємстві у звітному році, можна скористатися такими формулами:

*Ч оз*.*вр*. *р*. . *Чвсіхвз*

%

100%

,

(3)

де *Ч оз*.*вр*. *р*. . − середньоспискова чисельність основних робітників у звітному

році, чол.;

*Ч всіхвз* . *р*. середньоспискова чисельність всіх робітників у звітному році, чол.;

% відсоток основних робітників у звітному році, %.

*Ч допвз* . *р*. . *Ч всіхвз* . *р*. . *Ч оз*.*вр*. .*р*. ,

(3.2)

де *Ч допвз* . *р*. . − середньоспискова чисельність допоміжних робітників у звітному

році, чол.

На підприємстві розрізняют спискову, середньоспискову і явочну

чисельність працівників.

*До спискової чисельності* включаються всі постійні, тимчасові і сезонні

працівники, які прийняті на роботу на один і більше днів, незалежно від того,

чи перебувають вони на роботі, у відпустці, відрядженні, звільнені з роботи у

зв’язку з непрацездатністю та ін.

*Середньоспискову чисельність*

працівників за місяць визначають,

розраховуючи підсумовуванням спискової чисельності за всі дні місяця і

діленням на кількість календарних днів у місяці. Середньоспискову чисельність

працівників за квартал (рік) визначають як середньоарифметичну величин у

середньоспискової чисельності за відповідні місяці .

Для того, щоб розрахувати середньоспискову кількість основних і

допоміжних робітників на підприємстві у плановому році можна скористатися

формулами 3.3 і 3.4:

*Ч оп*.*лр*. .*р*. *Ч оз*.*вр*. .*р*.*N о*. *р*. ,

(3.3)

де *Ч оп*.*лр*. .*р*. − середньоспискова чисельність основних робітників у плановому

році, чол.;

*Ч оз*.*вр*. *р*. . − середньоспискова чисельність основних робітників у звітному році,

чол.;

*Nо.р.* умовна економія чисельності робітників за рахунок зниження

нормативної трудомісткості основних процесів виробничої програми, чол.:

 *N о* . *р* .

 *Т*

*Ф д* *К н*

,

(3.4)

де*Т* зниження нормативної трудомісткості основних процесів

виробничої програми у плановому році, нормо-год.;

*Фд* реальний річний фонд часу одного робітника, год.;

*Кн* плановий коефіцієнт виконання норм виробітку:

*К н* 1

*К н*

100%

,

(3.5)

де*К н* − коефіцієнт перевиконання норм виробітку, %.

Важливим моментом в обчисленні чисельності робітників підприємства є

правильне встановлення дійсного (реального або корисного) фонду часу роботи

одного середньоспискового працівника. Цей фонд визначається шляхом

складання балансу робочого часу середньоспискового працівника. Реальний

(дійсний) річний фонд часу одного робітника − реальний час, який відпрацював

робітник протягом року.

*Номінальний (плановий) річний фонд* часу одного робітника − запланований

час, який має відпрацювати робітник протягом року.

*Дійсний річний фонд* часу за нормальних умов або менший за плановий

(лікарняні, декрети, навчання тощо), або дорівнює йому.

*Явочна чисельність* включає всіх працівників, які з’явилися на роботу.

Середньявочна чисельність основних робітників у плановому році

обраховується за допомогою коефіцієнта списковості:

*Ч*

*пл*. *р*.

*яв*.*о*. *р*.



*Чоп*.*лр*..

*К сп*.

,

(3.6)

де *Ксп.* коефіцієнт списковості, який показує відсоток працюючих, які не

зявилися на роботу (якщо коефіцієнт списковості 1,08, то на роботу не вийшло

8% працюючих у розрахунку від явочної чисельності). Даний коефіцієнт також

можна знайти за формулою:

*К сп*

*Фн*

*Фд*

,

(3.7)

де *Фн* номінальний річний фонд часу одного робітника, дні.

Середньявочна чисельність основних робітників у звітному році

розраховується як:

*Ч*

*зв*. *р*.

*яв*.*о*. *р*.



*Ч оз*.*вр*.

*К сп*.

.

(3.8

Середньоспискова чисельність всіх робітників у плановому році:

*Ч всіхлп* . *р*. *Ч оп*.*лр*. .*р*. *Ч доплп* . *р*. ..

(3.9)

Чисельність додаткового найму (чи звільнення) робітників у плановому

році розраховується за формулами:

*Ч найм* *Ч к* *Ч п* ,

(3.10)

де *Чп* очікувана спискова чисельність робітників на початок планового

року, чол.;

*Чк* очікувана спискова чисельність робітників на кінець планового року,

чол.

*Ч к* 2*Ч всіхлп* . *р*. *Ч п* ,

(3.11)

*пл*. *р*.

2. *Технічні службовці* здійснюють підготовку й оформлення документів,

облік, контроль, господарське обслуговування, виконуючи при цьому чітко

регламентовану суто технічну роботу (наприклад касири, діловоди,

коменданти, секретарі тощо). Злагоджена робота технічних службовців

вивільнює робочий час спеціалістів та керівників від простої, але необхідної

роботи, сприяючи повнішому використанню кваліфікаційного потенціалу

персоналу.

3. Професійні завдання *фахівців* полягають у виконанні спеціальних робіт,

пов’язаних із застосуванням положень і використанням методів відповідних

наук (бухгалтери, касири-експерти, техніки на виробництві, фахівці в галузі

обчислювальної техніки, інспектори з кадрів). Робота фахівців також пов’язана

з аналізом та обробкою інформації і потребує кваліфікації молодого

спеціаліста, бакалавра, а на деяких роботах і спеціаліста.

4. *Професіонали* вирішують питання, що стосуються створення і

впровадження у виробництво нових знань у формі теоретичних та прикладних

розробок; а також розробляють варіанти вирішення окремих виробничих і

управлінських проблем, остаточне розв’язання яких входить до компетенції

керівників. На підприємстві це передусім інженери, економісти, юристи та ін.

5. *Керівники* здійснюють функції загального управління. Умовно їх

поділяють на три рівні; вищий (організація в цілому) - генеральний директор,

директори; середні й (основні структурні підрозділи) - начальники цехів,

відділів, центрів тощо, і первинний (керівники безпосередніх виконавців) -

начальники лабораторій, борю, змін тощо. До керівників належать також

головні спеціалісти (головний інженер, головний технолог, головний бухгалтер

та ін), а також заступники всіх названих працівників.

Чисельність керівників, спеціалістів, службовців визначається на основі

затвердженого на підприємстві штатного розпису, в якому встановлюється

кількість працівників у кожній із вказаних груп згідно з діючими нормативами

чисельності.

Важливою є класифікація персоналу за професіями, спеціальностями,

кваліфікацією.

де *Ч всіх* − середньоспискова чисельність всіх робітників у плановому році.

*Професія* характеризує вид трудової діяльності, яка погребує спеціальних

знань та практичних навичок.

*Спеціальність* виділяється в межах певної професії і характеризує відносно

вузький різновид трудової діяльності. Кваліфікація характеризує якість,

складність праці і є сукупністю спеціальних знань і навиків, які визначають

ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій

обумовленої складності. За рівнем кваліфікації робітники поділяються на чотири групи:

· висококваліфіковані;

· кваліфіковані;

· малокваліфіковані;

· некваліфіковані.

Конкретний рівень кваліфікації робітників визначається за допомогою

тарифно-кваліфікаційних довідників і характеризується розрядами. Рівень

кваліфікації керівників, спеціалістів, службовців характеризується рівнем

освіти, досвідом роботи.

Спеціалістів розрізняють:

· найвищої кваліфікації (ті, що мають наукові ступені та звання);

· вищої кваліфікації (зі значним досвідом практичної роботи та вищою

спеціальною освітою);

· середньої кваліфікації (з певним практичним досвідом та середньою

спеціальною освітою);

· спеціалісти-практики (не мають спеціальної освіти, але мають практичний

досвід і займають відповідні посади).

*Кадрова політика підприємства* − це врахування чинників, які впливають

на зміну професійно-кваліфікаційного складу та структури персонал у

підприємств:

1. Зростання попиту на кваліфіковану робочу силу, що пов'язано із

швидкими темпами оновлення продукції, ускладненням технологічних процесів

тощо.

2. Перерозподіл працівників із сфери промислового та

сільськогосподарського виробництва у сферу побутового обслуговування

населення, торгівлі, інформаційну сферу.

3. Досить висока питома вага зайнятих ручною та некваліфікованою

працею, що пов'язано із сповільненням темпів технічного переоснащення

підприємств.

4. Включення до складу трудових ресурсів працівників з більш високим

освітнім рівнем, ніж ті, які вибувають за межі працездатного віку.

5. Неврахування системою освіти сучасних вимог і потреб у

кваліфікованій робочій силі, що породжує невідповідність між реальним

попитом підприємств у кадрах та їх пропозицією на ринку праці.

Основна мета кадрової політики полягає в забезпеченні кожного робочого

місця і посади персоналом відповідної професії, спеціальності і, головне −

кваліфікації.

*Управління персоналом* − це частина кадрової політики.

*Продуктивність праці* − це показник, що характеризує її ефективність і

показує здатність працівників випускати певну кількість продукції за одиницю

часу. Рівень продуктивності праці характеризується показником виробітку,

який показує кількість продукції, що вироблена за одиницю часу.

Методи визначення виробітку:

1. *Натуральний* − ділення обсягу виробленої продукції у фізичних одиницях

на кількість затраченого часу в нормо-годинах (різновидом натуральних вимірників обчислення виробітку є умовно-натуральні);

2. *Трудовий* − ділення обсягу продукції, поданої в затратах робочого часу в

нормо-годинах, на кількість робітників;

3. *Вартісний* − ділення обсягу виробленої продукції в гривнях до затрат

часу, вираженого в середньосписковій чисельності робітників, або відпрацьованій ними кількості людино-днів, людино-годин.

Середня продуктивність праці основних робітників у звітному році у

вартісному вираженні розраховується за такою формулою, тис. грн/ чол.:

*ППоз*.*вр*.

*Vзв*.

*Ч оз*.*вр*.*р*

,

(3.12)

де *Vзв*. обсяг виробництва валової продукції у звітному році, тис. грн;

*Ч оз*.*вр*. *р*. . − середньоспискова чисельність основних робітників у звітному році,

чол.

Середня продуктивність праці всіх робітників у звітному році, у вартісному

вираженні розраховується за такою формулою, тис. грн/ чол.:

*ППвсіх* .

*Vзв*.

*Ч всіхвз*

,

(3.13)

*зв*. *р*.

чол.

Середня продуктивність праці основних робітників у плановому році, у

вартісному вираженні розраховується за такою формулою, тис. грн./ чол.:

*ПП оп*.*лр*. 

*Vпл*.

*Ч оп*.*лр*. .

,

(3.14)

де *Vпл.* обсяг виробництва валової продукції у плановому році, тис. грн.

Середня продуктивність праці всіх робітників у плановому році, у

вартісному вираженні розраховується за такою формулою, тис. грн/ чол.:

*ППвсіхлп* .

*Vпл*.

*Ч всіхлп*

,

(3.15)

де *Ч всіх* середньоспискова чисельність всіх робітників у звітному році,

*пл*. *р*.

чол.

Зміна продуктивності праці основних робітників у плановому році

порівняно зі звітним розраховується за формулою, тис. грн/ чол.:

*ППо*. *р*.

*ППоп*.*лр*. .*р*. *ППоз*.

*ППоз*.*вр*. .*р*.

100%,

(3.16)

де *ППоп*.*лр*. .*р*. − середня продуктивність праці основних робітників у

плановому році, тис. грн/ чол.;

*ППоз*.*вр*. *р*. . − середня продуктивність праці основних робітників у звітному році

тис. грн/ чол.

Зміна продуктивності праці всіх робітників у плановому році порівняно зі

звітним розраховується за формулою, тис. грн/ чол.:

*ПП всіх*

*ПП всіхлп* . *р*. *ПП вс*

*ПП всіхвз* . *р*.

 100%,

(3.17)

де *ППвсіхлп* . *р*. . − середня продуктивність праці всіх робітників у плановому році,

тис. грн/ чол.;

*ППвсіхвз* . *р*. . − середня продуктивність праці всіх робітників у звітному році, тис.

грн/ чол.

Додатковий приріст чи зниження обсягу виробництва за рахунок зміни

чисельності розраховується за формулою:

*Vчис* . *ППвсіхвз* . *р*. . (*Ч всіхлп* . *р*. *Ч всіх*.*вз р*. ),

(3.18)

де *Ч всіхвз* . *р* . середньоспискова чисельність всіх робітників у звітному році,

чол.;

*Ч всіхлп* . *р*. − середньоспискова чисельність всіх робітників у плановому році,

чол.

Додатковий приріст чи зниження обсягу виробництва за рахунок зміни

продуктивності праці розраховується за формулою:

*Vпп* *Ч всіхлп . р. \* ( ППвсіхлп . р. .* *ППвсіхвз . р. . )*

(3.19)



де *Ч всіх* − середньоспискова чисельність всіх робітників у плановому році,

де *Ч всіхлп* . *р*. − середньоспискова чисельність всіх робітників у плановому році,

чол.

Додатковий приріст обсягу виробництва за рахунок зміни чисельності і

продуктивності праці можна розрахувати за формулою:

*Vпп**чис**Vчис**Vпп*

(3.20)

Поняття «економія» в широкому розумінні означає реальні заощадження

будь-чого: коштів, ресурсів, часу і т. д. В свою чергу, поняття «умовна

економія» означає умовні заощадження будь-яких ресурсів, коштів, які можуть

стати реальною економією за виконання якоїсь конкретної умови.

Розраховуємо умовну економію чисельності основних робітників за

рахунок зміни продуктивності праці:

*Еоп*.*пр*. *Ч оп*.*пр*..*зв*. *р*. *Ч оп*.*лр*. .*р*.,

(3.21)

*пп*. *зв*. *р*.

знаходиться за такою формулою:

*Ч оп*.*пр*..*зв*. *р* 

*Vпл*

*ПП оз*.*вр*.

.

(3.22)

Умовну економію чисельності основних робітників за рахунок зміни обсягу

виробництва можна розрахувати за формулою:

*Еоп*.*пр*.

*Vпл*

*зв* . *р*.

*о*. *р*.



*Vзв*

*зв* . *р*.



*Vпл*

*зв* . *р*.

 *Ч оз*.*вр*. *р*. ..

(3.23)

Умовна економія чисельності допоміжних робітників за рахунок росту

обсягу виробництва можна розрахувати за формулою:

*Едоппп* . *Ч допвз* . *р*. .

*Vпл*.

*Vзв*

 *Ч доплп* . *р*. ..

(3.24)

Планування продуктивності праці здійснюється методом прямого рахунку

та пофакторним методом.

І. *Метод прямого рахунку* передбачає визначення планового рівня

продуктивності праці шляхом ділення запланованого обсягу випуску продукції

у вартісному вираженні або в натуральних одиницях на планову чисельність

промислово-виробничого персоналу.

ІІ. *Пофакторний метод* передбачає розрахунок приросту продуктивності

праці через економію чисельності працівників під впливом різних факторів.

де *Ч о*. *р*.

*ПП*

*ПП о*. *р*.

*ПП о*. *р*.

Розрахунок планового рівня продуктивності праці здійснюється в декілька

етапів.

1. Обчислення економії робочої сили під впливом техніко-економічних

факторів.

2. Визначення вихідної чисельності промислово-виробничого персоналу в

плановому періоді.

3. Визначення планової чисельності працюючих шляхом віднімання від

вихідної їх чисельності в плановому періоді загальної величини їх зменшення.

4. Розрахунок приросту продуктивності праці в плановому періоді.

Для аналізу зміни чисельності і складу персоналу використовують різні

показники. Рух кадрів на підприємстві характеризується за допомогою таких

коефіцієнтів:

1. *Оборот робочої сили за прийомом* (Коп):

*К оп*.

*Ч п*

*Ч всіхвз*

,

(3.25)

де *Чп* − чисельність прийнятих на роботу за відповідний період, чол.;

*Ч всіхвз* . *р*. − середньоспискова чисельність працівників у цьому ж періоді, чол.;

2. *Оборот робочої сили за звільненням* (*Коз*):

*К оз*.

*Ч зв*.*заг* .

*Ч всіхвз* .

,

(3.26)

де *Ч зв*. *заг*. − загальна чисельність звільнених за відповідний період з будь-

яких причин, чол.;

3. *Коефіцієнт плинності* (Кпл):

*К пл*.

*Ч зв*.

*Ч всіхвз*

,

(3.27)

де *Чзв* − чисельність звільнених за власним бажанням, за порушення

трудової дисципліни або з інших причин, не пов’язаних з виробництвом, чол.

**Завдання для самостійного виконання**

Таблиця 3.1 − Початкові дані для виконання завдання 3.1

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Порядковий номер** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** |
| **1** | 50 | 61,78 | 1500 | 50 | 1699 | 61,83 | 254 | 235 | 1830 | 7 | 131 | 150 | 120 |

**Варіант**

**Порядковий номер показника, поданого у таблиці 3.1**

1.

2.

3.

4.

5.

Обсяг виробництва валової продукції у звітному році, млн. грн.

Обсяг виробництва валової продукції у плановому році, млн. грн.

Середньоспискова чисельність робітників у звітному році, чол.

Відсоток основних робітників у звітному році, %.

Очікувана спискова чисельність робітників на кінець звітного (початок

планового) року, чол.

6. Зниження нормативної трудомісткості основних процесів виробничої

програми у плановому році, тис. нормо-год.

7. Номінальний річний фонд часу одного робітника, дні.

8. Реальний річний фонд часу одного робітника, дні.

9. Реальний річний фонд часу одного робітника, год.

10. Плановий коефіцієнт перевиконання норм виробітку, %.

11. Звільнено з підприємства за звітний рік, чол.

12. Прийнято на підприємство за звітний рік, чол.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2** | 25 | 30,89 | 1600 | 60 | 1812 | 74,19 | 256 | 237 | 1863 | 10 | 138 | 200 | 126 |
| **3** | 32 | 39,54 | 1235 | 63,5 | 1399 | 78,52 | 255 | 236 | 1857 | 8 | 222 | 83 | 203 |
| **4** | 10 | 12,36 | 2136 | 53,6 | 2419 | 66,28 | 256 | 237 | 1940 | 6 | 110 | 54 | 100 |
| **5** | 50 | 61,78 | 1256 | 85,6 | 1423 | 95,85 | 258 | 239 | 1880 | 7 | 99 | 20 | 90 |
| **6** | 14 | 17,30 | 1326 | 62,6 | 1502 | 77,41 | 256 | 237 | 1872 | 9 | 88 | 10 | 80 |
| **7** | 17 | 21,01 | 1485 | 78,5 | 1682 | 97,07 | 257 | 238 | 1878 | 10 | 164 | 111 | 150 |
| **8** | 26 | 32,13 | 1369 | 86,9 | 1551 | 87,46 | 259 | 240 | 1892 | 8 | 175 | 202 | 160 |
| **9** | 58 | 71,67 | 1111 | 61,1 | 1258 | 75,55 | 260 | 241 | 1894 | 8 | 186 | 36 | 170 |
| **10** | 39 | 48,19 | 1256 | 85,6 | 1423 | 75,85 | 258 | 239 | 1870 | 10 | 197 | 55 | 180 |
| **11** | 84 | 103,8 | 1487 | 48,7 | 1684 | 60,22 | 256 | 237 | 1866 | 11 | 182 | 156 | 170 |
| **12** | 12 | 14,83 | 1987 | 98,7 | 2251 | 62,05 | 257 | 238 | 1872 | 9 | 191 | 87 | 160 |
| **13** | 48 | 59,31 | 1456 | 45,6 | 1649 | 56,39 | 256 | 237 | 1940 | 10 | 239 | 64 | 220 |
| **14** | 25 | 30,89 | 1358 | 55,8 | 1538 | 69,00 | 259 | 240 | 1892 | 7 | 229 | 90 | 210 |
| **15** | 32 | 39,54 | 1475 | 47,5 | 1671 | 58,74 | 257 | 238 | 1872 | 12 | 268 | 405 | 200 |
| **16** | 38 | 46,96 | 1236 | 63,6 | 1400 | 78,64 | 254 | 229 | 1847 | 12 | 258 | 302 | 240 |
| **17** | 42 | 51,90 | 2000 | 80 | 2265 | 68,92 | 256 | 237 | 1880 | 9 | 112 | 59 | 107 |
| **18** | 46 | 56,84 | 845 | 84,5 | 957 | 84,49 | 255 | 236 | 1874 | 8 | 118 | 60 | 113 |
| **19** | 13 | 16,06 | 896 | 89,6 | 1015 | 70,79 | 256 | 237 | 1958 | 7 | 127 | 30 | 112 |
| **20** | 15 | 18,54 | 987 | 98,7 | 1118 | 62,05 | 258 | 239 | 1897 | 8 | 110 | 110 | 105 |
| **21** | 80 | 98,86 | 1569 | 56,9 | 1777 | 70,36 | 256 | 237 | 1889 | 10 | 196 | 120 | 184 |
| **22** | 90 | 111,21 | 2123 | 62,3 | 2405 | 77,04 | 257 | 238 | 1895 | 9 | 263 | 130 | 254 |
| **23** | 24 | 29,66 | 2300 | 50 | 2605 | 61,83 | 259 | 240 | 1909 | 9 | 280 | 140 | 261 |
| **24** | 13 | 16,06 | 1256 | 65,6 | 1423 | 81,12 | 260 | 241 | 1911 | 12 | 94 | 200 | 88 |
| **25** | 39 | 48,19 | 1999 | 99,9 | 2264 | 83,53 | 258 | 239 | 1887 | 10 | 105 | 500 | 99 |
| **26** | 24 | 29,66 | 1562 | 56,2 | 1769 | 69,49 | 256 | 237 | 1883 | 8 | 288 | 450 | 280 |
| **27** | 18 | 22,24 | 1235 | 73,5 | 1399 | 90,89 | 257 | 238 | 1889 | 9 | 287 | 364 | 280 |
| **28** | 30 | 37,07 | 1258 | 85,8 | 1425 | 66,10 | 256 | 237 | 1958 | 8 | 297 | 205 | 290 |
| **29** | 15 | 18,54 | 1475 | 47,5 | 1671 | 58,74 | 259 | 240 | 1909 | 7 | 169 | 198 | 156 |
| **30** | 45 | 55,61 | 1236 | 66,6 | 1400 | 82,35 | 257 | 235 | 1889 | 10 | 142 | 100 | 128 |

13. Чисельність звільнених за власним бажанням, за порушення трудової

дисципліни або з інших причин, не пов’язаних з виробництвом, чол.

**Керуючись даними таблиці 3.1 потрібно**

1. Розрахувати середньоспискову і явочну чисельність всіх робітників

разом, а також окремо основних і допоміжних робітників у звітному і

плановому роках (середньоспискова чисельність допоміжних робітників у

плановому році не змінилась).

2. Розрахувати чисельність додаткового найму (чи звільнення) робітників у

плановому році.

3. Розрахувати продуктивність праці всіх і окремо основних робітників у

звітному і плановому роках.

4. Розрахувати додатковий приріст чи зниження обсягу виробництва за

рахунок зміни чисельності і продуктивності праці окремо і в цілому.

5. Розрахувати умовну економію чисельності основних і допоміжних

робітників за рахунок росту продуктивності праці і обсягу виробництва.

6. Розрахувати оборот робочої сили за прийомом, оборот робочої сили за

звільненням, коефіцієнт плинності та охарактеризувати за допомогою цих

коефіцієнтів рух кадрів на даному підприємстві.

7. Зробити висновки.