

## ПЛАНУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ТА ФОНДУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ РОБІТНИКІВ ПРИ КОЛЕКТИВНІЙ (БРИГАДНІЙ) ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

*Непран А. В., канд. екон. наук, доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

*Мельничук О. М., канд. екон. наук*

*ВСП «Харківський торговельно-економічний коледж» Державного  
торговельно-економічного університету*

*Руденко І. В., канд. екон. наук, доцент*

*ВСП «Харківський торговельно-економічний коледж» Державного  
торговельно-економічного університету*

**Постановка проблеми.** При складанні плану з праці на підприємстві важливого значення мають розрахунки чисельності, професійного і кваліфікаційного складу робітників. В теперішній час бригадна форма організації та стимулювання виробництва залишається основною у промисловості. Розвиток бригадних форм організації та оплати праці обумовлено насамперед прогресивними змінами у технічній оснащеності виробництва. Матеріальною основою поширенням бригадної форми є масове впровадження нових машин, нових технологічних процесів, реконструкція промислових підприємств. Однією з умов ефективної роботи бригад є науково обґрунтоване планування чисельності працівників. Сфера застосування бригадних форм організації праці постійно розширюється, змінюються напрями розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням планування чисельності та фонду заробітної плати на підприємствах присвячені роботи С. М. Бортник [1], Н. М. Ворони [2], З. Я. Шацької [3], О. П. Гурченкова [4], О. І. Гаврилюк [5], Т. М. Цивінської [6], В. Б. Васюти [7], О. О. Трут [8], І. М. Геращенко [9] та ін. Як відмічав В. Б. Васюта, удосконалення системи планування витрат на оплату праці підвищує її мотивацію, продуктивність та впливає на кінцеві результати роботи [7, с. 136]. Особливістю вітчизняної структури заробітної плати, відмічала Л. М. Яременко, є відображення усіх реальних виплат, які працівник зможе отримати в процесі своєї трудової діяльності та при виконанні службових обов'язків [10, с. 57].

**Невирішені складові загальної проблеми.** Незважаючи на значну кількість наукових публікацій, залишаються невирішеними питання визначення чисельності та фонду заробітної плати при колективній формі організації та оплати праці. На жаль, сучасна система бізнес-планування не враховує особливості визначення чисельності працівників та фонду заробітної плати за колективної системи організації та оплати праці.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є розрахунок планової чисельності працівників та фонду заробітної плати при колективній організації та оплати праці в залежності від рівня рівня поділу праці.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** У тих випадках, коли за характером обладнання або в силу вимог технології для виконання виробничих операцій необхідна одночасна робота групи робітників (наприклад, ремонтних робітників), застосовується колективна (бригадна) відрядна організація та оплата праці. Розвиток бригадних форм організації та оплати праці обумовлено перш за все прогресивними змінами в технічному оснащенні виробництва, масовим впровадженням систем машин, нових технологічних процесів. Під бригадною розуміється така форма організації та оплати праці, при якій первинному колективу працівників (бригаді) плануються кількісні та якісні показники роботи, встановлюються нормативи трудових витрат та забезпечується матеріальна зацікавленість у високих результатах праці.

В залежності від характеру виконуваних робіт, особливостей і умов виробництва на підприємствах організуються різні виробничі бригади. Так, у цехах, де виконуються основні виробничі процеси з виготовлення виробів, створюються бригади із основних робітників; у обслуговуючих бригадах — бригади із допоміжних робітників по ремонту обладнання, транспортні бригади і т. п. В залежності від професійного складу робітників розрізняють бригади спеціалізовані та комплексні. Розрахунок чисельності робітників спеціалізованих та комплексних бригад має певні відмінності.

*Розрахунок чисельності робітників спеціалізованої бригади за витратами нормованого часу на одиницю продукції.* Висхідними даними для розрахунку явочної чисельності спеціалізованої бригади за витратами нормованого часу на одиницю продукції є: трудомісткість виробничої програми за кожним розрядом робіт, які входять до завдання виробничої бригади; витрати робочого часу на одного робітника та середній процент виконання планових норм.

Нормативна чисельність бригади робітників у бригаді складе:

$$C_n = \sum_1^i \frac{Tr_i}{B_i \cdot K_i}, \quad (1)$$

де — трудомісткість  $i$ -ї програми, нормо-год;

$Tr_i$

$B_i$  — усереднені витрати часу робітників  $i$ -ї професії, нормо-год;

$K_i$  — коефіцієнт перевиконання норм робітників  $i$ -ї професії;

$i$  — кількість професій.

Чисельність робітників спеціалізованої бригади дорівнює сумі чисельності робітників за усіма видами робіт, які входять до її завдання.

Приклад 1. Визначити явочну чисельність спеціалізованої бригади слюсарів-збиральників заводу, якщо на зборку одного виробу за нормами встановлено: 17,3 нормо-годин — по 2-му розряду, 27,5 нормо-годин — по 3-му розряду і 55,7 нормо-годин — по 4-му розряду. Планується виконання норм

слюсарями-збиральниками на плановий період 105 %. Розрахунок чисельності спеціалізованої бригади слюсарів-збиральників наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**Розрахунок чисельності робітників спеціалізованої бригади слюсарів-збиральників машинобудівного заводу**

Розряд слюсарно-збиральних робіт	Нормативна трудомісткість, нормо-години	Процент виконання норм за планом	Трудомісткість з урахуванням виконання норм ((ряд. 2; ряд. 3)	Тривалість робочого дня, години	Явочне число робітників	
					за розрахунком (гр. 4 : гр. 5)	фактично прийняте
1	2	3	4	5	6	7
II	17,3	105	16,5	7,9	2,1	2
III	27,5	105	26,2	7,9	3,3	3
IV	55,7	105	53,0	7,9	6,7	7
Всього	99,5	105	95,7	7,9	12,1	12,0

*Джерело: розраховано автором*

Облікова чисельність робітників спеціалізованої бригади слюсарів-збиральників визначається шляхом множення явочної чисельності на коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової. Величина коефіцієнта приведення явочної чисельності до облікової залежить від характеру технологічних процесів на підприємствах. Коефіцієнт приведення явочної чисельності працівників до облікової рівний: в преривних виробництвах — відношення номінального часу до явочного і складає приблизно 1,1; в неперервних виробництвах — відношення календарного часу до явочного.

З метою визначення облікової чисельності робітників складається плановий баланс робочого часу одного робітника (табл. 2).

На основі планового балансу визначається облікова чисельність робітників бригади. Так, якщо виробництво преривне, число робочих днів на протязі року становить 259, а число явочних днів — 232, то коефіцієнт приведення явочної чисельності робітників до облікової складе 1,12 (259/232).

В приведенем нами прикладі облікове число робітників бригади слюсарів-збиральників становитиме 13 осіб (12·1,12=13,44≈13).

Можливий приріст продуктивності праці в бригаді складе:

$$\Delta\Pi = \frac{E_{\text{ч}} \cdot 100}{\text{Ч}_{\text{пл}} - E_{\text{ч}}}, \quad (2)$$

де — планова чисельність робітників до утворення бригади, осіб;  
 $\text{Ч}_{\text{пл}}$  — економія чисельності від впровадження бригадного методу.

**Баланс робочого часу одного робітника з преривним виробництвом  
(при п'ятиденній робочій неділі)**

Показник	Плановий рік	
	абсолютні дані	в % до номінального фонду
Календарний фонд, дні	365	
Неробочі дні – святкові та вихідні	106	
Номінальний фонд, дні	259	100
Неявки на роботу, дні	27,0	10,5
відпуски		
чергові	14,1	5,5
за навчанням	3,0	1,2
по хворобі	6,3	3,3
виконання державних та громадських обов'язків	1,6	0,5
невиходи з дозволу адміністрації		
прогули		
Корисний фонд, дні	232	89,6
Середня встановлена тривалість робочого дня	7,90	
Скорочений робочий день підлітків		
Внутризмінні простой		
Середня фактична тривалість робочого дня, год.	7,9	
Корисний (ефективний) фонд робочого часу за рік, год.	1833	

*Джерело: складено автором.*

*Розрахунок чисельності робітників спеціалізованої бригади за нормами виробітку.* На підприємствах, де встановлені норми виробітку, явочна кількість робітників спеціалізованих бригад визначається шляхом ділення встановленого виробничим завданням змінного обсягу роботи для даної спеціальності на добуток норми виробітку та запланованого коефіцієнта її виконання.

Приклад. Норма виробітку на одного працівника бригади токарів становить 40 шт. виробів за зміну. Плановий коефіцієнт виконання норм виробітку складає 110 % (1,1). Обсяг делалей за зміну становить 500 шт. На основі приведених даних явочний склад бригади токарів рівний  $[500:(40 \cdot 1,1)] = 11,3 \approx 11$  осіб.

*Розрахунок чисельності робочих комплексних бригад.* Комплексною є така виробнича бригада робітників, яка виконує весь комплекс взаємопов'язаних, різних за технологією та трудомісткістю операцій виробничого процесу. Основна відмінність комплексних бригад від спеціалізованих полягає в тому, що до першої входять робітники різних професій (спеціальностей), тоді як до другої — робітники однієї спеціальності.

При організації комплексних бригад до нормативної чисельності відрядників необхідно прибавити чисельність погодинників, яка може бути розрахована або за нормативами або складена в межах штатного розпису ділянки, лінії. Проектна чисельність комплексної бригади ( $Ч_{пр}$ ) становитиме:

$$Ч_{пр} = Ч_{н} + Ч_{п}, \quad (3)$$

де  $Ч_n$ , — відповідно нормативна чисельність відрядників і погодинників.  
 $Ч_n$

До складу бригади можуть входити усі категорії працівників: основні та допоміжні робітники, інженерно-технічні робітники, молодший обслуговуючий персонал.

В залежності від характеру поділу праці робітників в складі комплексних бригад розрізняють бригади з повним поділом праці та з неповним поділом праці та без поділу праці між робітникам.

Розрахунок чисельності комплексних бригад здійснюють в залежності від характеру поділу праці. Явочна чисельність робітників бригади з повним поділом праці визначається шляхом діленням обсягу роботу по кожній спеціальності (професії) у відповідних одиницях вимірювання на норму виробітку на одного члена бригади. Величина норми виробітку повинна бути скорегована на плановий процент її виконання. Потім необхідно скласти чисельність робітників, обчислену за кожному виду робіт.

Приклад. 2. За даними табл. 3 визначити явочний склад робітників комплексної бригади на збиранні агрегату.

Таблиця 3

**Вихідні дані для розрахунку явочної чисельності робітників комплексної бригади**

Вид роботи	Професії робітників	Обсяг роботи за добу	Норма виробітку	Плановий коефіцієнт виконання норм
Обточка деталі діаметром 7 мм, шт.	Токарі	170	50	1,15
Відвернути гвинт і зняти хомутик, вставити деталь, прикріпити вентилятор	Слюсар-збиральник	100	150	1,1
Прикрутити передню кришку болтами	Допоміжний робітник	200	100	1,1
Кріплення із затяжкою та забутівкою боків на агрегаті	Кріпляльники	100	50	1,15

Джерело: складено автором.

Згідно даних табл. 3 явочне число токарів становитиме 3 осіб [ $170:(50 \cdot 1,15)=3$ ]; явочне число слюсарів-збиральників — 1 особа [ $100:(150 \cdot 1,1)=1$ ]; кріпляльників — 2 осіб [ $100:(50 \cdot 1,15)=2$ ]; допоміжних робітників — 2 осіб [ $200:(100 \cdot 1,1)=2$ ]. Таким чином, загальна чисельність комплексної бригади становитиме 8 осіб (3 + 1 + 2 + 2).

*Розрахунок чисельності робітників комплексної бригади з неповним поділом праці.* Порядок визначення загальної чисельності працівників комплексної бригади з неповним поділом праці здійснюється в наступній послідовності. На першому етапі визначається чисельність робітників для виконання окремих видів робіт, які входять до виробничого завдання бригади. шляхом ділення добових обсягів окремих видів робіт Розрахунок чисельності робітників

здійснюється шляхом ділення добових завдань на норму відповідну виробітку, скореговану з урахуванням запланованого відсотку її виконання. Потім отримані розрахункові дані про потребу у працівниках окремих професій (спеціальностей) підсумовують і отримують загальну явочну чисельність робітників комплексної бригади. Висхідні дані наведено в табл. 4.

На основі даних табл. 4 визначимо явочну чисельність робітників комплексної бригади:

токарів — 4,79, приймаємо 5 осіб ( $4,04 + 0,75 = 4,79 \approx 5$ );

слюсарів-збиральників — 5,82, приймаємо 6 осіб ( $1,24 + 0,87 + 1,89 + 1,82 = 5,82 \approx 6$ );

шліфувальників — 2,23, приймаємо 2 осіб ( $1,70 + 0,53 = 2,23 \approx 2$ );

різальник холодного металу — 2,27, приймаємо 2 осіб ( $2,27 \approx 2$ );

зварювальник — 2,88, приймаємо 3 осіб ( $1,52 + 1,36 = 2,88 = 3$ );

підсобний робітник — 3,78, приймаємо 4 осіб ( $2,42 + 1,36 = 3,78 = 4$ );

загальна чисельність комплексної бригади дорівнює 22 особи ( $5+6+2+2+3+4$ ).

Явочна чисельність комплексної бригади без поділу праці серед робітників визначається шляхом поділу встановленого добового обсягу на комплексну норму виробітку на одного робітника, скорегованого з урахуванням запланованої норми її виконання.

Приклад. У збиральному цеху машинобудівного заводу встановлено добове завдання 25 агрегатів. Комплексна норма виробітку на одного слюсара-збиральника дорівнює 4 агрегатам. Плановий процент виконання норм виробітку бригади – 115 %. За цими умовами явочна чисельність бригади становить 5 осіб [ $25:(4 \cdot 1,15) = 5,4 \approx 5$ ].

Важливого значення при розробці бізнес-плану є визначення фонду оплати праці. При колективній (бригадній) відрядній системі оплати праці визначення фонду заробітної плати має свою специфіку. Специфіка визначення фонду заробітної плати при відрядній системі оплати праці полягає у визначенні відрядної розцінки. При бригадній оплаті праці норми часу та відрядні розцінки обчислюються не індивідуально, а в цілому на бригаду. Розрахунок відрядних розцінок при бригадній відрядній оплаті праці залежить від того, як встановлюється завдання бригаді — в нормах виробітку або в нормах часу. Якщо бригаді встановлюється норма виробітку, то бригадна відрядна розцінка може бути визначена за формулою:

$$P = \frac{\sum_1^i C_{\text{дн}}}{H_{\text{бр}}}, \quad (4)$$

де  $P$  — бригадна відрядна розцінка за одиницю роботи (продукції), яка виготовлена бригадою;

$\sum_1^i C_{\text{дн}}$  — сума денних тарифних ставок членів бригади;

$H_{\text{бр}}$  — норма виробітку бригади за зміну;

$i$  — чисельність робітників у бригаді.

Таблиця 4

## Вихідні дані для розрахунку комплексної бригади з неповним поділом праці

Види робіт	Професія робітників	Добовий обсяг робіт	Норми виробітку	Коефіцієнт виконання норм	Явочне число робітників
Фасонне обточування деталей	Токар	200 шт.	45 шт.	1,1	4,04
Збирання електродвигуна агрегату	Слюсар-збиральник	150 шт.	110 шт.	1,1	1,24
Кріплення канонічної шестерні двома болтами	Слюсар-збиральник	120 шт.	125 стоек	1,1	0,87
Нарізування різьби	Токар	200 шт.	255 шт.	1,05	0,75
Прикріплення вентилятора до задньої стінки	Слюсар-збиральник	250 шт.	120 шт.	1,05	1,89
Безцентрове шліфування деталі	Шліфувальник	150 шт.	80 шт.	1,1	1,70
Пересування приводної головки	Підсобний робітник	40 головок	15 головок	1,1	2,42
Вирізка каркасу деталі із листової сталі	Різальник холодного металу	200 м <sup>2</sup>	80 м <sup>2</sup>	1,1	2,27
Зварювання корпусу деталі	Зварювальник	50 шт.	30 шт.	1,1	1,52
Перенесення корпусу деталі на зварювальний стенд	Підсобний робітник	300 шт.	400 шт.	1,1	0,68
Передвижка стійок	Підсобний робітник	60 стоек	40 стоек	1,1	1,36
Збирання агрегату	Слюсар-збиральник	100 шт.	50 шт.	1,1	1,82
Точне шліфування	Шліфувальник	100 шт.	170 шт.	1,1	0,53
Зварювання стінок кришки агрегату	Зварювальник	30 шт.	20 шт.	1,1	1,36

*Джерело: розраховано автором.*

Приклад. Норма виробітку за семигодинну зміну встановлена на один апарат — 20 тонн. Бригада складається із 3 робітників: III, IV і VI розрядів. Денна тарифна ставка становить: III розряду — 531 грн 72 коп., IV розряду — 620 грн 34 коп. і VI — 886 грн 20 коп. Бригадна розцінка складе

$$P = \frac{531,72 + 620,34 + 886,20}{20} = 101 \text{ грн } 91 \text{ коп.}$$

У випадку, якщо за місяць згідно з виробничою програмою плановий обсяг продукції складе 480 тонн продукції, то місячний фонд тарифної заробітної плати складе 48 916 грн 890 коп. ( $480 \times 101,91$ ).

Якщо бригаді встановлюється норма часу на виготовлення виробу (роботи), то бригадна відрядна розцінка може бути визначена за формулою:

$$P = C_{\text{србр}} \cdot H_{\text{чбр}}, \quad (5)$$

де — середня часова тарифна ставка членів бригади;

$C_{\text{србр}}$

$H_{\text{чбр}}$  — норма часу виконання роботи усіма членами бригади.

Приклад. 3. Бригада слюсарів-збиральників складається із трьох осіб — бригадира 5-го розряду, слюсаря 4-го розряду і слюсаря 3-го розряду. Виконувана робота відноситься до 4-го розряду. За місяць бригадою зроблено 14 деталей А трудомісткістю в 16 нормо-год. кожне і 28 деталей Б трудомісткістю 8,5 нормо-год. кожне. Розрахунок фонду оплати праці наведено в табл. 5.

Таблиця 5

#### Відрядні розцінки і місячний відрядний заробіток

Найменування виробів	Норма часу на виріб в год.	Роряд роботи	Годинна тарифна ставка в грн	Відрядна розцінка на один виріб в грн (ряд. 2 × × ряд. 4)	Фактично зібрано виробів в шт.	Відрядна заробітна плата бригади за обсяг виконаної роботи в грн (ряд. 5 × ряд. 6)
1	2	3	4	5	6	7
А	16	4	94,95	1519,20	14	21268,80
Б	8,5	4	94,95	807,08	28	22598,10
Всього						43866,90

Джерело: складено автором.

Фонд зарплати бригади слюсарів-збиральників складе 43 866 грн 90 коп.

Колективну оплату праці слід застосовувати там, де техніко-організаційні умови виробництва обумовлюють доцільність та необхідність її застосування. Так, впровадження колективної оплати праці доцільно у тих виробництвах, де має місце тісний взаємозв'язок у часі та просторі послідовних операцій. Прикладами бригадної організації праці є: бригади слюсарів-збирачів на складанні великих і складних машин, бригади на монтажних роботах, на корпусо-складальних роботах, що обслуговують у різні зміни великі та унікальні верстати.



**Висновки.** Обґрунтовано порядок планування чисельності та фонду заробітної плати персоналу підприємства при колективній (бригадній) формі організації праці. Порядок розрахунків встановлюється в залежності від спеціалізації бригади: для спеціалізованих та комплексних бригад. Правильне визначення чисельності працівників підприємства забезпечить більш точний розрахунок потреби в робочій силі та обсягу фонду заробітної плати.

### **Перелік посилань**

1. Бортник С. М. Бізнес-планування та оцінка впливу людського чинника в управлінні проектами розвитку підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2022. Вип. 65. С. 58–63.

2. Ворона Н., Савченко О., Чернишова Н. Розрахунок чисельності працівників підприємства. *Податки&Бухгалтерський облік*. 2022. № 77.

3. Шацька З. Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 10(257). С. 100–104.

4. Гурченков О. П., Гусаріна Н. В. Організаційні засади планування підвищення продуктивності праці та формування фонду заробітної плати персоналу машинобудівного підприємства. *Збірник наукових праць Національного університету кораблебудування*. 2014. № 1. С. 66–71.

5. Гаврилюк О. І., Жданова О. Г., Сперкач М. О. Розробка алгоритмів планування роботи персоналу з гнучким графіком роботи. *Інформатика та математичні методи в моделюванні*. 2019. Т. 9, № 3. С. 144–157.

6. Цивінська Т. М. Теоретична сутність та роль планування в забезпеченні конкурентоспроможності підприємств на ринку праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1. С. 23–26.

7. Васюта В. Б., Васюта В. В. Удосконалення системи планування витрат на оплату праці на підприємстві. *Економічний простір*. 2014. № 88. С. 133–141.

8. Трут О. О. Планування індивідуальної результативності працівників у процесі управління організацією. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 5. С. 101–105.

9. Геращенко І. М. Взаємозв'язок конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств як один з напрямків стратегічного планування діяльності підприємства на ринку праці. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2021. № 2. С. 246–251.

10. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрямки його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53–60.

### **References**

1. Bortnyk, S. M. (2022), Business planning and assessment of the impact of the human factor in managing enterprise development projects [Biznes-planuvannia ta otsinka vplyvu liuds'koho chynnyka v upravlinni proiektamy rozvytku pidpryemstva], *Market infrastructure*, No. 65, P. 58–63.

2. Vorona, N., Savchenko, O., Chernyshova, N. (2022), Calculation of the number of employees of the enterprise [Rozrakhunok chysel'nosti pratsivnykiv pidpryiemstva], *Taxes & Accounting*, No. 77.

3. Shats'ka, Z. Ya. (2022), Current approaches to enterprise personnel management in martial law conditions [Aktual'ni pidkhody do upravlinnia personalom pidpryiemstva v umovakh voiennoho stanu], *Formation of market relations in Ukraine*, No. 10(257), P. 100–104.

4. Hurchenkov, O. P., Husarina, N. V. (2014), Organizational principles of planning for increasing labor productivity and forming the payroll of personnel of a machine-building enterprise [Orhanizatsijni zasady planuvannia pidvyschennia produktyvnosti pratsi ta formuvannia fondu zarobitnoi platy personalu mashynobudivnoho pidpryiemstva], *Collection of scientific papers of the National University of Shipbuilding*, No.1, P. 66-71. [Ukraine].

5. Havryliuk, O. I., Zhdanova, O. H., Sperkach, M. O. (2019), Development of algorithms for planning staff work with flexible work schedules [Rozrobka alhorytmiv planuvannia roboty personalu z hnuchkym hrafikom roboty], *Computer science and mathematical methods in modeling*, T. 9, No. 3. P. 144–157.

6. Tsyvins'ka, T. M. (2014), Theoretical essence and role of planning in ensuring the competitiveness of enterprises in the labor market [Teoretychna sutnist' ta rol' planuvannia v zabezpechenni konkurentospromozhnosti pidpryiemstv na rynku pratsi], *Labor market and employment*, No. 1, P. 23–26.

7. Vasiuta, V. B., Vasiuta, V. V. (2014), Improving the system of planning labor costs at the enterprise [Udoskonalennia systemy planuvannia vytrat na oplatu pratsi na pidpryiemstvi], *Economic space*, No. 88, P. 133–141.

8. Trut, O. O. (2018), Planning individual employee performance in the process of managing an organization [Planuvannia indyvidual'noi rezul'tatyvnosti pratsivnykiv u protsesi upravlinnia orhanizatsiieiu], *Business Navigator*, No. 5, P. 101–105. [Ukraine].

9. Heraschenko, I. M. (2021), The relationship between the competitiveness of human resources and enterprises as one of the areas of strategic planning of the enterprise's activities in the labor market [Vzaiemozv'iazok konkurentospromozhnosti liuds'kykh resursiv ta pidpryiemstv iak odyv z napriamkiv stratehichnoho planuvannia diial'nosti pidpryiemstva na rynku pratsi], *Bulletin of Kherson National Technical University*, No. 2, P. 246–251.

10. Yaremenko, L. M. (2020), The mechanism of formation of the wage fund and directions for its improvement [Mekhanizm formuvannia fondu oplaty pratsi ta napriamky joho udoskonalennia], *Ahrosvit*, No. 2, P. 53–60. [Ukraine].

## РЕФЕРАТИ ABSTRACTS

УДК 331.28; JEL Classification: M10

### Непран А.В., Мельничук М.О., Руденко І.В. ПЛАНУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ТА ФОНДУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ РОБІТНИКІВ ПРИ КОЛЕКТИВНІЙ (БРИГАДНІЙ) ФОРМІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

*Мета* – розрахунок планової чисельності працівників та фонду заробітної плати при колективній організації та оплати праці в залежності від рівня рівня поділу праці. *Методика дослідження*. Для досягнення поставленої мети у дослідженнях були використані такі загальнонаукові та спеціальні методи і прийоми дослідження: метод коефіцієнтів, абстрактний метод, балансовий метод. *Результати*. Розрахунок чисельності робітників спеціалізованих та комплексних бригад має певні відмінності. Вихідними даними для розрахунку явочної чисельності спеціалізованої бригади за витратами нормованого часу на одиницю продукції є: трудомісткість виробничої програми за кожним розрядом робіт, які входять до завдання виробничої бригади; витрати робочого часу на одного робітника та середній процент виконання планових норм. Загальна явочна чисельність робітників спеціалізованої бригади дорівнює сумі чисельності робітників за усіма видами робіт, які входять до виробничого завдання бригади. Загальна явочна чисельність робітників спеціалізованої бригади дорівнює сумі чисельності робітників за усіма видами робіт, які входять до виробничого завдання бригади. Облікова чисельність робітників спеціалізованої бригади слюсарів-збиральників визначається шляхом множення явочної чисельності на коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової. Величина коефіцієнта приведення явочної чисельності до облікової залежить від характеру технологічних процесів на підприємствах. *Практична значущість*. Встановлений порядок розрахунку загальної чисельності спеціалізованих та комбінованих колективів працівників (бригад) дозволяє більш точно та обґрунтовано визначити кількість працівників та розмір фонду заробітної плати.

*Ключові слова*: фонд заробітної плати, чисельність робітників, колективна (бригадна) форма організації праці, явочна чисельність, облікова чисельність.

UDC: 331.28; JEL Classification: M10

### Nepran A. V., Melnychuk M., Rudenko I. PEER PLANNING FOR THE ROBERT WORKERS SALARY FUND UNDER THE COLLECTIVE (BRIGADE) FORM OF ORGANIZATIONAL PRACTICE

*The goal* is the expansion of the planned number of workers and the wage fund in a collective organization and payment of work in the labor force as a level of work. *Follow-up methodology*. To achieve the goal, the investigators used the following fundamental sciences and special methods and techniques of investigation: the method of coefficients, the abstract method, the balance method. *Results*. The increase in the number of robot workers in specialized and complex teams may be of

great importance. Initial data for the breakdown of the number of staff of a specialized team based on the standard hour expenditure per unit of product: the complexity of the testing program for the skin discharge of work, which is included before the assignment of the testing team; spend a working hour per worker and the average percentage of planned standards. The actual number of robot workers in a specialized brigade is the same as the number of robot workers for all types of work that are included in the brigade's military duties. The actual number of robot workers in a specialized brigade is the same as the number of robot workers for all types of work that are included in the brigade's military duties. The regional number of robot workers of a specialized brigade of electoral workers is determined by multiplying the turnout number by the coefficient of bringing the turnout number to the regional number. The magnitude of the coefficient for reducing the turnout to the volume depends on the nature of the technological processes at the enterprises. **Practical significance.** The established procedure for the expansion of the overall number of specialized and combined teams of workers (teams) allows for a more accurate and precise determination of the number of workers and the size of the salary fund.

**Key words:** wage fund, number of workers, collective (team) form of organization of work, number of employees, number of regional workers.

### **Відомості про авторів / About the Authors**

Непран Андрій Володимирович – канд. екон. наук, доцент, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, доцент кафедри економіки і підприємництва, м. Харків, Україна; e-mail: nepranxtei@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8329-7123/> Моб. 0975460122.

Мельничук Марина Олексіївна, кандидат економічних наук, голова циклової комісії економіки, управління та адміністрування відокремленого структурного підрозділу «Харківський торговельно-економічний коледж» Державного торговельно-економічного університету, м. Харків, вул. Ключківська 202, Харків, Україна, 61045. e-mail: marinamelnichuk121@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2113-3676>. Моб. 05005030695.

Руденко Інна Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент, викладач циклової комісії економіки, управління та адміністрування відокремленого структурного підрозділу «Харківський торговельно-економічний коледж Державного торговельно-економічного університету», м. Харків, пер. Отокара Яроша, 8. Ukraine, e-mail: innazin1791@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5940-2344>. Моб.: 097-153-70-10.

Nepran Andrey Vladimirovich – PhD in Economics, Associate Professor Candidate, Kharkiv National Automobile and Highway University, Associate Professor, Department of Economics and Entrepreneurship, Kharkiv, Ukraine. e-mail: nepranxtei@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8329-7123/> Моб. 0975460122.

Melnychuk M. O., PhD in Economics, Associate Professor Candidate, Head of the Cycle Commission of Economics, Management and Administration, SSU "Kharkiv trade and economic professional college of the State University of trade and economics" Kharkiv, Klochkovskaya street 202, Kharkiv, Ukraine, 61045. Ukraine, e-mail: [marinamelnychuk121@gmail.com](mailto:marinamelnychuk121@gmail.com); ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2113-3676>.

Rudenko Inna – Ph.D. in economics, Associated Professor, Teacher Cycle Commission of Economics, Management and Administration SSU «Kharkiv trade and economics professional college of the State University of trade and economics», Klochkovskaya street 202, Kharkiv, Ukraine, 61045, e-mail: [innazin1791@gmail.com](mailto:innazin1791@gmail.com). ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5940-2344>.