

намагатися підвищувати стресостійкість на робочому місці з метою ефективної діяльності підприємств.

Список використаних джерел:

1. Омельченко В. В. Соціальна психологія та конфліктологія : навч. посібник. – В. В. Омельченко; *Харків. нац. ун-т радіоелектроніки*. Харків : ХНУРЕ, 2020. Ч. 2 : Конфліктологія. 2020. 63 с.
2. Боковець В. В., Соколовська В. В. Управління конфліктними ситуаціями в роботі з персоналом. *Ефективна економіка*. 2020. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8244> (дата звернення: 25.10.2022)

## ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Т. А. МИХАЙЛЕНКО, студентка 5 курсу,  
освітнього ступеня бакалавр, спеціальності 051 Економіка  
освітньої програми Управління персоналом та економіка праці

[urem540@gmail.com](mailto:urem540@gmail.com)

*Науковий керівник: ДАШКО І. М., д-р екон. наук, проф., проф. кафедри  
управління персоналом і маркетингу*

*Запорізького національного університету  
69600, Україна, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

[irina.znu@i.ua](mailto:irina.znu@i.ua)

Ринкові відносини не тільки не заперечують необхідність планування виробництва усередині підприємств, але і підвищують його значення, що пояснюють наступні обставини. Вільне підприємництво, з одного боку, і жорстка конкурентна середа – з іншого змушують підприємців перш, ніж почати випуск якої продукції, розрахувати очікуваний результат виробництва з урахуванням кон'юнктури ринку і своїх ресурсних можливостей. Забезпечує це економічне прогнозування, а потім і економічне планування діяльності.

Планування необхідне для обґрунтування потреби в ресурсах і виробничих потужностях всіх ланок виробництва або послуг, а також для узгодження діяльності між різними підрозділами всередині підприємства і взаємодії з іншими підприємствами в їх об'єднаннях.

У системі планування на підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану з праці, який є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства.

Планування трудових показників здійснюється з метою:

- забезпечення неухильного зростання продуктивності праці і перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньої заробітної плати;
- досягнення економії праці і фонду заробітної плати;

– дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їх праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати;

– посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу загалом в поліпшенні технічно-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства;

– забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства.

План з праці складається з двох розділів: промислово-виробнича діяльність і непромислова група [2]. Перший розділ включає наступні планові показники:

– зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);

– чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП);

– норматив витрат зарплати на одиницю продукції за показником, що вживається для планування продуктивності праці;

– фонд заробітної плати;

– фонд матеріального заохочення;

– середня заробітна плата з врахуванням виплат з фонду матеріального заохочення.

Чисельність, фонд і середня заробітна плата плануються за категоріями працівників.

У розділі «непромислова група» плануються три показники:

1) чисельність працівників,

2) фонд заробітної плати,

3) середня зарплата [2].

У ринковій економіці система трудових показників включає: персонал, продуктивність праці і заробітну плату.

Під системою трудових показників слід розуміти сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва. До основних трудових показників належать: трудомісткість продукції, продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток), чисельність персоналу, фонд заробітної плати підприємства, середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна), загальний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня (зміни).

Планування і аналіз трудових показників є одним з напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якого – виявити підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому використанні трудових ресурсів, що безпосередньо залежать від умов праці і розмірів заробітної плати.

Основними джерелами інформації для планування і аналізу трудових показників (ТП) є: звіт з праці (ф. № 1 – місячна), звіт з праці (ф. № 2 – річна), звіт про виконання робочого часу, звіт про виконання норм виробітку

і стан нормування праці, чисельність окремих категорій працівників і підготовка кадрів, звіт про собівартість продукції.

Отже, в Україні повинна бути створена відповідна система показників праці, що враховує як закордонний досвід, так і особливості вітчизняної економічної ситуації. І ця система повинна бути однаковою для всіх організацій і регулярно друкватися в офіційних джерелах.

Список використаних джерел:

1. Богданова Т. І. Планування та аналіз трудових показників. URL : <https://cutt.ly/WNRZVIW>
2. Методика планування праці. URL : <https://cutt.ly/kNRZBIP>

## **ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ФОРМАТІВ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ**

Н. В. МОЖАЙКІНА, канд. екон. наук, доцент,  
К. А. ВОЛКОВСЬКА, студентка  
*Харківський національний університет міського  
господарства імені О. М. Бекетова  
61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17  
[nvm.natali@gmail.com](mailto:nvm.natali@gmail.com)*

Роздрібна торгівля – це одна із форм господарсько-торговельної діяльності, яку здійснюють суб'єкти господарювання, і водночас, форма організації товарного ринку. Вона є невід'ємною складовою внутрішньої торгівлі, в якій останні десять років відбувається дуже стрімка трансформація торгової індустрії, і багато аналітиків передбачають і подальші зміни в даному секторі економіки. Поведінка споживачів та інформаційні технології стали основоположними чинниками даних модифікацій. У цілому нині можна виділити такі основні напрями, які сприяли необхідності перегляду форматів торгової діяльності: інформатизація, економічна ситуація, зміна споживчих переваг, реальність діджитал-технологій, обмеження зростання.

При цьому важливо відзначити двоїстість природи трансформації, оскільки з одного боку виділяється раціоналізм та інформатизація, а з іншого симпліфікація та емоційність. І в цьому ключі торгіві організації повинні знайти для себе найбільше прийнятний формат у системі розподілу продукції, а також підвищення споживчої цінності не тільки товарів, що продаються, а й послуг, що надаються в даній сфері.

Роздрібний продаж товарів може здійснюватися за допомогою магазинної, позамагазинних і особливих форм продажу товарів. Магазинна форма продажу товарів має домінуюче становище в організації торговельного обслуговування населення. У магазинах покупцям може бути наданий найширший асортимент товарів, можливості їх вибору. Застосування сучасного обладнання, правильної організації торгово-технологічного процесу, раціональної спрямованості потоків покупців,