

Людський капітал

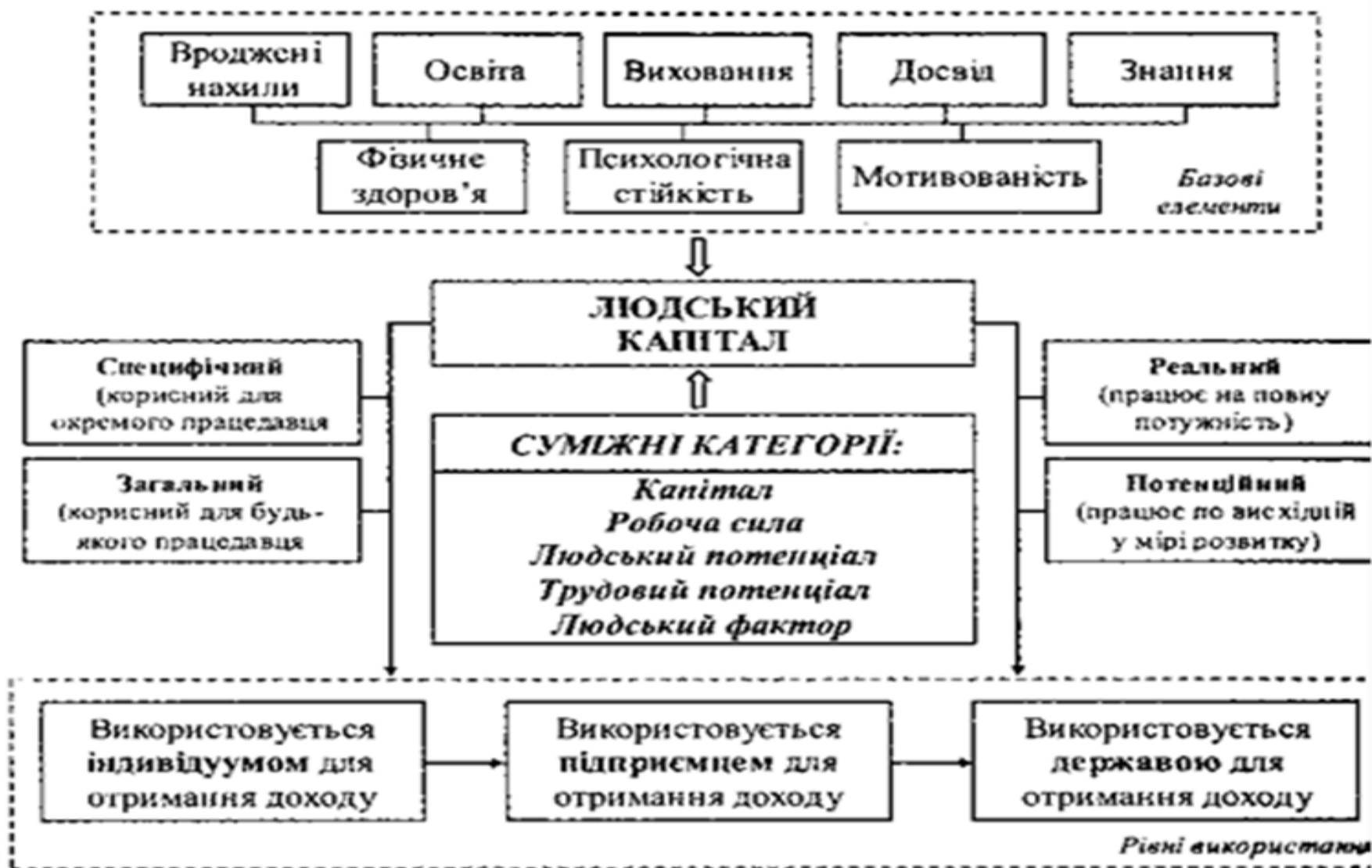
ПЛАН

1. Поняття трудових факторів.
2. Класифікація і характеристика кадрів підприємства.
3. Підготовка і перепідготовка кадрів.
4. Продуктивність праці і резерви її підвищення.
5. Оплата праці в ринкових умовах

Людський капітал - це соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», “трудовий потенціал”, “людський фактор”, у загальному вигляді його розглядати як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.

В економічній теорії під людським капіталом у найширшому сенсі розуміють сукупність притаманних кожній людині знань, навичок, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, які можуть бути використані нею у виробничих чи споживчих цілях. Він єдиний з поміж ресурсів має здатність оновлюватися, вдосконалюватися розвиватися.

Таблиця 1



Сутність, види та елементи людського капіталу

У широкому розумінні праця - це цілеспрямована діяльність людини щодо створення матеріальних і духовних благ, шляхом перетворення ресурсів в необхідні продукти. *У вузькому розумінні під працею* слід розуміти розумові і фізичні витрати, здійснювані людьми в процесі трудової діяльності.

Трудові фактори — це люди і притаманні їм здібності виконувати фізичну та інтелектуальну роботу.

Трудові ресурси - це економічно активне, працездатне населення, тобто частина населення країни (регіону), яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знанням, необхідними для виконання тих чи інших робіт.

Робоча сила - здатність людини до праці, тобто сукупність фізичних і інтелектуальних здібностей людини, необхідних для здійснення трудових процесів.

Трудовий потенціал - наявні або очікувані кількісні та якісні трудові фактори, якими володіє суспільство (національна економіка, регіон).

Кількісна і якісна характеристика трудових факторів

Кількісною характеристикою трудових факторів є ступінь забезпеченості виробництва працівниками тієї чи іншої категорії. Цю характеристику визначають такі показники;

- загальна кількість населення;
- співвідношення працюючих і непрацюючих;
- тривалість робочого часу;
- наявність на ринку праці працівників необхідної категорії.

Якісними характеристиками є:

- професія;
- спеціальність;
- кваліфікація;
- досвід;
- рівень освіти і виховання.

Розподіл персоналу за професіями

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники.
2. Професіонали.
3. Фахівці.
4. Технічні службовці.
5. Робочі сфери торгівлі і побутових послуг.
6. Кваліфіковані робітники сільського і лісового господарств, риборозведення та рибальства.
7. Кваліфіковані робітники і інструментом.
8. Оператори і складальники устаткування і машин.
9. Найпростіші професії.

Нормування праці та її організація

Сутність нормування праці полягає в установленні об'єктивно необхідних затрат робочого часу на виконання певної роботи за нормальної організації та інтенсифікації праці.

Норма праці - конкретна форма впровадження міри праці, тобто кількість робочого часу, об'єктивно необхідна дія виконання конкретної роботи, конкретним робітником у конкретних організаційно-технічних умовах виробництва. Норма праці є тією первинною ланкою організації праці та виробництва, від якої починаються і на якій ґрунтуються всі планово-економічні розрахунки на підприємстві.

Головними завданнями нормування праці в сучасних умовах, які характеризуються радикальними змінами виробничих і трудових відносин, вважають:

- розроблення і впровадження технічно обґрунтованих норм, використання яких забезпечує зниження трудомісткості виробничих процесів і підвищення продуктивності праці;
- систематичне вивчення фактичних затрат робочого часу з метою ліквідації будь-яких втрат;
- створення умов для планомірного вдосконалення трудових процесів і підвищення професійної майстерності і працівників;
- удосконалення нормативної бази для нормування праці на базі комп'ютеризації робіт.

Класифікація норм праці:

- норми часу - кількість робочого часу, необхідного для виконання конкретної роботи за певних організаційно-технічних умов;
- норми виробітку кількість одиниць продукції в натуральних показниках, яку має виготовити робітник за певний проміжок робочого часу (година, зміна, декада, місяць) на підставі установленої норми часу;
- норма обслуговування кількість виробничих об'єктів, що їх має обслуговувати робітник за одиницю робочого часу;
- норма чисельності - розрахункова кількість працівників, необхідних для виконання певного обсягу робіт;
- норма підлеглих - оптимальна кількість осіб, підлеглих одному керівникові;
- нормоване завдання - розрахунковий обсяг роботи, що його має виконати працівник за певний проміжок часу (зміну, місяць);
- норма штучного часу - сумарний час (за винятком підготовчо-завершального), необхідний для виготовлення одиниці продукції за певних організаційно-технічних умов;
- норма штучно-калькуляційного часу - сумарний час норми штучного часу і норми підготовчо-завершального часу на одиницю продукції;
- мікроелементні норми - відрізки часу, які характеризують тривалість виконання окремих трудових рухів;
- технічно обґрунтовані норми праці - це норми, які встановлені з максимальним урахуванням чинників, котрі впливають на їх величину (знаряддя і предмети праці, організація й обслуговування робочого місця тощо);
- досвідно-статистичні норми - це норми, установлені за допомогою сумарних методів нормування, на підставі досвіду нормувальника або на основі статистичної інформації про трудомісткість подібних робіт.

Розрахунки чисельності працівників

$$\varphi_{\text{пл}} = \frac{t_{\text{сум}}}{T_p * K_{\text{вн}}},$$

Де $t_{\text{сум}}$ – сумарна нормативна трудомісткість виробничої програми планового періоду;
 T_p розрахунковий ефективний фонд часу одного працюючого;
 $K_{\text{вн}}$ – коефіцієнт виконання норм.

За умов існування на підприємстві системи нормування виробітку чисельність можна визначити за такою залежністю:

$$\varphi_{\text{пл}} = \frac{N}{T_p * K_{\text{вн}} + H_{\text{вир}}},$$

N — планова кількість виробів за розрахунковий період, одиниць;
 $H_{\text{вир}}$ — годинна норма виробітку одного робітника, одиниць.

Продуктивність праці

Під продуктивністю праці слід розуміти витрати праці на виробництво одиниці продукції.

Для характеристики рівня продуктивності праці можна використовувати:

- прямий показник (прямий метод),
- зворотний показник (зворотний метод).

Прямий показник визначається за формулою:

$$\Pi = \frac{B}{T},$$

де Π показник виробітку продукції;

B обсяг виготовленої продукції;

T кількість робочого часу, витраченого на виробництво даної продукції.

Зворотний метод дає можливість оцінити трудомісткість продукції (Π_p), тобто величину, обернену виробітку:

$$\Pi_p = \frac{T}{B}$$

Фактори підвищення продуктивності праці:

- матеріально-технічні,
- організаційні,
- економічні і соціальні

Заробітна плата: форми, системи, принципи формування

Принципи заробітної плати:

- заробітна плата повинна відповідати кількості і якості роботи працюючих з урахуванням результатів діяльності підприємств;
- рівень заробітної плати має гарантувати працюючому відповідний рівень добробуту і матеріального забезпечення;
- має дотримуватися диференціація зарплати залежно від умов праці і важливості галузі в економіці країни
- темпи зростання заробітної плати не повинні перевищувати темпів зростання продуктивності праці;
- величина заробітної плати найманого працівника за фактично виконану норму праці не може бути нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати;
- працюючі за сумісництвом одержують заробітну плату за фактично виконану роботу;
- форми, системи і розмір заробітної плати працівників встановлюються підприємствами самостійно;
- заробітна плата працівників регулюється податком з доходу.

Функції

- відтворювальна необхідність встановлення норм оплати праці на рівні, який забезпечує паралельне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;
- стимулююча - стимулювання залежності величини заробітної плати працівників від кількості та якості результатів праці в конкретних умовах діяльності;
- регулювальна - диференціювання рівня оплати праці працівника певного фаху і кваліфікації відповідно до відповідальності та складності його трудових завдань;
- соціальна - втілення соціальної справедливості й передбачає однакову оплату за однакову роботу.

Види заробітної плати:

- основна заробітна плата,
- додаткова заробітна плата,
- номінальна заробітна плата,
- реальна заробітна плата

Форми оплати праці:

- відрядна;
- почасова;
- комбінована (почасово відрядна);
- комісійна.

Можна виділити наступні системи відрядної форми оплати праці:

- проста відрядна;
- відрядно преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- непряма відрядна;
- акордна відрядна;
- бригадна (колективна) відрядна.

Почасова форма оплати праці ставить в

залежність величину заробітної плати від кількості відпрацьованого часу.

Можна виділити наступні системи почасової форми оплати праці.

- проста почасова;
- почасово преміальна;
- пригадна (колективна) почасова;
- комбінована (почасово відрядна) форма;
- комісійній форма.