

Тема 3. РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

- 3.1. *Людський капітал.*
- 3.2. *Основний капітал.*
- 3.3. *Оборотний капітал.*

3.1. Людський капітал

3.1.1. Базисні категорії та концептуальні положення людського капіталу

На даний час існує кілька теорій розвитку суспільства - теорія постіндустріального суспільства, теорія стійкого розвитку, теорія інформаційної економіки, теорія економіки знань, теорія глобального мережевого суспільства тощо. Спільним аспектом названих теорій є зростаюча роль теоретичного знання та зростання класу його носіїв - спеціалісті найвищого рівня, здатних до створення нових знань та їх міждисциплінарного розвитку.

Інтелектуалізація економіки потребує формування та розвитку теорії людською капіталу та її впровадження у практику ринкових перетворень. Еволюцію концепції людського капіталу бачимо у працях А.Сміта, Дж.М.Кларка, І.Фішера, Л.Вальрасі У М.Вебера, Ф.Ліста. Термін «людський капітал» у сучасному розумінні ввів у науковий обіг представник Чикагської школи, видатний американський економіст, лауреат Нобелівської премії з економіки (1992 р.) Г.Беккер, якого вважають автором нових розділів економічної теорії - економіки дискримінації, теорії людського капіталу, економіки злочинності економіки домашнього господарства тощо. У його праці "Людський капітал" (1964 р.), яка стала класикою сучасної економічної думки, він дав визначення людського капіталу і виділив його типи - специфічний (корисний для окремого працедавця) та загальний (універсальний для різних виробництв)²⁶.

За Г.Беккером людський капітал (Human Capital) - це сукупність людській здібностей та властивостей (досвід, знання, навички, здоров'я), які дозволяють отримувати дохід²⁷. З одного боку, працівник, який володіє великим запасом нагромадженою спеціального капіталу внаслідок багаторічної роботи на одному підприємстві, навряд чи зможе розраховувати на ідентичний рівень оплати праці в іншому підприємстві з іншою боку, для підприємця такий працівник має вищу цінність, ніж новий. Це дає змогу у усвідомити причину нижчої плинності кадрів у

працівників з більшим стажем роботи і вищу частку заповнюваності вакансій фірми на основі внутрішніх просувань, ніж відносно наборі із зовнішніх джерел.

Теорія людського капіталу виникла у 1960-х рр. і пов'язана з іменами Г.Беккер, Т.Шульца, Дж.Мінцера. Вони звернули увагу на ту роль, яку знання і вміння працівників відіграють у процесі виробництва, і розробили методику оцінювання ефекти ні юсі інвестування коштів підприємства в освіту та навчання співробітників.

Основний внесок у популяризацію ідеї людського капіталу здійснив інший представник Чікатської школи, лауреат Нобелівської премії з економіки (1979 р.) Теодор Шульц. Його називають автором концепції "людського капіталу", висвітленню положень якої присвячена низка його праць ("Виникаюча економічна сцена і шкільна освіта" (1958 р.), «Вкладення в людський капітал: роль освіти й наукових досліджень» (1971 р.), «Інвестиції в людей: економіка якості населення» (1981 р.)

Людський капітал - це соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», "трудовий потенціал", "людський фактор", у загальному вигляді Ним і митна 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 .

Тематика людського капіталу розвинена також в працях В. Бейсброда, Дж. Мінцера, Дж Кендріка, Л. Хансена. Зацікавлює дослідження М. Катца, який вивчав вплив на працездатність людей житлових умов.

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 розвиватися²⁹.

Людський капітал розглядають як сукупність людських здібностей, що дає можливість носію отримувати дохід. Здатність приносити дохід ставить людський капітал на од рівень з іншими формами капіталу, які функціонують у суспільному виробництві. Людський капітал формується на основі вроджених якостей людини

завдяки цілеспрямованим інвестиціям у його розвиток. Залежно від обсягу та послідовності цих інвестицій зростає віддача від цього фактора виробництва, яка проявляється на індивідуальному та суспільно рівнях. На рівні суспільного відтворення якості людського капіталу виражається ефективність виробництва та темпах економічного зростання. Інвестиції у людський капітал визначають сприйнятливність суспільства до нових знань та технологій, створюють мотивацію для розвитку і прогресу

Людський капітал в широкому сенсі - це інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, інструментарій інтелектуальної та управлінської праці місце існування і трудової діяльності, що забезпечують ефективне та раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку. У вузькому розумінні людський капітал це інтелект, здоров'я, знання, якісна та продуктивна праця і якість життя.

Людський капітал - головний фактор формування і розвитку інноваційної економіки та економіки знань, як наступного вищого етапу розвитку. Однією з умов розвитку і підвищення якості людського капіталу є високий індекс економічної свободи.

Використовують таку класифікацію людського капіталу:

1. Індивідуальний людський капітал.
2. Людський капітал фірми.
3. Національний людський капітал.

Інтегруючи описані підходи до трактування категорії «людський капітал» слід визнати, що існує чимало суміжних понять, які частково перетинаються, вносячи певний дисонанс у концепцію людського капіталу (рис. 1).

У ширшому розумінні капітал - це все те, що здатне приносити дохід, чи ресурси, створені людьми для виробництва товарів і послуг. У більш вузькому сенсі - це вкладене в діяльність, працююче джерело доходів у вигляді засобів виробництва. У поєднанні з поняттям робочої сили (здатність людини до праці тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних здібностей, які можуть бути використані у виробництві) отримуємо сутність людського капіталу.

Економічна цінність людського капіталу не потребує доведення, однак відразу

виникає низка проблем:

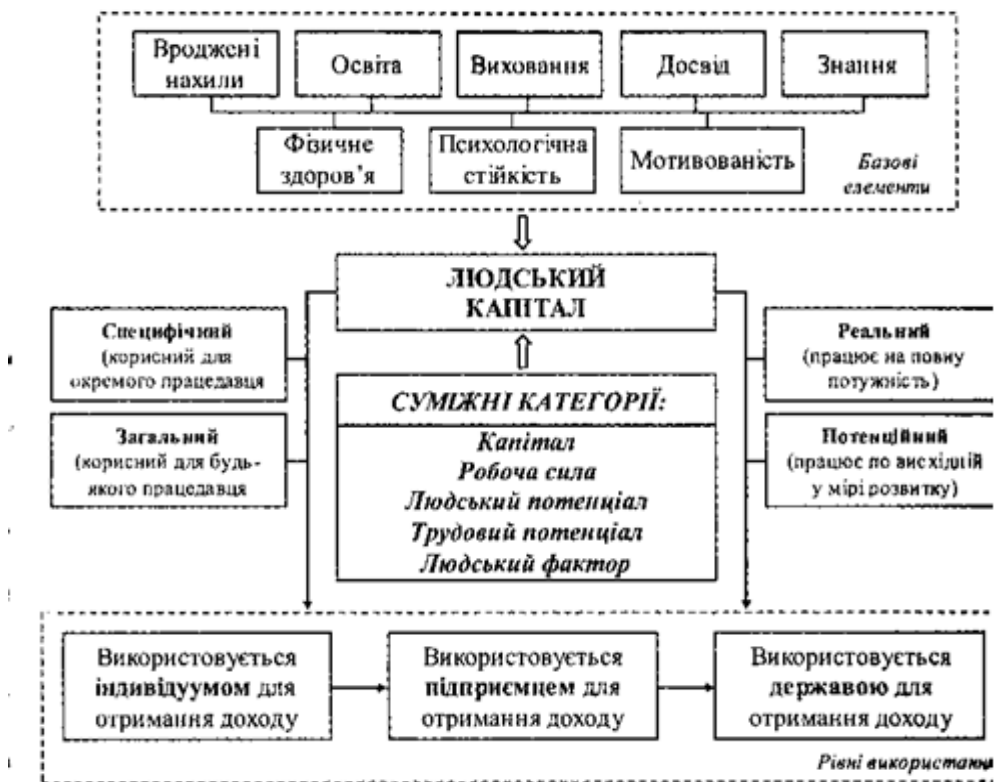


Рис. 1. Сутність, види та елементи людського капіталу

1. Цінність окремих працівників дуже різниться - від висококласних спеціалістів, як до того ж потрійно удосконалюються, до цілком бездарних виконавців. Як виміряти грошовий еквівалент тих чи інших у статичі та динаміці?

2.Які є способи збільшення людського капіталу?

3.Людський капітал є власністю корпорації, але люди не можуть бути чиеюсь власністю..

Один з фундаторів концепції інтелектуального капіталу Т.Стюарт пропонує відносини всіх працівників до однієї з чотирьох категорій (рис. 2.).

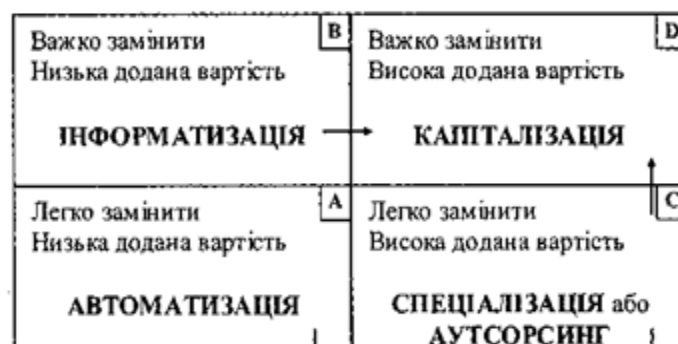


Рис. 2. Двовекторна градація персоналу у системі людського капіталу

Сегмент А відображає некваліфіковану працю - організація потребує таких людей, іноді у великих кількостях, але їх ніхто не сприймає як особистості. Такі працівники взаємозамінні, їх легко віднайти на ринку праці і швидко навчити виконувати задані операції

Сегмент В - це люди, які є кваліфікованими працівниками, але їх кваліфікація не є універсальною. їх важко замінити, бо вони «виросли» в організації і добре знайомі з формальними та неформальними процедурами, однак вони не приймають рішень і не є креативними, отже додана вартість виконуваної ними роботи невисока.

Сегмент С представлений працівниками, які мають спеціальні навички та вміння і приносять чималий прибуток. Однак їх кваліфікація є універсальною, вони не представляють інтересу як особистості і на ринку праці є достатньо подібних спеціалістів.

Сегмент D - це майстри своєї справи, спеціалісти екстра-класу, які до того ж є сильними особистими і «вросли» у систему управління корпорацією (іноді на неформальних засадах за рахунок застосування комбінації еталонної та експертної влади).

Людський капітал корпорації втілений у сегменті D, оскільки силами цих спеціалістів, їх наснаги і досвіду створюються унікальні продукти, які формують потенціал бізнесу. Всі інші сегменти - відображають лише вартість робочої сили - дешевої (А), помірної (В) і дорогої (С).

Чим вища насиченість бізнесу людським капіталом, тобто чим більша в ньому частка високорентабельної роботи, яку виконують спеціалісти, яких важко замінити, - тим вище цінують послуги компанії і тим вища її конкурентоспроможність. Таким чином, «інтелектуальна» компанія вкладатиме якомога менше коштів у працю, що не має особливої цінності з погляду споживачів, і автоматизувати працю, виконувану працівниками, яких легко замінити.

Найнезручнішими для керівництва підприємства є працівники сегменту В - з одного боку вони не приносять високої доданої вартості з іншого - їх не можна «вирвати з контексту» без порушення психологічної цілісності та стійкої корпоративної культури підприємства. Більше того, якщо їм дати трохи влади та відповідної інформації, заставити підвищити свій професійний рівень, - вони цілком можуть перейти на рівень D. Однак ступінь їх капіталізації значною мірою залежатиме

від лояльності до керівництва підприємства.

Що стосується розвитку працівників сегменту А, то тут шлях один - автоматизація, тобто заміна більшої кількості працівників на машини під керівництвом «одного з багатьох». Сегмент С, хоча і представлений висококласними фахівцями, однак може бути переданий в аутсорсинг або (частково) стати ґрунтом для зростання представника сегменту D.

З вищевикладеного висновуємо, що людський капітал є сукупністю знань, трудових навиків і особистих якостей, які дозволяють людям забезпечити процес виробництва (задовольнити запита клієнтів), а отже забезпечити додану вартість для підприємства та особистий дохід для себе.

3-4.1. Трудові фактори: сутність та структура

Праця нарівні з капіталом і природними ресурсами є найважливішим фактором виробництва. ***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

Компоненти виробничої системи, що характеризують джерела праці, одержали назву *трудових факторів*.

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

Формування трудових факторів пов'язано з трьома ключовими категоріями: трудовими ресурсами; робочою силою; трудовим потенціалом.

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.

За законодавством України до трудових ресурсів відносять населення в працездатному віці: чоловіки віком 16-60 років і жінки 16-55 років³⁸.

Основні дані, що характеризують трудові ресурси України, наведені в табл. 1 + 3.

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). **Кількісно** трудовий потенціал вимірюється кількістю економічно активного, працездатного населення (кількістю трудових ресурсів). **Якісно** трудовий потенціал визначається професійно-освітнім рівнем трудових ресурсів.

Поняття трудових ресурсів, робочої сили, трудового потенціалу не націлені на вивчення індивідуальних якостей людини як працівника і особистості, що є суттєво важливим в інноваційній діяльності. Тому більш природнім поняттям є людина праці як індивідуальний елемент трудових ресурсів, власник робочої сили, володар трудового потенціалу.

3-4.2. Класифікація і характеристика кадрів (персоналу) підприємства

На будь-якому підприємстві ключовим є людський фактор - люди, які на ньому працюють. Для характеристики всієї сукупності працівників підприємства використовують терміни: *кадри, персонал, трудовий колектив*.

Під кадрами розуміють основний (штатний) склад працівників підприємств, установ та організацій у різних галузях народного господарства.

Виходячи з визначення пріоритету розвитку особистості, необхідно відмовитися від однобокого підходу до працівників як «кадрів» без належного врахування їх особистих якостей та інтересів. З цієї точки зору належить визнати правомірним застосування поняття «персонал», корінь якого пов'язаний з уявленням про сукупність взаємодіючих індивідуальностей.

Таблиця 2.1

Показники, що характеризують трудові ресурси України за 2000-2010 рр.

	Економічно активне населення (ЕАН)				у тому числі							
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
					в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до ЕАН відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до ЕАН відповідної вікової групи
2000	22 830,8	63,2	21 150,7	73,7	20 175,0	55,8	18 520,7	64,5	2 655,8	11,6	2 630,0	12,4
2001	22 426,5	62,3	20 893,6	72,6	19 971,5	55,4	18 453,3	64,1	2 455,0	10,9	2 440,3	11,7
2002	22 231,9	61,9	20 669,5	71,7	20 091,2	56,0	18 540,9	64,4	2 140,7	9,6	2 128,6	10,3
2003	22 171,3	61,8	20 618,1	71,4	20 163,3	56,2	18 624,1	64,5	2 008,0	9,1	1 994,0	9,7
2004	22 202,4	62,0	20 582,5	71,1	20 295,7	56,7	18 694,3	64,6	1 906,7	8,6	1 888,2	9,2
2005	22 280,8	62,2	20 481,7	70,9	20 680,0	57,7	18 886,5	65,4	1 600,8	7,2	1 595,2	7,8
2006	22 245,4	62,2	20 545,9	71,2	20 730,4	57,9	19 032,2	65,9	1 515,0	6,8	1 513,7	7,4
2007	22 322,3	62,6	20 606,2	71,7	20 904,7	58,7	19 189,5	66,7	1 417,6	6,4	1 416,7	6,9
2008	22 397,4	63,3	20 675,7	72,3	20 972,3	59,3	19 251,7	67,3	1 425,1	6,4	1 424,0	6,9
2009	22 150,3	63,3	20 321,6	71,6	20 191,5	57,7	18 365,0	64,7	1 958,8	8,8	1 956,6	9,6
2010	22 051,6	63,7	20 220,7	72,0	20 266,0	58,5	18 436,5	65,6	1 785,6	8,1	1 784,2	8,8

Таблиця 2.2

Показники, що характеризують структуру безробіття в Україні за 2000-2010 рр.

	Безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості			Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік				Потреба в робочій силі, на кінець року	Невантажених незайнятого населення на одне вільне робоче місце, шкатунку посиду, на кінець року	Середній розмір допомоги по безробіттю в групі		
	в середньому, тис. осіб	у % до		Всього, тис. осіб	з них							
		ЕАН працездатного віку	населення працездатного віку		Працевлаштовано		перебувати на обліку, на кінець року					
					тис. осіб	у % до тиз, які перебували на обліку						
2000	1178,7	5,6	4,2	2 744,1	597,0	21,8	1 188,0	68,2	17	59,39	50,3	119,2
2001	1063,2	5,1	3,8	2 760,2	772,7	28,0	1 028,8	96,9	11	85,23	72,2	143,5
2002	1028,1	5,0	3,7	2 799,2	831,8	29,7	1 055,2	123,9	9	105,98	64,2	124,3
2003	1024,2	5,0	3,6	2 835,2	877,3	30,9	1 003,7	138,8	7	118,32	57,7	111,6
2004	975,5	4,7	3,5	2 900,6	984,2	33,9	998,9	166,5	6	146,37	61,8	123,7
2005	891,9	4,4	3,2	2 887,7	1 049,8	36,4	903,5	186,6	5	192,89	58,1	131,8
2006	784,5	3,8	2,8	2 700,4	1 070,8	39,7	780,9	170,5	5	251,48	62,9	130,4
2007	673,1	3,3	2,4	2 419,7	1 098,6	45,4	660,3	169,7	4	339,27	73,8	134,9
2008	596,0	2,9	2,1	2 500,7	1 084,0	43,3	876,2	91,1	10	571,07	94,4	168,3
2009	693,1	3,4	2,5	2 143,3	702,7	32,8	542,8	65,8	8	655,56	88,1	114,8
2010	452,1	2,2	1,6	1 847,4	744,5	40,3	564,0	63,9	9	780,05	84,6	119,0

Таблиця 2.3

Показники, що характеризують оборотність та вартість робочої сили в Україні за 2000-2010 рр.

	Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	Коефіцієнт обороту робочої сили, у % до середньооблікової кількості штатних працівників		Середньомісячна заробітна плата		
		по прийому	по звільненню	номінальна		реальна
				гривень	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб**	у % до попереднього року
2000	13678	20,0	25,0	230	80,0	99,1
2001	12931	22,1	26,6	311	94,0	119,3
2002	12235	23,7	27,7	376	103,1	118,2
2003	11711	25,3	29,5	462	126,6	115,2
2004	11316	27,1	28,8	590	152,5	123,8
2005	11388	27,4	29,2	806	178,0	120,3
2006	11433	28,2	29,9	1041	206,1	118,3
2007	11413	29,7	30,7	1351	237,9	112,5
2008	11390	28,3	32,8	1806	270,0	106,3
2009	10653	28,3	28,7	1906	256,2	90,8
2010*	10758	22,5	28,1	2239	242,8	110,2

* До 2009 р. включно дані наведено без урахування найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у фізичних осіб-підприємців, за 2010 р. – по підприємствах, установах, організаціях та деяких відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

** Показник розраховано до розміру прожиткового мінімуму, що діяв у грудні відповідного року.

В англomовній термінології для позначення тотожного поняття «кадри» теж частіше вживається термін - «персонал» (personnel). Однак цей термін зберігає дещо інший відтінок, характеризуючи належність працівника до певної професійної групи - науковий персонал, технічний персонал тощо. «Економічна енциклопедія» дає таке визначення: «персонал - особовий склад установи, організації підприємства, фірми, компанії або частина цього складу, що поділяється за ознакою виконуваної роботи (наприклад, управлінський персонал)».

Термін "трудоий колектив" має більш соціально-економічний відтінок. Саме трудоий колектив виступає у ролі економічного суб'єкта, відстоюючи економічні і соціальні інтереси найманих працівників у відносинах з іншим економічним суб'єктом - власником (або колективом власників) підприємства.

Трудові фактори характеризуються кількісно і якісно.

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.

Професія характеризує певний вид роботи в одній із галузей виробництва, що вимагає відповідного комплексу спеціальних знань і практичних навичок, необхідних для її виконання. У самій професії розрізняють спеціальності, що вимагають додаткових знань і навичок для виконання роботи на певній ділянці даної галузі виробництва. Наприклад, професія слюсаря поділяється на спеціальності «елю сар-складальник», «слюсар - інструментальник» тощо.

Кваліфікація - це сукупність знань та умінь виконувати роботи відповідного рівня складності на окремих ділянках виробництва. Обов'язковим і найбільш суттєвим елементом кваліфікації є загальноосвітня і загально технічна підготовка працівника нарівні з одержанням виробничих навичок з певної спеціальності. Чим вище технологічний рівень виробництва, складніша система машин і технологія процесів, тим більш значні вимоги до кваліфікації робітника. Він має не тільки володіти певними прийомами виконання виробничої операції, але й знати конструкцію машини, властивості використаних сировини і матеріалів, розуміти теоретичні основи виробництва - технологію, економіку й організацію виробництва галузі, у якій він працює. У діяльності робітника високої кваліфікації зростає частка розумової праці, його функції наближаються до функцій інженерно-технічних працівників.

Згідно з діючим в Україні Класифікатором професій³⁹ весь персонал працюючих у нашій країні поділяється на дев'ять груп (розділів професій) (табл. 4).

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники.

Крім представників, що визначають державну і регіональну політику, даний розділ професій містить керівників об'єднань, підприємств, установ, організацій і їхніх підрозділів керівники функціональних підрозділів, цехів, дільниць).

Таблиця 4.

Класифікатор професій України (скорочений до другого розряду)	
1	<u>Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)</u>
11	<u>Законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій</u>
12	<u>Керівники підприємств, установ та організацій</u>
13	<u>Керівники малих підприємств без апарату управління</u>
14	<u>Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів</u>
2	<u>Професіонали</u>
21	<u>Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук</u>
22	<u>Професіонали в галузі наук про життя та медичних наук</u>
23	<u>Викладачі</u>
24	<u>Інші професіонали</u>
3	<u>Фахівці</u>
31	<u>Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки</u>
32	<u>Фахівці в галузі біології, агрономії та медицини</u>
33	<u>Молоді фахівці в галузі освіти</u>
34	<u>Інші фахівці</u>
35	<u>Молоді фахівці в галузі харчової та переробної промисловості</u>

4	<u>Технічні службовці</u>
41	<u>Службовці, пов'язані з інформацією</u>
42	<u>Службовці, що обслуговують клієнтів</u>
5	<u>Працівники сфери торгівлі та послуг</u>
51	<u>Працівники, що надають персональні та захисні послуги</u>
52	<u>Живі моделі (натурниці, натурники), продавці та демонстратори</u>
53	<u>Працівники, що надають інші послуги юридичним та фізичним особам</u>
6	<u>Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства</u>
61	<u>Кваліфіковані сільськогосподарські робітники та рибалки</u>
7	<u>Кваліфіковані робітники з інструментом</u>
71	<u>Робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві</u>
72	<u>Робітники металургійних та машинобудівних професій</u>
73	<u>Робітники в галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування</u>
74	<u>Інші кваліфіковані робітники з інструментом</u>
75	<u>Укрупнені професійні назви робіт кваліфікованих робітників з інструментом</u>
8	<u>Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин</u>
81	<u>Робітники, що обслуговують промислове устаткування</u>
82	<u>Робітники, що обслуговують машини, та складальники машин</u>
83	<u>Водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок</u>
84	<u>Укрупнені професійні назви робіт операторів та складальників устаткування та машин</u>
9	<u>Найпростіші професії</u>
91	<u>Найпростіші професії торгівлі та сфери послуг</u>
92	<u>Найпростіші професії в сільському господарстві та подібних галузях</u>
93	<u>Найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті</u>
94	<u>Найпростіші професії, що є загальними для всіх галузей економіки</u>

2. Професіонали

Цей розділ містить професії, що передбачають високий рівень знань у сфері фізичних, математичних, технічних, біологічних, анатомічних, медичних і гуманітарних наук. До них належать наукові співробітники, інженери, конструктори, технологи, архітектори тощо, а також професіонали високого рівня (як правило, ті, що мають наукові ступені і звання або значний досвід роботи). Згідно з Постановою КМ України професіонали відповідно до їх кваліфікації поділяються на 4 категорії: *вищу, першу, другу і професіонал даної галузі знань* (наприклад, фізик, астроном, архітектор, конструктор, економіст тощо). Однак у деяких галузях можуть застосовуватися й інші види кваліфікаційних категорій. Зокрема, у науковій сфері використовується такий розподіл: головний науковий співробітник, провідний науковий.

3. Фахівці

Цей розділ враховує професії, що передбачають знання в одній чи декількох сферах природничих, технічних чи гуманітарних наук. Професійні знання полягають у використанні методів відповідних наук. Професії цієї

категорії відповідають рівню молодшого Фахівця, бакалавра, фахівця. Фахівці поділяються на такі кваліфікаційні категорії: *першу, другу, третю*, без категорії.

4. Технічні службовці

Цей розділ містить професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження та відтворення інформації, а також виконання розрахунків. Ці професії вимагають повної загальної і/або професійної середньої освіти чи середньої освіти і професійної підготовки на виробництві.

Технічні службовці можуть одержувати *першу, другу, третю* категорії, бути без категорії.

5. Робочі сфери торгівлі і побутових послуг.

Професійні знання охоплюють забезпечення послуг, пов'язаних із перевезеннями, харчуванням, побутовим обслуговуванням, торгівлею, охороною тощо.

Значна частина професій вимагає загальної середньої і/або професійної освіти або середньої освіти і професійної підготовки на виробництві.

6. Кваліфіковані робітники сільського і лісового господарств, риборозведення та рибальства.

Професії цього розділу вимагають знань і навичок виконання функцій у відповідних секторах економіки. Необхідний рівень освіти - повна середня освіта і/або професійна освіта або середня освіта і професійна підготовка на виробництві.

7. Кваліфіковані робітники і інструментом.

Цей розділ містить професії, що передбачають знання, необхідні для вибору способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій виробничого процесу, характеристик і призначення готової продукції. Необхідний освітній рівень - середня і/або професійна освіта і професійна підготовка на виробництві (у деяких випадках кваліфікація молодшого спеціаліста). Робітники за тарифними розрядами поділяються на такі кваліфікаційні групи (при 6-розрядній сітці): висококваліфіковані робітники - 5-й і 6-й розряди, кваліфіковані - 3-й і 4-й розряди, низькокваліфіковані - 1-й і 2-й розряди, некваліфіковані робітники, що не мають розрядів.

8. Оператори і складальники устаткування і машин.

Розділ містить професії, що передбачають знання, необхідні для експлуатації і нагляду за роботою устаткування і машин, зокрема високоавтоматизованого, а і також для їх складання. Необхідний освітній рівень - середня освіта плюс професійна освіта

чи професійна підготовка на підприємстві (у деяких випадках - кваліфікація молодшого фахівця). Кваліфікаційна диференціація у цьому випадку аналогічна до попередньої групи.

9. Найпростіші професії

Цей розділ містить професії, що вимагають знання для виконання завдань із використанням простих інструментів, у деяких випадках зі значними фізичними зусиллями. Зазначені завдання пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, очищенням, пранням, виконанням низько - кваліфікованих робіт у різних галузях економіки. Необхідний рівень освіти - незакінчена середня освіта і мінімальна професійна підготовка на виробництві або інструктаж.

3-4.1. Підготовка і перепідготовка кадрів

Основні принципи здійснення підготовки кадрів визначені Законом України “Про освіту”.

Спеціалізована підготовка *кваліфікованих робітників* здійснюється в професійно-технічних училищах (школах). Випускникам таких училищ надається кваліфікація “кваліфікований робітник” з отриманням професії відповідного розряду (категорії).

Інший напрям підготовки робітників пов'язаний із навчанням безпосередньо на виробництві. Займаються цим спеціальні підрозділи (на великих підприємствах) і кваліфіковані робітники-наставники. На період виробничого навчання особа, яка навчається, зараховується учнем (з одержанням заробітної плати).

Кадри вищої кваліфікації готують у єдиній системі вищих навчальних закладів (ВНЗ). Сьогодні єдина система навчальних закладів охоплює технікуми (училища), коледжі, інститути, академії, університети. Кожен з них має свій статус і відповідний (один із чотирьох) рівень акредитації: I рівень - технікуми, училища - дають кваліфікацію молодшого спеціаліста; II рівень коледжі видають диплом бакалавра; III і IV рівні інститути, консерваторії, академії, університети залежно від акредитації дають кваліфікацію спеціаліста або відповідно магістра (табл. 5, 6).

Професійно-технічні навчальні заклади

	Кількість закладів	Кількість учнів, тис.	Прийнято учнів, тис.	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.
1990	1246	643,4	380,5	376,7
1991	1251	648,4	377,4	338,1
1992	1255	647,2	367,9	307,1
1993	1185	629,4	340,8	307,0
1994	1177	572,8	286,0	288,4
1995	1179	555,2	300,5	277,3
1996	1156	539,7	304,2	274,8
1997	1003	528,1	311,2	264,5
1998	995	529,0	304,2	259,2
1999	980	527,7	307,3	263,5
2000	970	524,6	307,3	266,8
2001	965	512,3	309,1	278,8
2002	962	501,9	311,0	282,4
2003	953	493,1	311,2	275,6
2004	1011	507,3	327,6	283,4
2005	1023	496,6	314,2	286,6
2006	1021	473,8	303,7	289,3
2007	1022	454,4	299,2	285,1
2008	1018	443,6	288,1	269,6
2009	975	424,3	249,9	239,3
2010	976	433,5	282,9	247,4

*Дані за 1990-1994 рр. наведені по ПТНЗ Міністерства освіти і науки України (МОН), починаючи з 1995 р. - включають заклади МОН та інших міністерств (відомств).

Таблиця 2.6

Вищі навчальні заклади

(на початок навчального року)

	Кількість закладів:		Кількість студентів у закладах, тис.	
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації
1990/91	742	149	757,0	881,3
1991/92	754	156	739,2	876,2
1992/93	753	158	718,8	855,9
1993/94	754	159	680,7	829,2
1994/95	778	232	645,0	888,5
1995/96	782	255	617,7	922,8
1996/97	790	274	595,0	976,9
1997/98	660	280	526,4	1110,0
1998/99	653	298	503,7	1210,3
1999/00	658	313	503,7	1285,4
2000/01	664	315	528,0	1402,9
2001/02	665	318	561,3	1548,0
2002/03	667	330	582,9	1686,9
2003/04	670	339	592,9	1843,8
2004/05	619	347	548,5	2026,7
2005/06	606	345	505,3	2203,8
2006/07	570	350	468,0	2318,6
2007/08	553	351	441,3	2372,5
2008/09	528	353	399,3	2364,5
2009/10	511	350	354,2	2245,2
2010/11	505	349	361,5	2129,8

Таблиця 2.6 (продовження)

(на початок навчального року)

	Прийнято студентів, тис.		Випущено фахівців, тис.		Кількість аспірантів***	Кількість докторантів***
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації*	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації**		
1990/91	241,0	174,5	228,7	136,9	13374	...
1991/92	237,5	173,7	223,0	137,0	13596	503
1992/93	212,6	170,4	199,8	144,1	13992	592
1993/94	198,9	170,0	198,0	153,5	14816	765
1994/95	194,0	198,0	204,3	149,0	15643	927
1995/96	188,8	206,8	191,2	147,9	17464	1105
1996/97	183,4	221,5	185,8	155,7	19227	1197
1997/98	166,2	264,7	162,2	186,7	20645	1233
1998/99	164,9	290,1	156,9	214,3	21766	1247
1999/00	170,1	300,4	156,0	240,3	22300	1187
2000/01	190,1	346,4	148,6	273,6	23295	1131
2001/02	201,2	387,1	147,5	312,8	24256	1106
2002/03	203,7	408,6	155,5	356,7	25288	1166
2003/04	202,5	432,5	162,8	416,6	27106	1220
2004/05	182,2	475,2	148,2	316,2	28412	1271
2005/06	169,2	503,0	142,7	372,4	29866	1315
2006/07	151,2	507,7	137,9	413,6	31293	1373
2007/08	142,5	491,2	134,3	468,4	32497	1418
2008/09	114,4	425,2**	118,1	505,2***	33344	1476
2009/10	93,4	370,5**	114,8	527,3***	34115	1463
2010/11	129,1	392,0	111,0	543,7	34653	1561

* Прийнято осіб на початковий цикл навчання (без тих, що прийняті для продовження навчання з метою здобуття більш високого освітньо-кваліфікаційного рівня).

** Випущено фахівців (без тих, що закінчили відповідний цикл навчання та продовжують навчання з метою здобуття більш високого освітньо-кваліфікаційного рівня).

*** На кінець 1990, 1991, ..., 2010 року.

Швидкий процес оновлення знань, істотна зміна технічних, інформаційних і організаційних умов сучасного виробництва зумовлюють необхідність підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.

Підвищення кваліфікації кадрів - процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення умінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших навичок і суміжних професій.

Підвищення кваліфікації кадрів відбувається за трьома основними *напрямами*:

- індивідуально, методом самонавчання;
- на спеціальних курсах (у навчальних закладах або при підприємствах);
- методом стажування на провідному підприємстві (іноді стажування може передбачати й роботу на конкретному робочому місці).

Перепідготовка кадрів - комплекс навчальних і тренінгових заходів, що передбачають зміну професії (спеціальності) або галузевої сфери діяльності.

Перепідготовка кадрів стає особливо актуальною в період структурних змін в економіці, коли згортаються одні галузі чи сектори економіки і починають швидко розвиватися інші.

Основними інститутами *підвищення кваліфікації* робітників є школи з вивчення передового досвіду безпосередньо в цехах, на робочих місцях; школи чи курси з оволодіння суміжними професіями або спеціальностями; курси цільового призначення, що використовуються для перепідготовки робітників з метою освоєння нового устаткування, переходу на випуск іншої продукції, у зв'язку зі зміною технології виробництва; курси, на яких робітники одержують мінімум теоретичних знань, необхідних для роботи за певною спеціальністю.

Велике значення має перепідготовка фахівців і службовців. Нині системою підвищення кваліфікації передбачається, що фахівці й службовці проходять перепідготовку регулярно, через кожні 3-5 років. Тривалість перепідготовки становить звичайно кілька місяців і диференціюється за категоріями працівників.

Значне місце в цій роботі належить заходам, спрямованим на перетворення періодичного підвищення кваліфікації на єдину державну систему перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів. Ця система має три основні форми:

- 1) *поточне підвищення кваліфікації* всіх працівників за місцем їхньої роботи

на підприємствах і в організаціях;

2) *періодичну перепідготовку фахівців* (не менше ніж один раз на п'ять років) переважно з відривом від виробництва в спеціальних навчальних закладах на термін до трьох місяців;

3) *перепідготовку фахівців і керівників* згідно з виробничою необхідністю.

Постійне поповнення й оновлення знань є необхідною передумовою високої кваліфікації і компетентності кадрів і має першочергове значення для прискорення соціального й економічного розвитку країни.

Усі зміни, що відбуваються у виробництві і споживанні продукції, створюють безпосередній вплив на систему підготовки кадрів. Вона повинна бути адекватною наявним погребам в економіці.

Можна виділити три основні напрями трансформації освітньої сфери при підготовці фахівців, яка має відбутися у XXI столітті:

- підготовка до життя у мінливому світі;
- підготовка до життя в інформаційній економіці;
- підготовка до життя в глобальному середовищі (у світі із системою глобальних зв'язків).

Перший напрям пов'язаний з високими темпами соціально-економічних трансформацій. За минуле століття періоди докорінних змін базових технологій і вироблюваної продукції скоротилися з кількох десятиріч до 1-2 років. Це зумовлює зміни базової освітньої парадигми, а саме: *необхідно перейти від навчання знанням і навичкам до навчання здібностям навчатися і самоудосконалюватися.*

Збільшення технологічних можливостей виробничих систем формувати різноманіття виробів зі стандартного набору вихідних матеріалів відкриває принципово нові напрями підвищення індивідуальних можливостей окремих виробничих систем і виконавців. Це диктує нові завдання системі освіти, пов'язані з *переходом від навчання стандартним знанням і навичкам до розвитку індивідуального потенціалу працівників.*

Інформатизація економіки також висуває нові вимоги до системи підготовки кадрів. Серед основних з них можна назвати забезпечення *переходу від навичок використання матеріальних засобів виробництва до навичок використання інформаційних засобів виробництва; навчання навичкам споживання інформаційних*

товарів; навчання основам інформаційної екології.

І, нарешті, глобалізація економіки зумовлює необхідність освоєння працівниками навичок використання міжнародних комунікаційних засобів, знання міжнародних стандартів і правил, іноземних мов й уміння використовувати переваги міжнародного віртуального простору.

3.1.5 Нормування праці та її організація

Будь-яка трудова діяльність стає предметом економічної науки лише в тому випадку, якщо її можна виміряти з необхідним і достатнім для практики ступенем точності. Отже, існує об'єктивна необхідність визначення конкретної кількості живої праці для забезпечення високої ефективності виробництва. Під вимірюванням праці розуміють встановлення необхідних затрат часу працівника для виконання конкретної роботи із застосуванням різних методів і засобів. Оскільки будь-який процес праці відбувається в часі, то універсальною мірою кількості живої праці є робочий час.

Отже, 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 для 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.

Предметом нормування праці є тривалість трудових процесів в часі, об'єктом може бути будь-яка доцільна діяльність людини - як фізична, так і розумова.

До принципів нормування праці належать: науковість, об'єктивність, оптимальність, динамічність, прогресивність. Функції нормування праці - відокремлені напрями процесу нормування, реалізація розкриває сутність та призначення норм праці: норма праці є основою обґрунтування всіх планово - економічних розрахунків господарської діяльності підприємств; норми праці становлять об'єктивну основу раціональної організації та оперативного управління виробництвом; норми праці є дієвим засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати.

Для встановлення прогресивних норм праці необхідно знати: фактичні за фати робочого часу; причини втрат робочого часу; що потрібно зробити для юго. щоб кожний працівник успішно виконував свої трудові функції відповідно до встановлених норм затрат прані. Відповідь на ці запитання можна отримати за допомогою аналізу трудового процесу і затрат робочого часу.

Виділяють два головні методи вивчення затрат робочого часу:

- метод безпосередніх вимірів (за поточним часом);
- метод момент них спостережень (коли спостерігач фіксує не тривалість окремих категорій робочого часу, а реєструє сам факт наявності тієї чи іншої каісторії в конкретний момент спостереження).

Залежно від об'єкта дослідження, завдань, точності вимірів, форми реєстрації затрат робочого часу розрізняють такі способи вивчення затрат робочого часу: фотографія робочого часу, хронометраж і фотохронометраж.

Норми праці класифікуються на:

- 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 установленної 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 підлеглості - 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.

Оскільки норма часу є базовим показником живої праці, а всі інші види норм є похідними від норми часу, то особливу увагу варто приділити вивченню складових елементів норми часу: нормі підготовчо-завершальної роботи, нормі штучного часу, на партію виробів, штучно-калькуляційного, оперативного часу, обслуговування робочого місця та відпочинку.

Кожний працівник може за годину (зміну) виготовити конкретну кількість виробів, тобто в кожного буде свій індивідуальний виробіток, але наявність конкретної норми часу дасть змогу орієнтувати працівника на конкретну величину норми виробітку. Тому необхідно звернути увагу на залежність між нормою часу та нормою виробітку і зворотно. Між зміною норми виробітку і норми часу існує така залежність: якщо норма часу зменшується на $X\%$, то норма виробітку зростає на $Y\%$:

$$Y = \frac{100 \cdot X}{100 - X},$$

$$X = \frac{100 \cdot Y}{100 + Y},$$

Норми праці становлять об'єктивну основу раціональної організації праці та оперативного управління виробництвом. Основна задача організації праці полягає в систематичному удосконаленні трудового процесу з метою підвищення продуктивності праці при забезпеченні комфортності праці і розвитку творчої ініціативи працівників. Організація праці спрямована на: найкраще поєднання техніки і людей в єдиному виробничому процесі; забезпечення найефективнішого використання матеріальних і трудових ресурсів; сприяння збереженню здоров'я людини. Організація праці передбачає розроблення і впровадження заходів з використання резервів підвищення продуктивності праці. Всі ці резерви поділяються на дві групи: резерви зниження трудомісткості виконання робіт і резерви покращання використання фонду робочого часу.

До основних правил організації праці можна зарахувати:

- відокремлення основної роботи від допоміжної і обслуговуючої, тобто малий розподіл праці;
- спеціалізація робітника на певному виді робіт і закріплення за робочим місцем однорідних деталей операцій;
- синхронізація часткових процесів та чітка взаємодія між працівниками в процесі кооперації праці;
- своєчасне і якісне планування роботи на наступний день;
- забезпечення режиму праці та відпочинку;
- організація та обслуговування робочих місць;
- правильне чергування робіт, забезпечення рівномірного ритму праці;
- застосування раціональних мало втомливих прийомів праці;
- стимулювання інтересу до удосконалення методів роботи.

Одним із головних напрямів організації праці на підприємстві є раціоналізація трудових процесів, тобто впровадження прогресивних методів і прийомів праці. Метод праці спосіб здійснення процесу праці, який характеризується комплексом

прийомів, операцій і визначеною послідовністю їх виконання. Для того, щоб вивчити методи праці, операцію поділяють на менші елементи: трудові рухи, трудові дії, трудові прийоми, комплекси прийомів. Перед тим як проектувати будь-які із перерахованих робочих рухів, спеціалісти повинні проаналізувати їхню доцільність, погодити техніко-економічні показники з розстановкою працівників, зручністю їхньої робочої пози, ступенем стомлювання тощо.

Не менш важливим напрямом організації праці на підприємстві є організація та обслуговування робочих місць. Під організацією робочого місця розуміють заходи із створення на робочому місці необхідних умов для досягнення продуктивної праці з мінімальним втомленням робітника та найповнішим використанням устаткування. Яка організація праці на робочому місці - такий рівень організації буде і на підприємстві. Організація обслуговування робочого місця передбачає забезпечення його всім необхідним на основі змінно-добових завдань (доставка всіх предметів на робоче місце: документів, інструментів, матеріалів, технічне обслуговування і ремонт).

3.1.6. Розрахунки чисельності працівників

Визначення оптимальної чисельності персоналу і найважливішим елементом управління трудовими ресурсами. Кількість працівників та їх якісний склад впливають на результати усіх видів діяльності підприємства і визначають і його продуктивність праці.

В економічній практиці існує значна кількість методів визначення чисельності працівників, але найпоширенішими з них є методи розрахунку чисельності:

- за трудомісткістю робіт;
- за нормами виробітку;
- за кількістю робочих місць з урахуванням норм їх обслуговування і контролю.

Особливо важливим є визначення планової трудомісткості і продукції як суми всіх трудозатрат. Знаючи трудомісткість кожного виробу, кожної технологічної стадії, неважко визначити необхідну чисельність працівників як за професійним, так і за кваліфікаційним складом.

Якщо відома сумарна нормативна трудомісткість робіт, то планова чисельність працівників визначається так:

$$Ч_{пл} = \frac{t_{сум}}{T_p * K_{с.н.}}, \quad (2.3)$$

Де $t_{сум}$ – сумарна нормативна трудомісткість виробничої програми планового періоду;

T_p розрахунковий ефективний фонд часу одного працюючого;

$K_{с.н.}$ - коефіцієнт виконання норм,

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

$$Ч_{пл} = \frac{N}{T_p * K_{с.н.} + H_{вир}}, \quad (2.4)$$

N — **планова** кількість виробів за розрахунковий період, одиниць;

$H_{вир}$ — **годинна** норма виробітку одного робітника, одиниць.

Визначення чисельності працівників, зайнятих обслуговуванням виробництва (управлінський апарат), розрахунок ведеться на основі норм обслуговування робочих місць:

$$Ч_{арм} = \frac{m_0 * П_{зм} * K_n}{H_{об}}, \quad (2.5)$$

де m_0 - кількість об'єктів (робочих місць), що обслуговуються;

$П_{зм}$ - кількість робочих змін на добу;

$H_{об}$ - нормативна кількість об'єктів, що обслуговується одним працюючим;

K_n - коефіцієнт переведення явочної чисельності працюючих в облікову:

$$K_n = \frac{100}{100 - f}, \quad (2.6)$$

де f плановий відсоток неявок на роботу.

Розрахунок чисельності допоміжного персоналу частіше за все виконують за формулою

$$Ч_{дон} = П_{рм} * П_{зм} * К_{п}, \quad (2.7)$$

де $П_{рм}$ кількість робочих місць.

Чисельність управлінського персоналу визначається на основі типових окладних та штатно окладних розкладів і моделей організаційних структур управління.

Чисельність

працюючих може бути визначена не тільки за кожною окремою функцією управління, але й за окремими видами робіт (облікові, проектні, обчислювальні), а також за посадами (конструктори, технологи, економісти).

Розрахунок кількості працюючих необхідний не тільки для планування роботи і фонду заробітної плати, але також для зіставлення з наявними трудовими ресурсами і визначення необхідності в кадрах.

3.1.7. Продуктивність праці і резерви її підвищення

Інтегральним показником якості робочої сили є продуктивність праці. Під продуктивністю праці слід розуміти витрати праці на виробництво одиниці продукції.

Для характеристики рівня продуктивності праці можна використовувати:

- прямий показник (прямий метод), що характеризує випуск продукції за одиницю робочого часу (виробіток продукції);

зворотний показник (зворотний метод), що оцінює витрати робочого часу на одиницю виробленої продукції або виконаної роботи (трудомісткість продукції).

Прямий показник визначається за формулою

$$П = \frac{В}{Т}, \quad (2.8)$$

де $П$ показник виробітку продукції;

$В$ обсяг виготовленої продукції;

$Т$ кількість робочого часу, витраченого на виробництво даної продукції. Варто зазначити, що показник обсягу виготовленої продукції можна визначити за такими чинниками:

- обсягом валової продукції (містить готову і незавершену продукцію);

- величиною чистої продукції (національного доходу - для оцінки продуктивності суспільної праці на рівні держави);
- обсягом товарної (готової) продукції;
- обсягом реалізованої (проданої) продукції

При цьому сам показник може бути виражений як в натуральних оцінках (шт., м³ і т. , ін.), так і у вартісному вимірі.

Продуктивність праці є одним із ключових показників оцінки ефективності економіки. Тому збільшення продуктивності праці, безумовно, буде забезпечувати стійке економічне зростання.

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

$$H_{np} = \frac{T}{B}, \quad (2.9)$$

Під **трудомісткістю** слід розуміти витрати живої праці на виробництво одиниці продукції або виконання одиниці роботи.

Величину трудових витрат при визначенні продуктивності праці вимірюють кількістю людино-годин, людино-днів, людино-місяців тощо, витрачених на виготовлення даної продукції

Резерви, тобто *невикористані можливості* зростання продуктивності праці, визначаються протягом кожного періоду часу за можливим використанням на конкретному підприємстві чи в галузі досягнень науки і техніки, організації суспільного виробництва, соціального розвитку. Залежно від особливостей виявлення і використання резерви можна поділити на дві групи:

- *резерви зниження трудомісткості*, тобто можливості скорочення витрат праці (фонду часу) робітників, ІТП та інших категорій працівників на одиницю виробленої продукції за рахунок механізації, автоматизації виробничих процесів, удосконалення організації виробництва і праці;
- *резерви якісного поліпшення використання одиниці робочого часу* за рахунок ліквідації всіляких його втрат, усунення непродуктивних витрат праці (зокрема, пов'язаних з браком, відхиленнями від діючої технології і т. ін.), поліпшення умов

праці на робочих місцях.

Для виявлення резервів і розроблення конкретних заходів з їх використання необхідно визначити відповідні **фактори**, тобто рушійні сили чи об'єктивні умови, що визначають можливості підвищення продуктивності праці. Усі ці фактори можна поділити на чотири основні групи: *матеріально-технічні, організаційні, економічні і соціальні*.

Матеріально-технічні фактори пов'язані з науково-технічним прогресом, що забезпечує підвищення ефективності техніки, удосконалення технології, підвищення якості матеріалів.

Важливу роль у забезпеченні зростання продуктивності праці відіграють *організаційні фактори*. Вони пов'язані з підвищенням рівня концентрації, спеціалізації і кооперування, раціональним розміщенням підприємств, забезпеченням ефективної організації виробничих процесів, праці і заробітної плати.

Економічні фактори зростання продуктивності праці пов'язані з впровадженням у виробництво економічних методів управління. Вони базуються на використанні принципів матеріальної зацікавленості і відповідальності на впровадженні повного господарського розрахунку, на удосконалюванні ціноутворення, фінансово кредитного механізму.

Великий вплив на підвищення продуктивності праці мають *соціальні фактори*. Вони пов'язані з умовами життя і діяльності людей у виробництві та інших сферах суспільного життя.

Усі чотири групи факторів зростання продуктивності праці діють не ізольовано, а в тісному взаємозв'язку, доповнюючи один одного. Однак слід зазначити, що реалізація організаційно економічних і соціальних факторів потребує, звичайно, значно менших капітальних вкладень, ніж забезпечення інших двох груп факторів. При цьому вони можуть справиш великий вплив на підвищення ефективності виробництва і забезпечити найбільш швидку віддачу, а отже, повинні використовуватися в першу чергу.

3.1.8. Заробітна плата: форми, системи, принципи формування

Трудові фактори, як і будь-які інші ресурси, реалізуються через ринок. Ціною праці є *заробітна плата*, величина якої формується під впливом попиту і пропозиції. Сума грошей, яку працюючий отримує за свою роботу, називається

номінальною заробітною платою.

Організація системи заробітної плати на підприємствах, незалежно від форм власності вимагає дотримування таких *принципів*:

- 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.

Ефективність оплати праці на підприємстві визначається тим, на скільки повно вона виконує свої функції, а саме:

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

До головних критеріїв структурної побудови системи заробітної плати відносять:

- на скільки в оплаті праці реалізується головна мета - відтворення робочої

сили

і утримання сім'ї;

- на скільки зарплата відповідає посиленню інтенсивності виробництва і підвищенню якості продукції;

- на скільки заробітна плата сприяє зростанню продуктивності праці

Варто розрізняти такі види заробітної плати:

- *основну заробітну плату*, що залежить від результату праці працівників і визначається тарифними ставками, розрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами в розмірах, не вищих від встановлених чинним законодавством;

- *додаткову заробітну плату*, що залежить від результатів господарської діяльності підприємства і встановлюється у вигляді премій, винагород і компенсаційних виплат, передбачених трудовим законодавством;

- *мінімальну заробітну плату* - установлений державою розмір плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче від якого не може здійснюватися оплата праці за фактично виконану найманим працівником повну місячну норму праці; до неї не входять доплати, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати; мінімальна заробітна плата регулюється державою з урахуванням рівня економічного розвитку країни, середньої продуктивності праці середньої заробітної плати і вартості мінімального споживчого кошика;

- *реальну заробітну плату*, що визначається кількістю товарів і послуг, яку можна купити за номінальну заробітну плату.

Історично номінальна і мінімальна заробітні плати мають тенденцію до зростання, але так не завжди відбувається з реальною заробітною платою. Адже купівельна спроможність номінальної заробітної плати, тобто реальна заробітна плата, залежить від рівня цін. Таким чином, величина реальної заробітної плати прямо пропорційна номінальній і обернено пропорційна рівню цін. В економічних дослідженнях реальна заробітна плата є основним показником для оцінювання вартості трудових факторів і порівняльного аналізу ринку праці різних країн.

Структура заробітної плати може бути представлена таким чином:

$$Z = Z_1 + Z_2 = Z_{11} + Z_{12} + Z_{21} + Z_{22} , \quad (2.10)$$

де Z_1 - частина заробітної плати, яка стимулює фактори трудового внеску в досягнення поточних результатів;

Z_2 - частина заробітної плати, яка стимулює фактори трудового внеску в досягнення кінцевих результатів;

Z_{11} частина заробітної плати, яка стимулює постійні фактори трудового внеску;

Z_{12} -частина заробітної плати, яка стимулює змінні фактори трудового внеску;

Z_{21} - частина заробітної плати, яка стимулює фактори трудового внеску в досягнення кінцевих результатів за кількістю;

Z_{22} - частина заробітної плати, яка стимулює фактори трудового внеску в досягнення кінцевих результатів за якістю.

Кожен працівник повинен мати гарантію отримання заробітної плати визначеного розміру у відповідності до освіти, кваліфікації, знань, досвіду тощо, тобто за постійні фактори трудового внеску (величина Z_{11}). Структура заробітної плати може бути наступна $Z_{11} = 40 - 60\%$, $Z_{12} \sim 10 - 20\%$, $Z_{21} = 10 - 20\%$, $Z_{22} = 15 - 25\%$. При виборі конкретних значень на даному підприємстві необхідно враховувати властивості виробів, які випускаються, організаційно-технічний рівень, конкуренти, здатність, призначення продукції, що виготовляється, склад робочої сили, а також результати аналізу статистичних матеріалів за використанням систем матеріальних стимулів праці за попередні періоди.

Для стимулювання трудового внеску в досягнення кінцевих результатів потрібно використовувати **преміювання**. До основних показників преміювання відносять такі: виконання та перевиконання планових показників, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції.

Надбавки є додатковими виплатами працівникам за високу професійну майстерність робітників; за високі досягнення в праці службовців; за вислугу років (зазвичай стосується військових та працівників правоохоронних органів); за виконання особливо важливої чи особливо термінової роботи; за знання й використання в роботі іноземних мов; за класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів; за роботу в умовах режимних обмежень тощо.

Робота з організації оплати праці на підприємстві передбачає вирішення таких

завдань:

- вибір способів побудови заробітної плати працівників підприємства;
визначення форм та систем оплати праці;
розробка систем посадових окладів службовців та спеціалістів;
розробка критеріїв преміювання та встановлення розмірів винагород
працівникам підприємства.

У сучасній практиці господарювання способи побудови заробітної плати працівників підприємства базуються на тарифній або безтарифній системі оплати праці. Тарифна система дає змогу порівнювати між собою складність різних видів праці та умов виконання і відповідно диференціювати заробітну плату працівників різних категорій та кваліфікацій. Основними елементами тарифної системи оплати праці є: тарифно кваліфікаційні довідники; тарифні сітки; тарифні ставки; схеми посадових окладів.

Тарифно кваліфікаційні довідники - це нормативні документи, які містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт.

Тарифна сітка призначена для визначення співвідношення в оплаті праці робітників різної кваліфікації, що виконують роботи різної складності. Вона являє собою сукупність кваліфікаційних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифний розряд характеризує рівень кваліфікації робітника та складність роботи. Тарифний коефіцієнт показує, у скільки разів рівень оплати праці *i* го розряду перевищує рівень оплати праці першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду дорівнює одиниці

Тарифна ставка визначає абсолютний розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Нижня границя тарифної ставки першого розряду обмежується розміром встановленого державою мінімуму заробітної плати.

Доплати - це кошти, що виплачуються понад встановлені тарифні ставки, нормативи, ліміти у зв'язку з виникненням особливих умов чи обставин. Доплати установлюються за: роботу у понаднормовий час; суміщення професій (посад); розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; роботу у важких та шкідливих умовах праці; роботу в нічний час; перевезення небезпечних вантажів;

роботу у вихідні дні; багатозмінний режим роботи; роз'їзний характер праці тощо.

Конкретні матеріальні стимули формуються в процесі застосування форм та систем заробітної плати. Можна виділити чотири **форми оплати праці**: відрядна; почасова;

комбінована (почасово відрядна);

- комісійна.

При **відрядній формі** величина заробітної плати визначається кількістю виготовленої продукції. Основою розрахунків виступає розцінка, тобто величина заробітної плати за одиницю виготовленої продукції. Відрядна форма оплати праці добре стимулює ріст обсягів виробництва (продуктивність праці), але не зацікавляє працівників у виготовленні якісної продукції. Застосовується при наявності норм часу чи виробітку, необхідності та можливості збільшення продуктивності праці.

Можна виділити наступні системи відрядної форми оплати праці.

- **Проста відрядна.** Відрядний заробіток формується за формулою:

$$З_{ВП} = P * \Phi_B \quad (2.11)$$

де $З_{ВП}$ - заробітна плата відрядна проста, грн.;

Φ_B - фактичний виробіток, од.вим.;

P - розцінка (величина заробітної плати за одиницю виготовленої продукції), грн./од.вим.

$$P = T_{СТ} * N_{Ч} \quad (2.12)$$

де $T_{СТ}$ - погодинна тарифна ставка, грн./год.;

$N_{Ч}$ - норма часу на виготовлення одиниці виробу, год./од.вим.

- **Відрядно преміальна.** Відрядний заробіток збільшується на величину премії, яку встановлюють за досягнення певних показників. Розраховується за формулою:

$$З_{ВПр} = P * \Phi_B * K_{Пр} \quad (2.13)$$

$З_{ВПр}$ - заробітна плата відрядна преміальна, грн.;

$K_{Пр}$ - коефіцієнт, який враховує величину премії (наприклад, при премії у розмірі 30%, $K_{Пр}=1,3$).

- **Відрядно-прогресивна.** При досягненні певного рівня виконання завдання

праця може оплачуватись за підвищеними розцінками. Тобто в організації розробляється певна прогресивна шкала розцінок. Наприклад, при виробітку від 0 до Φ_0 праця оплачується за розцінкою P_0 , від Φ_0 до Φ_1 за розцінкою P_1 іт. д., понад Φ_n за розцінкою P_n . При цьому $P_1 > P_0$, $P_2 > P_1$, $P_n > P_{n-1}$ • Розрахувати величину відрядної прогресивної заробітної плати можна за такою формулою:

$$Z_{\text{впрог}} = P_0 * \Phi_0 + P_1 * (\Phi_1 - \Phi_0) + \dots + P_n * (\Phi_n - \Phi_{n-1}) \quad (2.14)$$

де $Z_{\text{впрог}}$ відрядна прогресивна заробітна плата, грн.;

$P_0, P_1, \dots, P_n$ відрядні розцінки, грн./од.вим. (розраховуються за методикою відрядної простої заробітної плати);

$\Phi_0, \Phi_1, \dots, \Phi_n$ фактичні виробітки, од.вим.

• **Непряма відрядна.** Заробіток допоміжних робітників (ремонтників, наладчиків тощо) ставиться в залежність від виробітку основних робітників, яких вони обслуговують. Непряму відрядну заробітну плату обчислюють за формулою:

$$Z_{\text{вн}} = R_{\text{вн}} * \Phi_{\text{в}} * \Phi_0 \quad (2.15)$$

де $Z_{\text{вн}}$ - заробітна плата відрядна непряма, грн;

$\Phi_{\text{в}}$ - фактичний виробіток основних робітників, од.вим.;

Φ_0 - кількість об'єктів, які обслуговує допоміжний робітник, од.вим.;

$R_{\text{вн}}$ розцінка відрядна непряма, грн./од.вим

$$R_{\text{вн}} = T_{\text{стд}} / (H_0 * H_{\text{в}}) \quad (2.16)$$

де $T_{\text{стд}}$ погодинна тарифна ставка допоміжного робітника, грн./год.;

H_0 норма обслуговування допоміжного працівника, од.вим.;

$H_{\text{в}}$ норма виробітку основних робітників, яких обслуговує допоміжний робітник, од.вим..

• **Акордна відрядна.** За конкретний обсяг робіт встановлюється фонд оплати праці а також строки виконання, розмір додаткової премії, показники якості тощо. Фонд оплати праці при акордній відрядній системі може розраховуватись за такою формулою:

$$\Phi \text{ОП}_{\text{ва}} = \text{Ч} * Z_{\text{с}} \quad (2.17)$$

де $\Phi \text{ОП}_{\text{ва}}$ - відрядний акордний фонд оплати праці, грн.;

Ч - чисельність працівників, чол.;

Зс - середня заробітна плата, грн./чол.

• **Бригадна (колективна) відрядна.** Колективний фонд оплати праці заробляють спільно всі члени колективу, а потім він підлягає розподілу між ними з урахуванням певних умов. Бригадний відрядний фонд оплати праці розраховують за формулою:

$$\text{ФОП}_{\text{вбр}} = T_{\text{фзп}} * K_{\text{пр}} * K_{\text{доп}} \quad (2.18)$$

де $\text{ФОП}_{\text{вбр}}$ відрядний бригадний фонд оплати праці, грн.;

$K_{\text{пр}}$ коефіцієнт, який враховує премії;

$K_{\text{доп}}$ коефіцієнт, який враховує доплати;

$T_{\text{фзп}}$ тарифний фонд заробітної плати,

$$T_{\text{фзп}} = T_{\text{стс}} * T_{\text{б}} \quad (2.19)$$

де $T_{\text{стс}}$ - середня погодинна тарифна ставка в бригаді, грн./год.;

$T_{\text{б}}$ - трудомісткість бригадних робіт, н.шд.

Почасова форма оплати праці ставить в залежність величину заробітної плати від кількості відпрацьованого часу. Вона в більшій мірі спрямована на стимулювання якісної роботи, але практично не зацікавлює працівників у збільшенні обсягів виробництва. Використовується в тих випадках, коли важко за роботу встановити норми часу чи виробітку, а також коли немає необхідності або можливості нарощувати обсяги виробництва. Можна виділити наступні системи почасової форми оплати праці.

• **Проста почасова.** Почасовий заробіток повністю залежить від кількості відпрацьованого часу. Проста почасова заробітна плата розраховується за формулою:

$$Z_{\text{пп}} = T_{\text{ст}} * T_{\text{г}} \quad (2.20)$$

де $Z_{\text{пп}}$ заробітна плата почасова проста, грн.;

$T_{\text{ст}}$ - почасова тарифна ставка, грн./год.;

$T_{\text{г}}$ кількість відпрацьованих годин, год.

• **Почасово преміальна.** До почасового заробітку додають премію за виконання певних показників. Розраховують за формулою:

$$Z_{\text{ппр}} = T_{\text{ст}} * T_{\text{г}} * K_{\text{пр}} \quad (2.21)$$

де $Z_{ппр}$ - заробітна плата почасова проста, грн..

- **Бригадна (колективна) почасова.** Колективний фонд оплати праці заробляється членами бригади спільно, залежно від кількості відпрацьованого часу, певних показників преміювання, а потім з допомогою конкретного методу розподіляється між працівниками. Бригадний почасовий фонд оплати праці розраховується за формулою:

$$\text{ФОПпбр} = \text{Тфзп} * \text{Кпр} * \text{Кдоп} \quad (2.22)$$

де ФОПпбр - почасовий бригадний фонд оплати праці, грн.;

Кпр - коефіцієнт, який враховує премії;

Кдоп - коефіцієнт, який враховує доплати;

Тфзп - тарифний фонд заробітної плати, грн.

$$\text{Тфзп} = \text{Тстс} * \text{Тгб} \quad (2.23)$$

де $T_{стс}$ - середня почасова тарифна ставка в бригаді, грн./год.;

$T_{гб}$ - кількість відпрацьованого бригадою часу, год.

При розподілі бригадного (при відрядній та почасовій формі оплати праці) та акордного (при відрядній формі оплати праці) фондів оплати праці використовують такі методи:

1. з урахуванням розряду та кваліфікації працівників;
2. з урахуванням коефіцієнту трудової активності;
3. змішаний варіант (одночасно враховуються розряд, кваліфікація та трудова активність);
4. метод рівномірного розподілу;
5. бальний метод тощо.

Комбінована (почасово відрядна) форма оплати праці базується на тому, що заробіток працівника складається з трьох частин:

- почасової (включає тарифну оплату, доплати, надбавки);
- відрядної (формується як доплата за виконання нормованих завдань);
- преміальної (складається з премій за виконання певних показників).

Комбіновану заробітну плату розраховують за формулою:

$$Z_{комб} = T_{ст} * T_{г} * K_{доп} * K_{надб} * K_{н} * K_{пр} \quad (2.24)$$

Де $Z_{\text{комб}}$ заробітна плата комбінована, грн.;

T_r кількість відпрацьованих годин, год.;

$K_{\text{доп}}$ коефіцієнт, що враховує доплати;

$K_{\text{надб}}$ - коефіцієнт, що враховує надбавки;

K_n - коефіцієнт, що враховує доплату за виконання нормованих завдань;

$K_{\text{пр}}$ - коефіцієнт, що враховує премії.

Характерною особливістю комбінованої форми є те, що вона органічно поєднує переваги відрядної і погодинної форм оплати праці а також усуває їх можливі недоліки.

При **комісійній формі** комісійний заробіток визначається на основі нормативу у відсотках до показника, покращенню якого сприяє трудова діяльність працівника. Найчастіше результируючими показниками можуть бути: обсяг виконаної роботи, прибуток, виручка від реалізації. Таким чином, комісійна заробітна плата працівника розраховується як добуток нормативної ставки і відповідного показника. Величина нормативу (у відсотках) встановлюється на рівні, який забезпечує стимулюючий вплив заробітної плати.

Особливості трудової діяльності працівників конкретних підприємницьких професій (брокерів, дилерів, збутовиків, вояжерів та ін.) вимагають використання різноманітних підходів щодо побудови комісійної форми оплати праці, які знаходять відображення в системах заробітної плати. Найбільш характерними **системами комісійної форми** є такі:

І. Система лінійної комісійної винагороди. Працівникам встановлюється “Твердий” норматив у відсотках до величини результируючого показника. Комісійна лінійна заробітна плата розраховується за формулою:

$$Z_{\text{кл}} = (C * P) / 100 \%, \quad (2.25)$$

де $Z_{\text{кл}}$ заробітна плата комісійна лінійна, грн.;

C ставка нормативна комісійна, %;

P - значення результируючого показника, грн.

При цьому слід пам'ятати про те, що, з одного боку, при досягненні певного рівня заробітної плати працівник стає не зацікавленим у подальшому виконанні роботи, а з другого, - існує можливість неконтрольованого зростання заробітної плати, що у

порівнянні з розмірами заробітків інших категорій працівників може викликати конфліктні ситуації.

2. Система прогресивної комісійної винагороди. Вона базується на встановленні системи нормативних ставок винагород, які збільшуються в процесі поліпшення результуючого показника. Наприклад, при отриманні значення результуючого показника від 0 до P_0 оплата здійснюється з використанням нормативної ставки C_0 ; при набутті результуючим показником значення від P_0 до P_1 застосовується нормативна ставка C_1 і т.д., якщо ж результуючий показник перевищує граничне значення шкали P_n , то діє ставка C_n . Причому комісійні ставки мають характер зростання. Комісійна прогресивна заробітна плата розраховується за формулою:

$$ЗПР = (C_0 \cdot P_0 + C_1 (P_1 - P_0) + \dots + C_n (P_{n+1} - P_n)) / 100\%, \quad (2.26)$$

де Зпр - заробітна плата комісійна прогресивна, грн.;

$C_0, C_1, \dots, C_n$ - комісійні ставки, % ($C_i > C_0, \dots, C^n$);

$P_0, P_1, \dots, P_n, P_{n+1}$ - значення результуючого показника відповідно до розробленої шкали, грн.

Цю систему найдоцільніше використовувати на початковій стадії підприємницької діяльності оскільки з її допомогою стимулюється прискорений розвиток підприємства. Але слід пам'ятати і про можливість необґрунтованого зростання заробітної плати працівників.

Система регресивної комісійної винагороди. Вона передбачає зменшення нормативної ставки винагороди на певних етапах поліпшення результуючого показника, що буде сприяти оптимізації розмірів заробітної плати. Комісійна регресивна заробітна плата розраховується за вищенаведеною формулою.

Додатково до розглянутих систем можливі варіанти, при яких працівник може отримувати гарантований мінімум заробітку. Причому цей мінімум може установлюватись або понад комісійний заробіток, або в його межах.

Досвід країн з ринковою економікою показує, що найбільш ефективно використання комісійної форми оплати праці досягається тоді, коли вміло поєднуються різноманітні системи оплати праці, вдало добираються результуючі показники і обґрунтовано встановлюються гарантовані мінімуми.