

Дисципліна
**«Економіка та організація
виробництва матеріалів»**

Викладач – Берладір Христина Володимирівна

Тема 2 «Трудові фактори»

2.1 Поняття трудових факторів

Праця, капітал і природні ресурси є найважливішим фактором виробництва.

У широкому розумінні **праця (труд)** – цілеспрямована діяльність людини щодо створення матеріальних і духовних благ.

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

Трудові фактори – це люди і притаманні їм властивості виконувати фізичну й інтелектуальну роботу, які є елементами виробничої системи.

Формування трудових факторів пов'язане з трьома ключовими категоріями:

- трудовими ресурсами;
- робочою силою;
- трудовим потенціалом.

Трудові ресурси – це економічно активне, працездатне населення, тобто частина населення країни (регіону), що має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності і знання (освіту) для роботи у виробничій сфері.

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 числом економічно активного, працездатного населення (кількістю трудових ресурсів).

Якісно трудовий потенціал визначається професійно-освітнім рівнем трудових ресурсів чи іншими характеристиками, що дають змогу оцінити їх здатність до виконання роботи (виробництва певної кількості матеріальних і духовних благ).

2.2 Класифікація і характеристика кадрів підприємства

Для характеристики всієї сукупності працівників підприємства використовують терміни: *кадри*, *персонал*, *трудоий колектив*.

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

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;
- середня тривалість робочого дня.

Якісними характеристиками трудових факторів 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.

Кваліфікація – це сукупність знань та умінь виконувати роботи відповідного ступеня складності на окремих ділянках виробництва.

Обов'язковим і найбільш суттєвим її елементом є загальноосвітня і загальнотехнічна підготовка працівника нарівні з одержанням виробничих навичок з певної спеціальності.

2.3 Продуктивність праці

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) та визначається за формулою:

де Π – показник виробітку продукції; B – обсяг виготовленої продукції; T – кількість робочого часу, витраченого на виробництво даної продукції.

- *зворотний показник (зворотний метод)*, що оцінює витрати робочого часу на одиницю виробленої продукції або виконаної роботи (трудомісткість продукції), тобто величину, обернену виробітку:

$$H_{np} = \frac{T}{B}$$

Показник обсягу виготовленої продукції можна визначити за такими чинниками:

- обсягом валової продукції (вміщує 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 у натуральній оцінці (шт., мЗ і т. і.), так і у вартісному вимірі.

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

Величину трудових витрат при визначенні продуктивності праці звичайно вимірюють кількістю: людино-годин, людино-днів, людино-місяців і т.ін., витрачених на виготовлення даної продукції.

2.4 Визначення зарплати

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*.

Крім номінальної зарплати розрізняють також:

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

2.4 Визначення зарплати

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*.

Крім номінальної зарплати розрізняють також:

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

Основою оплати праці на підприємстві є **тарифна система**, що дозволяє порівнювати різні види робіт, їх якість і умови виконання. Вона складається з:

- тарифної ставки;
- тарифної сітки;
- тарифно-кваліфікаційного довідника.

Тарифна ставка визначає величину оплати праці робітника відповідного кваліфікаційного розряду за одиницю часу (година, день, місяць). Цей розмір платні визначається відповідно до рівня мінімальної заробітної плати.

Тарифна сітка характеризує зміну тарифних ставок залежно від кваліфікації працюючих і галузевої приналежності підприємства. Для кожного кваліфікаційного розряду встановлений тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів ставка цього розряду більша від тарифної ставки першого розряду.

Тарифно-кваліфікаційні довідники містять перелік характеристик робіт, що виконуються, за їх складністю і точністю, а також вимоги до освіти і практичних навичок працюючих, що необхідні для виконання роботи.

Розрахунок заробітної плати

1. При **відрядній формі** заробітної плати основний розрахунковий принцип **відповідає** формулі

$$Z_{\epsilon} = P \times B$$

де P – розцінки за одиницю виконаної роботи (грн/шт.; грн/м³; грн/т і т.д.); B – кількість виконаної роботи (шт.; м³; м²; т; л тощо).

2. При **погодинній формі** заробітної плати основний розрахунковий принцип **відповідає** формулі

$$Z_{\text{ноє}} = T \times t$$

де T – тарифна ставка за одиницю відпрацьованого часу, грн/годину; t – кількість відпрацьованого часу, годин.