

8. Анализ трудовых ресурсов и оплаты труда на предприятиях торговли и общественного питания.

Трудовые ресурсы находят конкретное выражение в персонале предприятия, под которым понимается весь кадровый профессионально-квалификационный состав постоянных и временных работников, включая собственников предприятия при условии участия последних в трудовой деятельности.

Работники, включенные в персонал, составляют трудовой коллектив, то есть определенную группу людей, объединенных общей целью.



Трудовые ресурсы, как и любые другие, имеют свою стоимость, воплощенную в цене рабочей силы.

Цена использования трудовых ресурсов находит свое выражение в форме заработной платы, то есть производимых работодателем в соответствии с трудовыми договоренностями выплат работникам за результаты их труда.



Величина средств, предназначенных для выплаты заработной платы, аккумулируется в фонде заработной платы, который рассчитывается как произведение средней заработной платы одного работника и среднесписочной численности этих работников:

$$\Phi = Ч \times З_{\text{ср}} \text{ или } З_{\text{ср}} = \Phi / Ч,$$

где Φ — фонд заработной платы, тыс. руб.;

$Ч$ — среднесписочная численность работников, чел.;

$З_{\text{ср}}$ — средняя заработная плата одного работника, тыс. руб.

$$У = (\Phi / Т) \times 100\%,$$

где $У$ — уровень фонда заработной платы в процентах к товарообороту, %;

Φ — фонд заработной платы, тыс. руб.;

$Т$ — товароборот торгового предприятия, тыс. руб.

Под факторами, влияющими на производительность труда, понимается сложная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих причин объективного и субъективного характера, которые обуславливают динамическое изменение величины и уровня этого показателя в торговом предприятии.



В зависимости от сферы воздействия на деятельность торгового предприятия с точки зрения объективности и субъективности все факторы делятся на две большие **группы**.

- Факторы производительности труда, обусловленные влиянием **внешней среды** (факторы макроокружения); они носят, в основном, объективный характер, не зависящий от работы предприятия.
- Факторы **микросреды** (внутрифирменные), всеми аспектами которой торговое предприятие может самостоятельно управлять с большей или меньшей степенью эффективности в целях воздействия на производительность труда.

Факторы **внешней среды** по их сущностному влиянию на производительность труда подразделяются на три подгруппы:

- а) макроэкономические;
- б) инфраструктурные;
- в) внутриотраслевые.



Абсолютное изменение численности работников ($Ч_{абс}$) определяется как разность между показателями отчетного ($Ч_{отч}$) и прошлого ($Ч_{баз}$) годов:

$$Ч_{абс} = Ч_{отч} - Ч_{баз}$$

Расчет относительного отклонения (экономии или перерасхода) численности работников производится исходя из скорректированного (с учетом индекса роста товарооборота) базисного показателя численности, который затем сравнивают с ее фактическим значением в отчетном периоде:

$$Ч_{отн} = Ч_{отч} - Ч_{корр},$$
$$Ч_{корр} = Ч_{баз} \times Y_T,$$

где $Ч_{корр}$ — скорректированная численность работников, чел.;
 $Ч_{баз}$, $Ч_{отн}$ — численность работников базисного и отчетного периодов, чел.; Y_T — индекс роста товарооборота в сопоставимых ценах;
 $Ч_{отн}$ — относительная экономия (перерасход) численности работников, чел

Коэффициенты оборота по *приему* (K_p) или *выбытию* (K_v) определяются как отношение числа работников, принятых ($Ч_p$) или выбывших ($Ч_v$) за анализируемый период, к среднесписочной численности персонала ($Ч_{сс}$):

$$K_p = (Ч_p / Ч_{сс}) \times 100 \%; K_v = (Ч_v / Ч_{сс}) \times 100 \%.$$