

## **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  $\Phi$  — 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, %;

$\Phi$  — 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* ( $K_n$ ) или *выбытию* ( $K_v$ ) определяются как отношение числа работников, принятых ( $Ч_n$ ) или выбывших ( $Ч_v$ ) за анализируемый период, к среднесписочной численности персонала ( $Ч_{сс}$ ):

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