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:

$$\Phi = 4 \times 3_{cp}$$
 или $3_{cp} = \Phi / 4$,

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

Ч — среднесписочная численность работников, чел.;

3_{со} — средняя заработная плата одного работника, тыс. руб.

$$y = (\Phi / T) \times 100\%,$$

где У— уровень фонда заработной платы в процентах к товарообо роту, %;

Ф — фонд заработной платы, тыс. руб.;

Т — товарооборот торгового предприятия, тыс. руб.

Под факторами, влияющими на производительность труда, понимается сложная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих причин объективного и субъективного характера, которые обусловливают 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 основ ном, 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_{а6с}) определяется как разность между показателями отчетного (Ч_{отч}) и прошлого (Ч_{баз}) годов: $\mathbf{Y}_{\mathsf{a6c}} = \mathbf{Y}_{\mathsf{отч}} - \mathbf{Y}_{\mathsf{баз}}.$

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:

где $\mathsf{Y}_{\mathsf{корр}}$ — скорректированная численность работников, чел.; $\mathsf{Y}_{\mathsf{6a3}}$, $\mathsf{Y}_{\mathsf{отн}}$ — численность работников базисного и отчетного периодов, чел.; Y_{T} — индекс роста товарооборота в сопоставимых ценах; $\mathsf{Y}_{\mathsf{отн}}$ — относительная экономия (перерасход) численности работников, чел

Коэффициенты оборота по *приему* (K_n) или *выбытию* (K_B) опреде ляются как отношение числа работников, принятых (H_n) или выбывших (H_B) за анализируемый период, к среднесписочной численности персонала (H_{cc}):

$$K_{\Pi} = (H_{\Pi} / H_{CC}) \times 100 \%; K_{R} = (H_{R} / H_{CC}) \times 100 \%.$$