

Лекція 5. Ресурси туристичного підприємства

План

1. *Трудові ресурси туристичного підприємства.*
2. *Заробітна плата й продуктивність праці в туризмі.*
3. *Основні фонди туристичного підприємства.*
4. *Оборотні кошти туристичного підприємства.*

1. Трудові ресурси туристичного підприємства

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Чисельність трудових ресурсів визначається виходячи із чисельності працездатного населення в працездатному віці й працюючих осіб за межами працездатного віку. В Україні до населення в працездатному віці відносяться жінки і чоловіки 15-59 років. До складу трудових ресурсів включаються особи пенсійного віку, які продовжують працювати, і працюючі підлітки (14-15 років).

Економічно активне населення – це частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і надання різних послуг.

Робоча сила являє собою частину працездатного населення, що володіє сукупністю фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує для виробництва яких-небудь споживчих вартостей і послуг.

Економічно активне населення ділиться на *зайнятих й безробітних*. У міжнародній практиці виділяються наступні *види безробіття*: фрикційне (поточне), сезонне, кон'юнктурне, структурне.

Економічно неактивне населення – це населення обстежуваного віку, що не входить до складу робочої сили, тобто зайнятих і безробітних.

Серед *причин незайнятості* виділяються наступні:

- вивільнення, скорочення штатів, ліквідація підприємства, власної справи;
- звільнення за власним бажанням;
- закінчення строку тимчасової, сезонної роботи, роботи з контракту;
- вихід на пенсію;
- зміна місця проживання;
- стан здоров'я;
- особисті сімейні причини;
- звільнення зі Збройних Сил;
- інші.

Групи населення за статусом в зайнятості визначаються з урахуванням розходження між роботою за наймом, з одного боку, і роботою на власному підприємстві (самозайнятстю), з іншого.

Робота за наймом – це вид трудової діяльності, при якому укладається трудовий договір, що гарантує особі, що виконує роботу за наймом, винагороду, що прямо не залежить від доходу підприємства або організації. При цьому основні фонди й активи є власністю інших осіб.

Робота на власному підприємстві – це вид трудової діяльності, при якому винагорода прямо залежить від доходу, одержуваного від виробництва товарів і послуг. Особи, що займаються такою діяльністю, приймають управлінські рішення або делегують їхнє прийняття іншим особам, зберігаючи за собою відповідальність за діяльність підприємства.

Класифікація населення за статусом в зайнятості включає наступні групи.

1. *Наймані робітники*. За тривалістю найму на роботу вони діляться на:

- постійних працівників;
- тимчасових працівників;
- сезонних працівників;
- працівників, найнятих на випадкові роботи.

2. *Роботодавці* – особи, що постійно працюють на власному приватному підприємстві, і особи, що займаються професійною діяльністю або ремеслом на самостійній основі й постійно використовують працю найманих робітників.

3. *Особи, що працюють на індивідуальній основі*, – особи, що самостійно або з одним чи декількома партнерами здійснюють діяльність, що приносить дохід, і не використовують працю найманих робітників на постійній основі.

4. *Неоплачувані працівники сімейних підприємств* – особи, що працюють без оплати на приватному сімейному підприємстві, яким володіє родич.

5. *Члени колективних підприємств* – це особи, що працюють на колективних підприємствах і є членами колективу власників цього підприємства. Кожний член колективного підприємства має рівні з іншими членами права при рішенні питань виробництва, збуту й ін.

6. *Особи, що не піддаються класифікації за статусом в зайнятості* – це особи, наявна інформація про кого недостатня для того, щоб віднести їх до однієї з перерахованих вище категорій.

Специфіка праці в туризмі полягає в:

– порівняно великій питомій вазі живої праці, що ускладнює його нормування;

– високому ступені впливу на процес виробництва й реалізації туристичного продукту суб'єктивних факторів як з боку працівників туристичного підприємства, фірми, так і з боку клієнта;

– комплексності виробництва туристичного продукту, що є результатом злагодженої роботи самостійних колективів, праця яких підпорядковується однієї мети – задоволенню потреби клієнта;

– наявності продуктивної й непродуктивної праці.

Особливості праці в туризмі припускають інші підходи в кадровій політиці, організації найму, підбору, прийому персоналу, профорієнтації й адаптації, навчанні й керуванні діловою кар'єрою, службово-професійному просуванні й ін.

Одним з найважливіших завдань туристичного підприємства є створення дієздатного колективу співробітників. Підбор і розміщення кадрів покликані вирішити два взаємозалежні завдання:

– призначення на посаді кваліфікованих працівників;

– знаходження для кожного з них відповідної його професійним даним сфери трудової діяльності.

З метою пошуку співробітників, що відповідають вимогам до кваліфікації й майбутньої роботи, підприємством можуть бути використані різні методи:

– особисті контакти керівника й інших співробітників;

– розміщення оголошень у засобах масової інформації;

– допомога агентств, що займаються підбором кадрів;

– підготовка власних кадрів;

– залучення випускників вищих і середніх навчальних закладів і ін.

Як правило, підбор співробітників для роботи здійснюється шляхом їхнього *відбору з деякого числа претендентів*. Основними методами, до яких прибігають керівники для відбору кандидатів, є:

– інтерв'ю (співбесіда);

– тестування;

– проведення ділових ігор;

– випробний термін;

– звернення до центрів оцінки персоналу й т.п..

Трудові ресурси туристичного підприємства – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікованих груп, зайнятих на туристичному підприємстві, які входять в обліковий склад. Їхня характеристика визначається основним складом і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників. За виконуваними функціями вони підрозділяються на керівників, фахівців, технічних виконавців, робітників.

Професійно-кваліфікаційна структура кадрів у сфері туризму складається під впливом професійного й кваліфікаційного поділу праці. Основний контингент зайнятих – це особи, що мають гуманітарну спрямованість.

Працівники кожної професії й спеціальності розрізняються рівнем кваліфікації, тобто ступенем оволодіння працівниками професією й спеціальністю, які відбиваються у кваліфікаційні (тарифних) розрядах і категоріях. Професійно-кваліфікаційна структура працівників туристичного підприємства знаходить висвітлення в штатному розкладі.

Штатний розклад – це документ, щорічно затверджуваний керівником підприємства, що представляє перелік згрупованих за відділами і службами посад фахівців із вказівкою розряду (категорії) робіт і посадового окладу. Протягом року якщо буде потреба в нього вносять зміни відповідно до наказу керівника.

Для визначення чисельності працівників на певну дату з обліком прибулих і вибулих використовується **обліковий склад працівників**. В обліковий склад працівників включаються прийняті на постійну, тимчасову або сезонну роботу, які фактично працюють і тимчасово відсутні на роботі з яких-небудь причин.

Працівники, прийняті на неповний робочий день або неповний робочий тиждень, а також прийняті на половину ставки (окладу) у відповідності зі штатним розкладом, ураховуються в обліковому складі за кожний календарний день як ціла одиниця, включаючи неробочі дні тижня, обумовлені при прийманні на роботу.

Не включаються в обліковий склад: сумісники, що працюють по договорах, притягнуті для виконання разових робіт.

Обліковий склад працівників підприємства встановлюється на кожний календарний день періоду. При цьому за кожний день ураховується кількість явок і неявок на роботу. Чисельність працівників, що складаються в списках у святкові дні й вихідні, приймається рівної даним за попередній день.

По суті, облікова чисельність – це сума осіб, що з'явилися й не з'явилися на роботу з різних причин.

Середньооблікова чисельність визначається як сума облікової чисельності працівників за всі дні місяця, поділена на число календарних днів місяця. Ця ж величина може бути отримана, якщо розділити кількість явок і неявок на роботу за весь місяць на число календарних днів у місяці. Середньооблікова чисельність застосовується для вирахування продуктивності праці, середньої заробітної плати, коефіцієнтів обороту, плинності кадрів і ін.

Поряд із цим визначається середньо явочна й середньо фактична чисельність працюючих.

Явочна чисельність визначається на кожну дату (її варто відрізнити від числа фактично працюючих). В явочне число включаються всі працівники, що прийшли на роботу, незалежно від того працювали вони повний або неповний день.

Основними одиницями обліку робочого часу на підприємстві є людино-година (1 година роботи працівника на своєму робочому місці) і людино-день (явка працівника на роботу й той факт, що він почав роботу незалежно від тривалості робочого часу). При обліку робочого часу визначається кілька фондів часу.

Календарний фонд часу розраховується як у людино-годинах, так і в людино-днях. Календарний фонд часу складається з людино-днів явок і неявок на роботу із всіх причин. Виходячи із цього, календарний фонд (але тільки в людино-днях) може бути визначений як сума людино-днів явок і неявок із всіх причин. Календарний фонд використовується для визначення середнесписочної чисельності працівників

2. Заробітна плата й продуктивність праці в туризмі

Заробітна плата – це сукупність винагород у грошовій або натуральній формі, отриманих працівником за фактично виконану роботу. В основі системи заробітної плати лежать наступні принципи:

- випередження темпів росту продуктивності праці в порівнянні з ростом заробітної плати;
- установлення прямої залежності заробітної плати від результатів праці;
- матеріальна зацікавленість у кінцевих результатах праці й необмеженій заробітній платі;
- посилення соціальної захищеності працівників;
- державна регламентація мінімальної заробітної плати.

Механізм регулювання заробітної плати повинен ґрунтуватися на сполученні наступних напрямків:

- державне регулювання;
- ринок праці;
- генеральна угода;
- колективні договори.

Державне регулювання здійснюється прямим або непрямим шляхом.

Пряме регулювання – це встановлення певних кількісних параметрів, обов'язкових для суб'єктів господарювання: мінімальної заробітної плати (виходячи з мінімального споживчого бюджету); розміру тарифної ставки першого розряду й коефіцієнтів; ставки оподаткування.

Непряме регулювання здійснюється шляхом періодичних рекомендацій про застосування тарифних ставок, по організації прогресивних форм і систем оплати праці й ін.

Важливим елементом системи регулювання оплати праці є формування споживчого бюджету. **Мінімальний споживчий бюджет** – це витрати на придбання набору споживчих товарів і послуг для задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини при певному рівні розвитку населення. На основі розміру мінімального споживчого бюджету встановлюється розмір мінімальної заробітної плати.

Регулювання всіх питань заробітної плати працівників підприємства здійснюється на основі **колективного договору**. Він укладається між наймачем і трудовим колективом як засіб узгодження інтересів колективу й наймача, регулювання трудових відносин на підприємстві.

У сфері туризму існують відрядна, погодинна й контрактна форми оплати праці. Диференціація форм оплати праці служить одним з факторів професійної мобільності працівників. Оплата праці працівників здійснюється за:

- відрядними розцінками;
- годинними тарифними ставками;
- місячними посадовими окладами;
- у відсотках від виторгу.

Відрядна форма оплати праці передбачає нарахування заробітної плати по заздалегідь установленим розцінкам за кожен одиницю виконаної роботи. Вона підрозділяється на:

- просту відрядну;
- відрядно-преміальну;
- акордну;
- відрядно-прогресивну;
- непрямо-відрядну.

При погодинній формі оплати праці заробітна плата працівникам нараховується за встановленою тарифною ставкою або окладом за фактично відпрацьований час. Вона ділиться на:

- просту погодинну;
- почасово-преміальну.

Все більше поширення одержує **контрактна форма оплати праці**. По цій системі працюють не тільки керівники різних рівнів, але й фахівці.

Важливим стимулом матеріальної зацікавленості працівників сфери туризму є *преміювання*. Розмір преміювання залежить від кінцевих результатів туристичної діяльності. Преміювання не може бути постійно гарантованим.

У зв'язку з інфляцією, викликаній ростом цін на споживчі товари й послуги, здійснюється *індексація заробітної плати*.

Фонд заробітної плати являє собою суму всіх витрат туристичного підприємства на оплату праці в грошовій, натуральній і змішаній формах незалежно від джерел виплат.

Основним елементом фонду заробітної плати, виплачуваної в грошовій формі, є оплата праці за фактично виконану роботу. Вона складається з:

- виплат за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами;
- доплат за суміщення професій, виконання обов'язків відсутніх працівників;
- виплат за договорами підряду й суміщення;
- заробітної плати студентам вузів і технікумів, що проходять виробничу практику й зараховані на посади;
- оплати простоїв не з вини працівників;
- заробітної плати працівників, що здійснюють керівництво практикою студентів і учнів.

Крім того, елементами фонду зарплати є:

- виплати стимулюючого характеру;
- виплати характеру, що компенсує витрати, пов'язані з умовами праці й режимом роботи;
- грошові компенсації на подорожчання вартості харчування, за путівки, поїздки й ін.

Заробітна плата в натуральній формі може виплачуватися працівникові шляхом видачі продукції, виробленої на туристичному підприємстві або придбаної в третіх осіб. Заміна грошової оплати повністю або частково натуральної (змішаної) допускається тільки за згодою працівника, що в обов'язковому порядку повинне бути обговорене з ним.

У сфері туризму здійснюються також виплати, що враховуються не в складі фонду заробітної плати: вихідна допомога, виплачувана звільненим працівникам у зв'язку зі скороченням чисельності штату, реорганізацією або ліквідацією; надбавки до пенсій, одноразові виплати; допомога жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею певного віку відповідно до законодавства; компенсації за використання особистого автомобіля в службових цілях; відрядні витрати; допомоги із соціального страхування й інші виплати за рахунок фондів соціального захисту; матеріальна допомога; витрати на погашення позичок, виданих працівникам і ін.

До складу фонду заробітної плати не включаються доходи, отримані працівниками підприємств у вигляді сум, нарахованих до виплати по акціях і внескам членів трудового колективу (дивіденди, відсотки).

Ефективність використання робочої сили вимірюється продуктивністю праці. У широкому змісті **продуктивність праці** – це його результативність, тобто максимум продуктів праці при мінімумі трудових витрат.

Результативність праці визначається кількістю продукції (матеріальних благ, послуг), зробленої й реалізованої в одиницю часу, або ж зворотною величиною – кількістю часу, затрачуваного на виробництво й реалізацію одиниці продукції.

Таким чином, **продуктивність праці** – це ступінь ефективності доцільної діяльності людей, що відбиває здатність робити за одиницю робочого часу певний обсяг споживчих вартостей.

3. Основні фонди туристичного підприємства

За характером участі у виробничо-обслуговуючому процесі більша частина засобів праці відноситься до основних фондів. Під **основними фондами** розуміється сукупність матеріально-речовинних цінностей (у вартісному вираженні), що використовуються протягом тривалого часу й втрачають свою вартість поступово. Кожний вид основних фондів має певне призначення й сферу застосування.

Основні фонди є складовою частиною матеріально-технічної бази. Поняття «матеріально-технічна база» ширше поняття «основні фонди», тому що крім власних основних фондів матеріально-технічна база включає частину основних фондів, що належать іншим господарюючим суб'єктам і громадянам, які надали їх в оренду туристичному підприємству. Основні фонди відіграють ключову роль в ефективній роботі туристичного підприємства.

Застосовується наступна типова класифікація об'єктів основних фондів:

Будинки (крім житлових). Будинки в туризмі підрозділяються на основні (готелі в комплексі й окремо взяті, спальні корпуси, спортивні комплекси з басейном і ін.) і допоміжні (котельні, пральні, матеріальні й виробничі склади, овочесховища, гаражі, склади спортивного інвентарю).

Спорудження. До споруджень у туризмі відносяться:

– артезіанські свердловини прісної й мінеральної води, насосні станції, басейни, включаючи їхній фундамент, обігрівальні пристрої й арматури;

– берегоукріплювальні спорудження, підпірні стіни, фонтани, каналізаційні спорудження й інші комунальні спорудження;

– спортивні площадки, тенісні корти, гребні й човнові станції, атракціони, паркові доріжки, скульптури, огороження, туристичні маршрути та ін.

Машини й устаткування. До цієї категорії основних фондів відносяться пристрої, що перетворюють енергію, матеріали й інформацію – силові робочі машини й устаткування до них, генератори, що роблять теплову й електричну енергію, устаткування систем зв'язку засобів виміру й керування, обчислювальної техніки й оргтехніки, засобів зберігання інформації.

Житло – будинки, призначені для тимчасового проживання (щитові будиночки, використовувані в комплексі в літній період).

Транспортні засоби. До них відносяться засоби пересування, призначені для пересування людей і вантажів.

Інвентар виробничий і господарський. *Виробничий інвентар* – це предмети технічного призначення, які беруть участь у виробничому процесі, але не можуть бути віднесені ні до встаткування, ні до споруджень: пилососи, натирачі підлоги, машини, що миють підлогу, кондиціонери й т.п. *Господарський інвентар*: килимові доріжки, магнітофони, спортінвентар і т.д..

Худоба робоча, продуктивна й племінна (крім худоби для забою) – коні, верблюди, осли, корови, вівці.

Насадження багаторічні. До них відносяться озеленювальні й декоративні рослини на території підприємств, плодово-ягідні насадження всіх видів, жива природа й т.д.

Основні фонди туристичного підприємства складаються з пасивної й активної частин. *До пасивної частини* відносяться будинки, спорудження, зони відпочинку, туристичні маршрути й ін., *до активної частини* – рухомий склад, комп'ютери, касові апарати, засоби зв'язку, туристичне спорядження з терміном служби більше одного року, інвентар. Якщо фірма поряд з наданням туристичних послуг займається виробництвом матеріальних благ (виготовленням туристичного спорядження, ремонтом рухливого складу й ін.), то до активної частини відносяться верстати, машини, прилади й т.д..

Елементи основних фондів у процесі експлуатації зношуються або стають непридатними під впливом зовнішнього середовища. Існує два види зношування – фізичний і моральний. **Фізичне зношування** – це втрата основними фондами їх споживчої вартості. Воно усувається шляхом виконання заходів технічної експлуатації. **Моральне зношування** полягає в невідповідності основних фондів сучасним вимогам. Ступінь морального зношування залежить від стану науково-технічного прогресу. На практиці це означає знецінювання основних фондів внаслідок появи більш сучасного встаткування, що володіє кращими техніко-економічними характеристиками.

Морально зношене встаткування повинне обновлятися. Для цього розробляються програми технічної модернізації.

Засоби на просте відтворення основних фондів накопичуються в **амортизаційному фонді**, що утворюється за рахунок **амортизаційних відрахувань** – грошового вираження суми зношування, перенесеної на продукт вартості основних фондів.

Об'єкти основних фондів вибувають із експлуатації підприємства за різними причинами:

- старість і зношування (у силу чого подальша експлуатація стає неможливою);
- реалізація об'єкта іншому господарюючому суб'єктові;
- безоплатна передача (дарування) і т.д..

Наявність основних фондів у цілому й окремих їхніх видів може бути визначене на дату й за період. У першому випадку це будуть показники запасу, у другому – потоку (середні за період інтервальні).

Для характеристики використання основних фондів застосовується система показників. Найбільш загальним показником, що характеризує ефективність основних фондів, є **фондовіддача**. Значення показника фондовіддачі відповідає на запитання: який обсяг туристичних послуг зроблений на одиницю вартості основних фондів.

Фондовіддача є прямою величиною рівня використання основних фондів. Показник, зворотний фондовіддачі, називається **фондоємністю**. Фондоємність показує, скільки основних фондів доводиться в даному періоді на одиницю вартості обсягу надаваних туристичних послуг. Цей показник дозволяє встановити вплив змін у використанні основних фондів на загальну потребу в них.

Умови праці й фондооснащеність туристичного підприємства виражає показник **фондоозброєності**.

4. Оборотні кошти туристичного підприємства

Оборотні кошти – це сукупність коштів, авансованих в оборотні виробничі фонди й фонди обігу, що забезпечують безперервний кругообіг коштів. Поняття оборотних коштів визначається їх економічною сутністю, необхідністю забезпечення відтворювального процесу, що включає як процес виробництва, так і процес обігу.

Оборотні виробничі фонди – це засоби виробництва, речовинні елементи яких у процесі праці витрачаються в кожному виробничому циклі, і

їхня вартість переноситься на продукт праці цілком і відразу. У структурі оборотних виробничих фондів прийнято виділяти:

- сировину й основні матеріали;
- допоміжні матеріали;
- паливо;
- тару;
- запасні частини для ремонту власного встаткування;
- малоцінні й швидкозношувані предмети;
- незавершене виробництво й напівфабрикати;
- витрати майбутніх періодів.

Фонди обігу (функціонують у процесі обігу) – це засоби підприємства, вкладені в запаси готової продукції, товари та інші матеріальні цінності, товари відвантажені, кошти в розрахунках, короткострокові фінансові вкладення, інші оборотні кошти. Величина фондів обігу повинна бути достатньою, і не більше того, для забезпечення чіткого й ритмічного процесу обігу.

Оборотні кошти підприємства за джерелами їхнього формування підрозділяються на власні й залучені (позичкові).

Власні оборотні кошти забезпечують фінансову стійкість і оперативну самостійність господарюючого суб'єкта. У приватизованих підприємствах вони перебувають у повному їхньому розпорядженні. Підприємства мають право їх продавати, передавати іншим господарюючим суб'єктам, громадянам, здавати в оренду й т.д.

Позичкові оборотні кошти, залучаються головним чином у вигляді банківських кредитів, покривають додаткову потребу підприємства в засобах. При цьому головним критерієм умов кредитування банком служить надійність фінансового стану підприємства й оцінка його фінансової стійкості.

Виходячи із принципів організації й регулювання оборотні кошти підрозділяються на нормовані й ненормовані. **Нормовані оборотні кошти** дають можливість розрахувати економічно обґрунтовані нормативи по відповідних видах оборотних коштів. **Ненормовані оборотні кошти** є елементом фондів обігу. Керування цією групою оборотних коштів спрямовано на запобігання необґрунтованого їхнього збільшення, що служить важливим фактором прискорення оборотності оборотних коштів у сфері обігу.

Оборотні кошти підприємства, беручи участь у процесі виробництва й реалізації продукції, роблять безперервний кругообіг. При цьому вони переходять зі сфери обігу до сфери виробництва й назад, приймаючи послідовно форму фондів обігу й оборотних виробничих фондів.

Кругообіг оборотних коштів являє собою органічну єдність трьох його фаз. У першій фазі (Г – Т) оборотні кошти, що мають спочатку форму грошей,

перетворюються у виробничі запаси, тобто переходять зі сфери обігу до сфери виробництва. У другій фазі (Т... В... Г1) оборотні кошти беруть участь безпосередньо в процесі виробництва й приймають форму незавершеного виробництва, напівфабрикатів і готових виробів. Третя фаза кругообігу оборотних коштів (Г1 – Г1) відбувається знову в сфері обігу. У результаті реалізації готової продукції оборотні кошти приймають знову форму коштів.

На відміну від основних фондів, які неодноразово беруть участь у процесі виробництва, оборотні кошти функціонують тільки в одному виробничому циклі й повністю переносять свою вартість на новий виготовлений продукт.

Для туризму характерна особлива схема кругообігу оборотних коштів, що значно відрізняється від кругообігу засобів у промисловості, торгівлі, громадському харчуванні. Відмінність обумовлена тим; що, по-перше, об'єктом діяльності туризму є людина (турист), що купує туристичні враження виходячи зі свого інтересу; по-друге, у туризмі процеси виробництва, реалізації й організації споживання туристичного продукту з'єднані разом у єдиний виробничо-обслуговуючий процес.

Кругообіг оборотних коштів у туризмі відбувається за наступною схемою: Г – Т – Г1 – В, де Г – гроші авансовані туристичною фірмою на організацію тура, тобто на створення туристичного продукту; Т – матеріальні й нематеріальні послуги туризму, а також товари туристично-сувенірного призначення; Г1 – гроші, отримані від реалізації послуг, товарів, туристичних вражень, які включають додану вартість; В – туристичні враження.

Наведена схема показує, що турист платить гроші за те, що він бачить і що його вражає (цікаві явища природи, пам'ятники історії й культури, архітектурні пам'ятники й т.п.). У створення об'єктів туристичного показу туристичне підприємство не вкладає свій капітал, але вже саме існування таких об'єктів приносить туризму грошовий дохід. Туристичне підприємство оплачує лише послуги, пов'язані з показом туристам цих об'єктів.

Своєрідність кругообігу оборотних коштів у туризмі позначається на швидкості їхнього обороту. Швидкість оборотності оборотних коштів є найважливішим показником інтенсивності їхнього використання.

Оборотність оборотних коштів – це тривалість проходження оборотними коштами окремої стадії виробництва й обігу. Час, протягом якого оборотні кошти перебувають в обороті, становить **період обороту оборотних коштів**. **Швидкість оборотності оборотних коштів** обчислюється за допомогою трьох взаємозалежних показників:

- коефіцієнта оборотності (кількість оборотів за звітний період);
- тривалості одного обороту в днях (оборотність оборотних коштів у днях);

– коефіцієнта завантаження оборотних коштів.

Рекомендована література

1. Яковлев Г. А. Экономика и статистика туризма: учеб пособ. / Г. А. Яковлев 2-е изд., перераб и доп. — М. : Изд-во РДЛ, 2004. — 376 с.
2. Дядечко Л. П. Економіка туристичного бізнесу : Навчальний посібник / Л. П. Дядечко. – Київ: ЦУЛ, 2007. – 224 с.
3. Мальська М. Туристичний бізнес: теорія та практика : Навч. пос. / М. Мальська, В. Худо. – Київ: ЦУЛ, 2007. – 424 с.
4. Пуцентейло П. Р. Економіка і організація туристично-готельного підприємництва: Навч. посіб. / П. Р. Пуцентейло. – Київ: ЦУЛ, 2007. – 344 с.