

## Семінар 5. Ресурси туристичного підприємства

### План.

1. Зміст трудових ресурсів. Забезпечення трудовими ресурсами підприємств туристичної галузі.
2. Показники, що характеризують трудові ресурси туристичного підприємства.
3. Сутність заробітної плати.
4. Форми та система оплати праці у сфері туризму.
5. Продуктивність праці в туризмі.
6. Мотивація праці та організація заробітної плати.
7. Державне й договірне регулювання оплати праці.
8. Основні фонди, їх характеристика та показники використання.
9. Оцінка основних фондів.
10. Зношування й амортизація основних фондів.
11. Показники руху, стану й використання основних фондів.
12. Основні напрямки поліпшення використання виробничих фондів для туристських підприємств.
13. Оборотні кошти: основні категорії й положення.
14. Керування оборотним капіталом на туристському підприємстві.
15. Фінансовий цикл туристського підприємства.

### **Основні поняття**

Трудові ресурси. Персонал підприємства. Спеціалісти. Службовці. Робітники. Заробітна плата.

Основні фонди. Первісна вартість основних фондів. Відновлена вартість основних фондів. Повна (первісна і відновлена) вартість основних фондів. Залишкова вартість основних фондів. Оборотний капітал. Оборотні засоби. Оборотні фонди. Виробничі запаси. Фонди обігу.

### **Задачі:**

1. На початок року в туристичному підприємстві чисельність працівників становила 206 осіб. На протязі року звільнилося 4 особи, а було прийнято за конкурсом 5 осіб. Визначити середньооблікову чисельність працівників, а також коефіцієнти загального обороту, прийому кадрів, звільнення та відновлення кадрів. Зробити висновки.

2. Визначити розмір продуктивності праці та трудомісткості робіт в натуральних і вартісних показниках, якщо чисельність працівників турпідприємства на початок року становила 155 осіб. Річний коефіцієнт звільнення склав 10 %, а коефіцієнт прийому кадрів – 17 %. Річний обсяг реалізації турпродукту – 2132 тури, виручка від реалізації яких склала 2,3 млн.грн. Річний фонд робочого часу, який витрачений на створення та реалізацію турів становив 25320 год.

3. Розрахувати зарплату працівників за погодинно-преміальною системою та загальний місячний фонд оплати праці, якщо місяць включав 8 вихідних днів та 2 святкових днів.

Показники	Працівники				
	А	Б	В	Г	Д
Сума посадового окладу, грн	1500	1700	1200	1500	1200
Кількість лікарняних днів, дні	7	4	-	3	-
Нарахована премія, %	-	5	10	7	10

Примітка: розмір премії за погодинно-преміальною системою нараховується у відсотках від суми посадового окладу.

4. Визначити зарплату працівників за відрідно-прогресивною системою та загальний фонд оплати праці за місяць, якщо планова реалізація турпродукту за даний період – 8 од. Середня розцінка за одиницю турпродукту – 200 грн. На протязі місяця одним працівником було реалізовано 10 турів, другим працівником – 12 турів, третім працівником – 8 турів, четвертим працівником – 5 турів і п'ятим працівником – 9 турів. Розмір підвищеної розцінки більше звичайної на 40 %.

5. Первісна вартість основних фондів – 9 тис. грн., ліквідаційна – 2 тис. грн. Амортизаційний період – 5 років. Визначити щорічні суми амортизаційних відрахувань, норму амортизації, накопичення амортизації та залишкову вартість основних фондів, використовуючи три методи нарахування амортизації: лінійний (рівномірний), кумулятивний та балансовий (подвійно-залишковий).

6. Визначити планову норму продуктів кафе в готельно-туристичному комплексі на 120 туристів на місяць, якщо норма витрат продукту А в день на одного туриста – 250 гр., продукту Б – 420 гр., продукту В – 110 гр., продукту Г – 535 гр. та продукту Д – 200 гр. Ціна продуктів становить: продукту А – 23 грн/кг., продукту Б – 17 грн/кг., продукту В – 78 грн/кг., продукту Г – 20 грн/кг. та продукту Д – 42 грн/кг. Також визначити плановий випуск продукції в грошовому виразі, якщо націнка кафе становить 85%.

### Теорія для вирішення задач

Середньооблікова чисельність штатних працівників розраховується на основі щоденних даних про облікову чисельність цих працівників, яка повинна співпадати з даними табельного обліку використання робочого часу за кожний день, на основі яких визначається кількість осіб, що з'явилися та не з'явилися на роботу.

До середньооблікової штатної чисельності не включаються працівники, які знаходяться у відпустках по вагітності, родах, догляду за дітьми до досягнення встановленого законом віку.

Рух працівників облікового складу виражається формулою балансового зв'язку

$$Ч_{п} + Ч_{пр} - Ч_{зв} = Ч_{к} \quad (8.1)$$

де  $Ч_{п}$ ,  $Ч_{к}$  - відповідно чисельність працівників на початок і на кінець періоду;  
 $Ч_{пр}$ ,  $Ч_{зв}$  - чисельність прийнятих і звільнених працівників за певний період відповідно.

Структура кадрів визначається частково кожної категорії працівників (керівників, спеціалістів, службовців і робітників) у загальній чисельності персоналу.

Якість підготовки керівників і фахівців характеризується рівнем освіти (вища, середня спеціальна).

Стабільність кадрів розраховується як відношення кількості працівників, що були на обліку протягом усього звітного року до середньооблікової чисельності працівників за той же рік. Вона виражається коефіцієнтом стабільності ( $K_{стаб}$ ):

$$K_{stab} = \frac{Ч_{ст}}{Ч_{об}} \quad (8.2.)$$

де  $Ч_{ст}$  - чисельність працівників, що працювали протягом усього звітного року (стабільно);  
 $Ч_{об}$  - середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний рік.

Зміни чисельності працівників характеризуються показниками її обороту.

Інтенсивність обороту кадрів виражається рядом показників.

1. *Коефіцієнт загального обороту ( $K_{об}$ )* розраховується як відношення кількості прийнятих і звільнених працівників за звітний період до середньооблікової чисельності штатних працівників:

$$K_{об} = \frac{Ч_{пр} + Ч_{зв}}{Ч_{об}} \times 100 \quad (8.3.)$$

2. *Коефіцієнт прийому кадрів ( $K_{п}$ )* визначається як відношення кількості осіб, прийнятих на роботу за певний період ( $Ч_{пр}$ ), до середньооблікової чисельності штатних працівників за той самий період

$$K_{п} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{об}} \times 100 \quad (8.4.)$$

3. *Коефіцієнт звільнення*, тобто вибуття ( $K_{зв}$ ), працівників розраховується як відношення кількості звільнених працівників за звітний період до середньооблікової чисельності штатних працівників

$$K_{зв} = \frac{Ч_{зв}}{Ч_{об}} \quad (8.5.)$$

Велике значення для оцінки обороту кадрів має визначення коефіцієнтів плинності та відновлення.

*Коефіцієнт плинності кадрів ( $K_{пл}$ )* розраховується як відношення кількості звільнених працівників за звітний період за прогули та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність зайнятій посаді, а також за власним бажанням (крім поважних причин) до середньооблікової чисельності штатних працівників:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зв.пор}}{Ч_{об}} \quad (8.6.)$$

Де  $Ч_{зв.пор}$  - чисельність звільнених за порушення трудової дисципліни та за власним бажанням.

*Коефіцієнт відновлення кадрів* характеризується співвідношенням кількості прийнятих працівників до кількості звільнених з різних причин за певний період:

$$K_{від} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{зв}} \quad (8.7.)$$

Крім перерахованих показників, кількісна характеристика персоналу підприємства виражається *фондом робочого часу ( $\Phi_{рч}$ )*, що обчислюється в людино-днях або людино-годинах за формулою

$$\Phi_{рч} = Ч_{об} \times РЧ \quad (8.8.)$$

де  $РЧ$ - робочий час у днях або годинах одного працівника за відповідний період.

Кількісні характеристики кадрів в економіці праці доповнюються показниками ефективності використання трудових ресурсів, основним серед яких є *продуктивність праці*.

У загальному розумінні продуктивність праці - це показник ефективності (результативності) праці, який розраховується як частка від ділення обсягу продукції (робіт, послуг) на ту кількість праці, що витрачена на його виробництво. Рівень продуктивності праці розраховується двома способами: прямим і зворотним.

При прямому способі продуктивність праці в туризмі визначається кількістю сформованого (реалізованого) турпродукту (турпослуг) в розрахунку на одного працівника підприємства в одиницю часу. Оскільки обсяг роботи виражається в натуральних і вартісних показниках, то продуктивність праці обчислюється в таких же показниках відповідно за формулами

$$ПГГ^H = \frac{N_{мп}}{Ч_{об}} \quad (8.9.)$$

$$ПГГ^{eap}_p = \frac{V_{мп}}{Ч_{об}} \quad (8.10.)$$

де  $ПГГ^H$ ;  $ПГГ^{eap}_p$  - продуктивність праці відповідно в натуральному і вартісному вираженні;  
 $N_{мп}$  - кількість створеного (реалізованого) тур продукту (послуг);  
 $V_{мп}$  - обсяг виручки від реалізації турпродукту (послуг).

Зворотний спосіб визначення ефективності праці полягає в розрахунках *трудоємності* одиниці турпродукту (послуг). Трудоємність характеризується кількістю робочого часу, витраченого на одиницю турпродукту (послуги), і розраховується за формулою

$$T_{cm}^H = \frac{\Phi_{pч}}{N_{мп}} \quad (8.11.)$$

де  $T_{cm}^H$  - трудоємність натуральної одиниці турпродукту (послуги);  
 $\Phi_{pч}$  - фонд робочого часу, витрачений на створення та реалізацію усієї кількості турпродукту (послуг) за певний період.

Фонд робочого часу визначається за формулою 8.8.

Вартісні показники трудоємності обчислюються як співвідношення витраченого часу до вартості сформованого (реалізованого) турпродукту (послуг) за той же час:

$$T_{em}^{eap} = \frac{\Phi_{pч}}{V_{мп}} \quad (8.12.)$$

де  $T_{em}^{eap}$  - трудоємність турпродукту (послуги), виражена у вартісних показниках;  
 $V_{мп}$  - обсяг реалізованого турпродукту (послуг) у грошовому вираженні.

Комплексний показник (коефіцієнт) динаміки ефективності використання робочої сили ( $K_{ef}^{KOM}$ ) обчислюється за формулою

$$K_{ef}^{KOM} = \sqrt{I_{np}^{eap} \cdot I_{np}^H} \quad (8.13)$$

$I_{np}^{eap}$ ,  $I_{np}^H$  - відповідно індекс зміни продуктивності праці у вартісному і натуральному вираженні.

Головні резерви підвищення продуктивності праці пов'язані зі скороченням трудоємності турпродукту та окремих послуг.

Велике значення в підвищенні продуктивності праці має мотивація працівників до трудової діяльності.

*Погодинна форма оплати праці* працівників здійснюється на основі погодинних (денних) тарифних ставок і нормованих завдань на відповідний період часу або місячних окладів. Погодинна оплата праці у сфері туризму здійснюється на основі посадових окладів з урахуванням відпрацьованого часу. При *простій погодинній системі оплати* тарифний заробіток працівника за місяць ( $ЗП_m$ ) розраховується за формулою

$$ЗП_m = \frac{OK}{D_n} \times D_{ф} \quad (8.14.)$$

де  $OK$  - місячна сума посадового окладу;  
 $D_n$  - номінальна кількість робочих днів (годин) у місяці;  
 $D_{ф}$  - фактично відпрацьована кількість днів (годин) за місяць.

При *погодинно-преміальній системі оплати праці*, крім тарифного заробітку ( $ЗП_m$ ), виплачується премія ( $ПР$ ) за виконання кількісних та якісних показників:

$$ЗП_{en} = ЗП_m + ПР, \quad (8.15)$$

де  $ЗП_{en}$  - заробітна плата, нарахована за погодинно-преміальною системою.

*Відрядна форма оплати праці* здійснюється на основі норми виробітку і розцінки за одиницю виконаної роботи.

При *простій відрядній системі* оплати праці заробіток ( $ЗП_{en}$ ) розраховується за формулою

$$ЗП_{ен} = N_{мп} \times P, \quad (8.16)$$

де  $N_{мп}$  - кількість одиниць створеного (реалізованого) турпродукту (послуг);  
 $P$  - розцінка за одиницю турпродукту (послуг).

При *непрямій відрядній системі* оплати праці заробіток обслуговуючого персоналу залежить від результатів праці тих працівників, яких він обслуговує. До працівників з непрямою відрядною оплатою праці в туристичних підприємствах відносяться маркетологи і менеджери по забезпеченню туроператорів необхідними туристичними послугами. Заробіток при такій системі ( $ЗП_{ен}$ ) розраховується за формулою

$$ЗП_{ен} = TC_{год} \times t \times K_n \quad (8.17)$$

де  $TC_{год}$  - тарифна ставка за годину роботи основного працівника;  
 $t$  - фактично відпрацьована кількість годин основним працівником;  
 $K_n$  - коефіцієнт виконання норм основним працівником, що обслуговується допоміжним працівником.

При *відрядно-преміальній системі* оплати праці заробіток працівника ( $ЗП_{енр}$ ) включає відрядний прямий заробіток ( $ЗП_{ен}$ ) і премію ( $ПР$ ) за досягнення кількісних та якісних показників, які преміюються:

$$ЗП_{енр} = ЗП_{ен} + ПР. \quad (8.18)$$

При *відрядно-прогресивній системі* оплати праці заробіток працівника ( $ЗП_{енпр}$ ) включає, крім відрядного прямого заробітку, ще й премію, яка визначається за зростаючою шкалою. Ступінь зростання премії залежить від рівня перевиконання нормованого завдання. Розрахунок заробітку при цій системі здійснюється за формулою

$$ЗП_{енпр} = ЗП_{ен} \times I_{пр} \quad (8.19)$$

де  $I_{пр}$  - індекс прогресивно зростаючої премії.

При *акордній системі* оплати праці застосовуються дві підсистеми: проста акордна та акордно-преміальна. Проста акордна оплата здійснюється за весь комплекс виконаних робіт. Показники оплати й обсяг робіт передбачаються в договорі.

При *акордно-преміальній системі* оплати праці виплачується ще й премія за якість і достроковість виконання робіт, передбачених договором.

Досить розповсюдженою системою оплати праці в туристичних агентствах є *участь працівників у доходах* підприємства, яка передбачає збільшення частки агентської винагороди при перевищенні домовленостей по реалізації турпродукту. Для розрахунків можна використовувати формулу

$$ЗП_{ае} = АВ_{\delta} \times I_{зп} + \Delta АВ \times I_{зп}^{зб} \quad (8.20)$$

де  $ЗП_{ае}$  - заробітна плата агентів-реалізаторів турпродукту;  
 $АВ_{\delta}$  - агентська винагорода за договірний обсяг реалізації турпродукту;  
 $I_{зп}$  - частка (індекс) заробітної плати в агентському доході за договірний обсяг реалізації турпродукту;  
 $\Delta АВ$  - перевищення договірних обсягів агентського збору за реалізацію тур продукту;  
 $I_{зп}^{зб}$  - збільшений індекс заробітної плати за понаддоговірну реалізацію тур продукту.