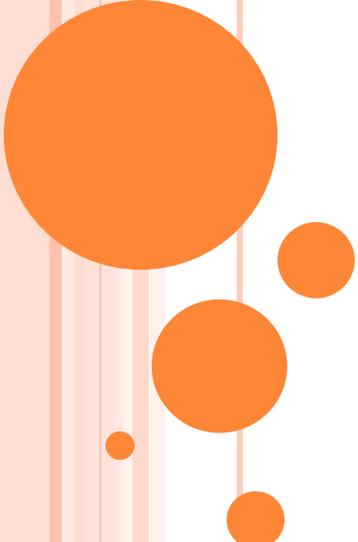


# **КУРСОВАЯ РАБОТА**

**По дисциплине «Экономика организаций»**

**Тема: «Трудовые ресурсы предприятий  
общественного питания »**



**Студентка:**

**Шаврова Анна Антоновна**

**370 группа**

# ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

- Трудовые ресурсы предприятия - численный профессионально-квалифицированный состав занятых работников (кадры) под кадрами предприятия понимают не только наемных работников.
- Составными элементами рынка труда являются спрос, предложение и цена рабочей силы.
- Спрос на рабочую силу на рынке труда представлен совокупной потребностью предприятий питания в рабочей силе соответствующих квалификаций и специальностей. Предложение рабочей силы характеризуется численностью и структурой трудовых ресурсов.



# КОНЦЕПЦИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

- Изучение опыта стран с развитой рыночной экономикой представляет определенный интерес. В частности, широкое распространение получила так называемая концепция качества трудовой жизни. В основу этой концепции положены следующие положения:
  1. Справедливое и надлежащее вознаграждение за труд;
  2. Безопасные для здоровья условия труда;
  3. Возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
  4. Возможность использовать и развивать свои способности;
  5. Хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе;
  6. Социальная полезность труда.



# КЛАССИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

- 1. По категориям. В составе кадров общественного питания выделяют: административно - обслуживающий персонал, работники производства, работники зала и работники производственно - торговой группы. Деление работающих по категориям основано на функциональном разделении труда
- 2. По должностям. На предприятиях общественного питания в составе административно - обслуживающего персонала выделяют должности руководителей; специалистов (экономисты, бухгалтеры, инженеры - технологи); обслуживающий персонал (механики холодильных установок, гардеробщики, сторожи); работников производства (заведующие производством и их заместители, заведующие цехами, кондитеры, пекари); работники зала (метрботели, администраторы, официанты, резчики хлеба, кассиры); работников торговой группы (буфетчики, продавцы)



- 3. По специальностям. В общественном питании в составе работников производства выделяют такие специальности, как пекари, кондитеры, повара
- 4. По уровню квалификации. Работники основных должностей, профессий, специальностей подразделяются на ряд квалификационных категорий, характеризующих степень сложности работ: продавцы и кассиры - на 3, специалисты - на 4, повара, пекари, кондитеры - на 6
- С целью эффективного управления процессом формирования и использования кадров применяют и другие виды классификаций: по полу и возрасту, по стажу работы, по отношению к собственности, по характеру трудовых отношений.



# ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

- Производительность труда - это показатель эффективности труда, который определяется по количеству или объему производимой продукции в единицу времени на одного работника. Измеряется количеством продукции, произведенной работником в сфере материального производства за единицу времени, или количеством времени которое затрачено на производство единицы продукции.
- Производительность труда в общественном питании измеряется двумя показателями: выработкой и трудоемкостью.
- Выработка измеряется объемом выполненных работ и услуг в единицу времени или на одного работника
- Универсальный показатель производительности труда, который рассчитывается по формулам:
- $ПТ=О/Т$  или  $ПТ=О/Ч$ ,
- где
- П - производительность труда,
- О - объем товарооборота предприятия общественного питания,
- Т - суммарные затраты времени на выполнение данного объема товарооборота,
- Ч - среднесписочная численность работников.



- Трудоемкость - это затраты рабочего времени на реализацию продукции на определенную сумму. Может использоваться показатель трудоемкости товарооборота, отражающий численность работников, требующихся для реализации товаров на определенную сумму (например: 100 тыс.руб.) :  
$$TR = (Ч / T) \times 100 \text{ тыс. руб.}$$
где,  
TR- трудоемкость товарооборота,  
Ч- численность работников,  
T-товарооборот торгового предприятия, тыс.руб.



- Эффективность труда выражает степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. Эффективность труда в отличие от производительности труда выражает не только количественные, и качественные результаты труда. Другим важным достоинством показателя эффективности труда является отражение в нем экономии трудовых ресурсов.
- Эффективность труда характеризуется системой показателей:
  1. Производительность труда;
  2. Уровень фонда заработной платы;
  3. Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы;
  4. Валовой доход на одного работника;
  5. Прибыль на одного работника;
  6. Показатели использования календарного фонда рабочего времени;
  7. Показатели эффективности использования фонда заработной платы (зарплатоотдача, прибыль на рубль фонда заработной платы, интегральные показатели).



# МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

- **Натуральный метод измерения производительности труда** применяется в случае производства (выпуска) однородной продукции. Объем работы рассчитывается в физических единицах (блюдах, штуках, кг). Уровень произведенных работ в натурально-вещественном измерении является наиболее объективным и достоверным показателем производительности труда. **Посредством этого метода можно измерять и сравнивать производительность труда отдельных бригад и работников, планировать их численность, определять профессиональный и квалификационный состав, сопоставлять производительность труда разных предприятий.**



- Стоимостной метод позволяет сравнивать производительность труда работников разных профессий, квалификаций, например кондитера и повара, токаря и водителя. Достоинствами этого метода являются простота исчисления, возможность сравнения уровней продуктивности труда разных производств, а также определения его динамики в разные периоды времени. Но недостатком метода является влияние неценовых факторов: конъюнктуры рынка, инфляции, а также материалоемкости работы.
- Трудовой метод измерения производительности труда является наименее распространенным и состоит в расчете затрат рабочего времени на выпуск единицы продукции. Данный метод используется в общественном питании в предприятиях - заготовочных, в которых преобладает производственная функция.



# ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- Заработная плата - цена, уплачиваемая работодателем за использованием труда наемного работника.
- В рамках предприятия заработная плата бифункциональна: она выполняет воспроизводственную и стимулирующую функции.
- В соответствии с воспроизводительной функцией величина заработной платы должна быть достаточной не только для восстановления энергозатрат и роста потенциала трудоспособности работника, но и для обеспечения его жизненных потребностей (включая членов семьи) в условиях определенного социального статуса.
- Стимулирующая функция связана с установлением зависимости заработной платы от трудового вклада работника с учетом результатов деятельности предприятия.



# НАДБАВКИ

- Важной составной частью организации заработной платы являются различные доплаты и надбавки, выплаты которых обусловлены спецификой трудовой деятельности работников.
- По характеру выплат различают компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки. Компенсационные выплаты вызваны необходимостью возмещения работнику трудозатрат, связанных с особыми, специфическими условиями труда, отличающимися от обычных.
- К наиболее распространенным выплатам компенсационного характера на предприятиях питания относятся следующие надбавки:
- за сверхурочную работу доплаты осуществляются в первые два часа в полуторном размере основного заработка, а затем — в двойном размере.



- за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) доплачивается не менее 35 % основного заработка работника;
- - за работу в выходные и праздничные дни оплата осуществляется не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему предоставляется день отдыха (без оплаты);
- - доплата за вредные, опасные и иные особые условия труда (при наличии аттестации таких рабочих мест) устанавливается в размере, указанном в трудовом договоре;
- - за совмещение профессий (должностей) выплаты с учетом конкретных условий трудовой деятельности составляют 50-100 % основной заработной платы того работника, чьи обязанности совмещаются;
- - за временное замещение доплаты работнику производятся в виде разницы в должностных окладах;
- - за вынужденные простои (невыполнение должностных обязанностей), произошедших не по вине работника, его труд оплачивается в размере не ниже средней заработной платы;
- - несовершеннолетним работникам доплаты осуществляются в связи с сокращением их рабочего дня.



- Стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, не носят обязательного характера и устанавливаются предприятием самостоятельно, исходя из своих возможностей, а также с учетом условий деятельности конкретного работника, его индивидуальных трудовых качеств и результатов труда. Такие доплаты и надбавки обычно включают выплаты, предусмотренные следующими обстоятельствами:
- - особое профессиональное мастерство работника, при котором может выплачиваться надбавка в размере до 50 % от основного заработка;
- - высокая квалификация специалиста, за которую в соответствии с его деловыми качествами устанавливается индивидуальная надбавка, предусмотренная в трудовом договоре или контракте;
- - руководство или заведование отделом (секцией, бригадой), осуществляемое работником, не освобожденным от основной работы, поощряется в размере 10-30 % заработка;
- - выполнение дополнительных трудовых функций (сбор и сдача выручки, перемещение товаров со склада в торговый зал, обслуживание вычислительной техники и т. п.) влечет за собой применение определенных стимулирующих надбавок, учитывающих конкретную специфику труда отдельных работников.



# ПОКАЗАТЕЛИ ПО ТРУДУ И ЗАРПЛАТЕ РЕСТОРАНА «АЙСБЕРГ»

<b>Показатели</b>	<b>Прошлый год</b>	<b>Отчетный год</b>	<b>План в % к отчетному году</b>
Товарооборот, тыс. руб.	53505	53900	101
Численность работников, чел.	20	20	100
Производительность труда, тыс.р.	2675,3	2695	101
Средняя зарплата 1 работника: в месяц, руб.	20000	22000	110
В год, тыс.р.	240	264	110
Расходы на оплату труда, тыс.р.	4800	5280	110
Уровень расходов на оплату труда в % к товарообороту	9	9,8	0,8



- Производительность труда:
- $53505/20 = 2675,3$  тыс.руб.
- $53900/20 = 2695$  тыс.руб.
  
- Средняя зарплата 1 работника: в год
- $20000*12 = 240000$  тыс. руб.
- $22000*12 = 264000$  тыс. руб.
  
- Расходы на оплату труда:
- $240*20 = 4800$  тыс. руб.
- $264*20 = 5280$  тыс. руб.
  
- Уровень расходов на оплату труда в % к товарообороту:
- $*100 = 9\%$
- $*100 = 9,8\%$

