

ПРАКТИЧНА РОБОТА № 3

Тема. 7. КАДРОВА ПОЛІТИКА І ОПЛАТА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ.

Заняття 1. Основи кадрової політики та оплати праці на підприємствах туризму.

Мета: 1. Сформувати практичні навички: Визначення середньооблікової чисельності працівників, коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт прийому кадрів, звільнення та відновлення кадрів, коефіцієнт плинності та стабільності кадрів.

2. Знати методику визначення показників інтенсивності обороту кадрів..

3. Навчити робити аналіз та давати оцінку отриманим показникам. Навчити економічно мислити.

Методичне забезпечення: 1. Інструкційна карта виконання практичної роботи.

2. Обчислювальна техніка

3. Калькулятор

Правила охорони праці: згідно інструкції.

Методичні вказівки щодо виконання завдання.

1. **Середньооблікова чисельність** – це сума облікового складу робітників за всі календарні дні періоду, включаючи вихідні та святкові дні, поділена на повну календарну кількість днів періоду. При цьому показники за вихідні й святкові дні прирівнюються до показників попередніх робочих днів

$$\text{Чп} + \text{Чпр} - \text{Чзв} = \text{Чк},$$

де: Чпр, Чк – відповідно чисельність працівників на початок і кінець періоду;

Чпр, Чзв – чисельність прийнятих і звільнених працівників за певний період відповідно.

2. **Коефіцієнт загального обороту (Коб)** розраховується як відношення кількості прийнятих (Чпр) і звільнених працівників за звітний період (Чзв) до середньооблікової чисельності штатних працівників (Чоб):

$$\text{К об} = \frac{\text{Чпр} + \text{Чзв}}{\text{Чоб}} \cdot 100 \%,$$

3. **Коефіцієнт прийому (Кп)** – відношення кількості працівників, прийнятих на роботу за даний період (Чпр) до середньорічної чисельності працівників за той же період:

$$\text{Кп} = \frac{\text{Чпр}}{\text{Чоб}} \cdot 100\%,$$

4. **Коефіцієнт звільнення або вибуття (Кзв)** – відношення кількості працівників, звільнених за даний період до середньооблікової чисельності працівників за той же період:

$$\text{Кзв} = \text{Чзв} / \text{Чоб} \times 100\%,$$

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

$$\text{Квід} = \text{Чпр} / \text{Чзв},$$

6. **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 (Кстаб):

$$\text{Кстаб} = \text{Чст} / \text{Чоб},$$

де: Чс – чисельність працівників, що працювали протягом усього звітного року (стабільно);

Чоб – середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний рік.

7.Коефіцієнт плинності кадрів (Кпл) - відношення чисельності працівників підприємства, що вибули чи звільнених за даний період за прогули та інші порушення трудової дисципліни, невідповідності зайнятій посаді, а також за власним бажанням (крім поважних причин) на середньооблікову чисельність за той же період.

$$Кпл = Чзв / Чобл \times 100\%,$$

Задача 1. Середньооблікова чисельність робітників підприємства становила в січні 415, лютому - 423 і в березні - 431 чол. Визначити середньооблікову чисельність робітників за 1 квартал.

Задача 2. На початок року в туристичному підприємстві чисельність працівників становила 206 осіб. На протязі року звільнилося 4 особи, а було прийнято 5 осіб. Визначити середньооблікову чисельність працівників, а також коефіцієнти загального обороту, прийому кадрів, звільнення та відновлення кадрів. Зробити висновок.

Задача 3. Чисельність працівників турпідприємства на початок року складала 143 особи, з яких 87% - явочна чисельність. На протязі року було прийнято 12 осіб, а звільнено 26, з яких 15% - за поважними причинами та решта за власним бажанням. Визначити середньооблікову чисельність працівників та коефіцієнти стабільності, звільнення та плинності кадрів, а також фонд робочого часу за місяць, якщо середня тривалість робочого дня працівника – 7 годин.

Завдання 2.

Мета роботи: оволодіти навичками розрахунків показників продуктивності праці та впливу факторів на її рівень.

2. Знати фактори, які впливають на ефективність використання трудових ресурсів.

3. Навчити робити аналіз та давати оцінку отриманим показникам. Навчити економічно мислити.

Методичне забезпечення: 1. Інструкційна карта виконання практичної роботи.

2. Обчислювальна техніка

3. Калькулятор

Правила охорони праці: згідно інструкції.

Методичні вказівки щодо виконання завдання.

Продуктивність праці характеризує ефективність праці в процесі виробництва продукції (послуг) та показує здатність працівника випускати визначену кількість продукції за одиницю часу. Продуктивність праці розраховується за формулою:

$$Пр = Q / Ч,$$

де: Q – обсяг випуску продукції (послуг);

Ч – чисельність персоналу підприємства.

На зростання продуктивності праці впливають такі фактори:

- підвищення технічного рівня підприємства за рахунок втілення прогресивних технологій, механізації та автоматизації виробництва тощо;

- удосконалення управління, організації виробництва і праці за рахунок зменшення питомої ваги обслуговуючого персоналу;

- зміна об'єму і структури виробництва пов'язана зі змінами питомої ваги кооперативних поставок, змінами випуску різних видів продукції з різкою зміною питомої ваги матеріальних і трудових витрат.

Завдання 1. Визначити та проаналізувати зміну продуктивності праці в натуральному і вартісному виразі за два роки. Визначити комплексний показник динаміки ефективності використання робочої сили.

Показники	Роки	
	Базисний	Звітний
Обсяг реалізації турпродукту, од.	785	823
Виручка від реалізації турпродукту, тис.грн.	540	685
Чисельність працівників на початок року, чол.	70	?
Чисельність працівників на кінець року, чол.	78	?

Примітка: в базисному році чисельність звільнених працівників становила 5 чол., а прийнятих – 2 чол.

Завдання 2. За звітний період обсяг реалізації турпродукту склав 3500 тис.грн., чисельність робітників – 20 чоловік. У плані на рік обсяг турпродукту збільшиться на 15%, продуктивність праці – на 7%. Визначити в плані на наступний рік обсяг турпродукту, продуктивність праці, чисельність робітників турпідприємства.

Завдання 3. За планом обсяг туристичної продукції – 4782 тис.грн., продуктивність праці на одного робітника – 4200 грн. Планом передбачається зменшення чисельності робітників на 64 чоловік. Визначити темпи зростання продуктивності праці.

Завдання 3.

Мета роботи: оволодіти навичками розрахунків заробітної плати працівників зв погодинно-преміальною системою та загальний місячний фонд оплати праці.

2. Знати методику розрахунку.

3. Навчити робити аналіз та давати оцінку отриманим показникам. Навчити економічно мислити.

Методичне забезпечення: 1. Інструкційна карта виконання практичної роботи.
2. Обчислювальна техніка

3. Калькулятор

Правила охорони праці: згідно інструкції.

Методичні вказівки щодо виконання завдання.

Погодинна форма оплата 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 (ЗПт) розраховується за формулою:

$$\text{ЗПт} = \frac{\text{ОК}}{\text{Дн}} \times \text{Дф},$$

де: ОК- місячна сума посадового окладу;

Дн - номінальна кількість робочих днів (годин) у місяці;

Дф - фактично відпрацьована кількість днів (годин) за місяць.

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

$$\text{ЗПгп} = \text{ЗПт} + \text{ПР},$$

де: ЗПгп - заробітна плата, нарахована за погодинно-преміальною системою.

Завдання 1. 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.	1800	1750	2450	1800	2200
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.

Завдання 2. Скласти баланс робочого часу на плановий рік, виходячи з балансу робочого часу звітного року і додаткових даних.

Таблиця 1

Баланс робочого часу одного робітника

№ п/п	Показники	Звітний рік	Плановий рік
1	Кількість календарних днів	365	365
2	Вихідні й святкові дні	112	збільшуються на 2 дні
	Номінальний фонд робочого часу, днів	253	?
3	Невиходи на роботу, днів	42	?
	З них:		
	- відпустки	26	збільшуються на 5 днів
	- захворювання	9	6
	- невиходи, що дозволяються законом	2	на рівні
	- невиходи з дозволу адміністрації	1	на рівні
	- прогули	2	0
	- цілодобові простої	2	0
	Ефективний фонд робочого часу, днів	210	?
4	Середня тривалість робочого дня, год.	7,5	7,6
	Ефективний фонд робочого часу на рік, год.	1580	?

Завдання 3. Місячний оклад адміністратора готелю з погодинною оплатою праці -2500 грн. Адміністратор повинен відпрацювати 21 зміну по 8 годин, фактично відпрацював 20 змін. За роботу передбачена премія в розмірі 15% тарифного заробітку. Розрахувати заробітну плату робітника.

Завдання 4. Визначити середньоденну і середньорічну заробітну плату одного робітника, якщо відомо:

Показники	тис.грн.
Фонди заробітної плати за відрядними розцінками і за тарифом	45600,0
доплати за роботу в нічний час	246,0
інші доплати, що входять до фонду годинної заробітної плати	48,0
доплати, що входять до фонду денної заробітної плати	1152,0
доплати за щорічні відпустки	3420,0
інші доплати, що входять до фонду річної заробітної плати	720,0

На підприємстві працюють 3200 чоловік. Кожний робітник повинен відпрацювати 246 днів. Середня тривалість робочого дня – 7,9 годин.

Після виконання практичної роботи студенти повинні

знати:

- Якісні та відносні показники кадрового стану, стабільності кадрів, середньооблікової кількості працівників, коефіцієнти руху працівників, визначення продуктивності праці, трудомісткості, форми оплати праці працівників.
- Методику визначення якісних та відносних показників кадрового стану підприємства турбізнесу, продуктивності праці, баланс робочого часу, показників руху кадрів.

вміти:

- Визначити якісні та відносні показники кадрового стану туристичного підприємства, показники руху кадрового складу, показники продуктивності та трудомісткості праці.
- Визначити і аналізувати баланс робочого часу, оплату праці працівників підприємств туристичного бізнесу.

Питання для самоконтролю

1. Що характеризує середньооблікова чисельність штатних працівників і як вона розраховується?
2. Якими показниками вимірюється інтенсивність обороту (зміни) кадрового складу підприємства?
3. Як визначається фонд робочого часу працівників?
4. Розкрийте сутність показників ефективності використання трудових ресурсів підприємств туристичного бізнесу.
5. У чому полягають відмінності між погодинною та відрядною формами оплати праці?
6. Охарактеризуйте системи відрядної форми оплати праці.