

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ТУРИЗМЕ

§ 13.1. СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата — это совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу. В основе системы заработной платы лежат следующие принципы:

- ♦ опережение темпов роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;
- ♦ установление прямой зависимости заработной платы от результатов труда — основной путь реформирования оплаты труда;
- ♦ материальная заинтересованность в конечных результатах труда и неограниченной заработной плате;
- ♦ усиление социальной защищенности работников;
- ♦ государственная регламентация минимальной заработной платы.

Механизм регулирования заработной платы должен основываться на сочетании следующих направлений:

- ♦ государственное регулирование;
- ♦ рынок труда;
- ♦ генеральное соглашение;
- ♦ коллективные договоры.

Государственное регулирование осуществляется прямым или косвенным путем.

Прямое регулирование — это установление определенных количественных параметров, обязательных для субъектов хозяйствования: минимальной заработной платы (исходя из минимального потребительского бюджета); размера тарифной ставки первого разряда и коэффициентов; ставки налогообложения.

Косвенное регулирование осуществляется путем периодических рекомендаций о применении тарифных ставок, по организации прогрессивных форм и систем оплаты труда и др.

Важным элементом системы регулирования оплаты труда является формирование потребительского бюджета. **Минимальный потребительский бюджет** — это расходы на приобретение

набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека при определенном уровне развития населения. На основе размера минимального потребительского бюджета устанавливается размер минимальной заработной платы.

Регулирование всех вопросов заработной платы работников предприятия осуществляется на основе **коллективного договора**. Он заключается между нанимателем и трудовым коллективом как средство согласования интересов коллектива и нанимателя, регулирования трудовых отношений на предприятии.

§ 13.2. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ТУРИСТСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В сфере туризма существуют сдельная, повременная и контрактная формы оплаты труда. Дифференциация форм оплаты труда служит одним из факторов профессиональной мобильности работников.

Оплата труда работников производится по:

- ♦ сдельным расценкам;
- ♦ часовым тарифным ставкам;
- ♦ месячным должностным окладам;
- ♦ в процентах от выручки.

Сдельная форма оплаты труда предусматривает начисление заработной платы по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы. Она подразделяется на:

- ♦ простую сдельную;
- ♦ сдельно-премиальную;
- ♦ аккордную;
- ♦ сдельно-прогрессивную;
- ♦ косвенно-сдельную.

При **повременной форме оплаты труда** заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Она делится на:

- ♦ простую повременную;
- ♦ повременно-премиальную.

Все большее распространение получает **контрактная форма оплаты труда**. По этой системе работают не только руководители разных уровней, но и специалисты.

Важным стимулом материальной заинтересованности работников сферы туризма является **премирование**. Размер премирования зависит от конечных результатов туристской деятельности. Премирование не может быть постоянно гарантированным.

В связи с инфляцией, вызванной ростом цен на потребительские товары и услуги, осуществляется **индексация** заработной платы.

§ 13.3. СОСТАВ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ТУРИСТСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Фонд заработной платы представляет собой сумму всех расходов туристского предприятия на оплату труда в денежной, натуральной и смешанной формах независимо от источников выплат.

Основным элементом фонда заработной платы, выплачиваемой в **денежной форме**, является оплата труда за фактически выполненную работу. Она состоит из:

- ♦ выплат подельным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам;
- ♦ доплат за совмещение профессий, выполнение обязанностей отсутствующих работников;
- ♦ выплат по договорам подряда и совместителей;
- ♦ заработной платы студентам вузов и техникумов, проходящих производственную практику и зачисленным на должности;
- ♦ оплаты простоев не по вине работников;
- ♦ заработной платы работников, осуществляющих руководство практикой студентов и учащихся.

Кроме того, элементами фонда зарплаты являются:

- ♦ выплаты стимулирующего характера;
- ♦ выплаты компенсирующего характера, связанные с условиями труда и режимом работы;
- ♦ денежные компенсации по удорожанию стоимости питания, за путевки, поездки и др.

Заработная плата в **натуральной форме** может выплачиваться работнику путем выдачи продукции, производимой на туристском предприятии либо приобретенной у третьих лиц. Замена денежной оплаты полностью или частично натуральной (смешанной) допускается только с согласия работника, что в обязательном порядке должно быть оговорено с ним.

В сфере туризма осуществляются также **выплаты, не учитываемые в составе фонда заработной платы**:

- ♦ выходное пособие, выплачиваемое уволенным работникам в связи с сокращением численности штата, реорганизацией или ликвидацией;
- ♦ надбавки к пенсиям, единовременные выплаты;
- ♦ пособия женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им определенного возраста в соответствии с законодательством;
- ♦ компенсации за использование личного автомобиля в служебных целях;
- ♦ командировочные расходы;
- ♦ пособия по социальному страхованию и другие выплаты за счет фондов социальной защиты;

- ♦ материальная помощь;
- ♦ расходы на погашение ссуд, выданных работникам и др.

В состав фонда заработной платы не включаются доходы, полученные работниками предприятий в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива (дивиденды, проценты).

В соответствии с учетом отработанного времени работниками в человеко-часах, человеко-днях, человеко-месяцах различают часовую, дневную и месячный фонд заработной платы.

В состав **часового фонда заработной платы** входят все виды оплаты за отработанные человеко-часы — по основным тарифным ставкам или расценкам, окладам и всевозможные виды премий, компенсаций и доплаты за отработанное время, за исключением доплат за сверхурочные, а также доплат за работу в отдаленных местностях.

Дневной фонд заработной платы непосредственно связан с рабочим временем, учтенным в человеко-днях. Сюда входит весь фонд часовой зарплаты, доплаты за сверхурочную работу и оплата внутрисменных простоев и перерывов в работе в установленных законодательством случаях.

В **месячный фонд заработной платы** включаются все элементы заработной платы, начисленной работникам, как в денежной, так и натуральной форме. Кроме сумм, входящих в фонд дневной заработной платы, сюда включаются также:

- ♦ оплата целодневных простоев не по вине работников и целодневных отвлечений работников в установленных законодательством случаях;
- ♦ выплата надбавок за выслугу лет;
- ♦ оплата отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск;
- ♦ выходные пособия;
- ♦ вознаграждения по итогам работы;
- ♦ стоимость бесплатных коммунальных услуг, натуральных выдач и др.

С использованием фондов заработной платы решаются следующие задачи:

- ♦ оценка состава и структуры фондов заработной платы, изучение структурных изменений в фондах заработной платы;
- ♦ расчет показателей средней заработной платы, оценка динамики средней заработной платы;
- ♦ анализ соотношения динамики средней заработной платы и производительности труда.

Определяются следующие показатели средней заработной платы:

- ♦ **средняя часовая**:

$$ЧЗП = \frac{\text{Фонд часовой заработной платы}}{\text{Отработанные человеко-часы}};$$

♦ *средняя дневная:*

$$ДЗП = \frac{\text{Фонд дневной заработной платы}}{\text{Отработанные человеко-дни}}$$

♦ *средняя месячная:*

$$МЗП = \frac{\text{Месячный фонд заработной платы}}{\bar{N}}$$

Динамика средней заработной платы изучается с использованием индексов переменного, фиксированного состава и влияния структурных сдвигов.

Индекс переменного состава имеет вид:

$$y_{п.с.} = \frac{\sum S_1 \bar{N}_1}{\sum \bar{N}_1} : \frac{\sum S_0 \bar{N}_0}{\sum \bar{N}_0} = \frac{\sum S_1 d_1}{\sum S_0 d_0},$$

где S_0 и S_1 — средняя заработная плата отдельных категорий работников в базисном и отчетном периодах, d_0 и d_1 — доля отдельных категорий персонала в базисном и отчетном периодах соответственно).

Индекс переменного фиксированного состава показывает, каким образом изменился средний уровень заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным в зависимости от изменения средней зарплаты отдельных категорий персонала и удельного веса численности работников с различным уровнем оплаты труда. Каждый из этих факторов влияет на изменение уровня средней заработной платы по-разному.

Для устранения влияния структурного фактора следует воспользоваться *индексом фиксированного состава*.

$$y_{ф.с.} = \frac{\sum S_1 \bar{N}_1}{\sum \bar{N}_1} : \frac{\sum S_0 \bar{N}_1}{\sum \bar{N}_1} = \frac{\sum S_1 d_1}{\sum S_0 d_1}.$$

Этот индекс показывает, каким образом изменился средний уровень заработной платы без учета структурного фактора, то есть только в результате изменения уровней заработной платы работников в отчетном периоде по сравнению с базисным.

Влияние структурного фактора можно определить с помощью *индекса структурных сдвигов*:

$$y_{с.с.} = \frac{\sum S_0 \bar{N}_1}{\sum \bar{N}_1} : \frac{\sum S_0 \bar{N}_0}{\sum \bar{N}_0} = \frac{\sum S_0 d_1}{\sum S_0 d_0}.$$

Этот индекс характеризует, каким образом изменился средний уровень заработной платы в зависимости от изменения удельного веса численности работников с различным уровнем заработной платы.

При анализе динамики заработной платы изучается динамика показателей номинальной и реальной заработной платы.

Номинальная заработная плата представляет собой численную сумму денег за час, день, неделю работы и т. д.

Реальная заработная плата характеризует покупательную способность номинальной заработной платы. Реальная заработная плата определяется путем деления номинальной зарплаты на индекс цен на потребительские товары и услуги.

Специалист, работающий в социально-культурном сервисе и туризме, должен обладать высокой квалификацией и знаниями в области:

♦ экономики, предпринимательства, статистики, маркетинга, принятой в стране системы национальных счетов;

♦ финансово-экономического анализа ресурсов, туристской индустрии (ее структуры, тенденций и условий развития, функциональной роли и направленности) и конечных результатов функционирования туристского предприятия;

♦ технологии производства туристского продукта, оказания услуг;

♦ социальной психологии и психологии поведения покупателя;

♦ знания основ одного или нескольких иностранных языков.

Он должен обладать:

♦ умением вести деловые переговоры, увеличивать число клиентов фирмы;

♦ навыками работы с персональным компьютером, множительной техникой.

♦ организаторскими способностями, компетентностью, деловитостью, оборотистостью, сообразительностью, находчивостью, энергичностью.

Таким образом, труд работника туризма носит умственный, творческий характер, имеет высокую нервно-эмоциональную и интеллектуальную нагрузку. Эти специфические особенности работника туристского сервиса обуславливают цену и оплату его труда.

§ 13.4. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В СФЕРЕ ТУРИЗМА

Эффективность использования рабочей силы измеряется производительностью труда. В широком смысле **производительность труда** — это его результативность, то есть максимум продуктов труда при минимуме трудовых затрат.

Результативность труда определяется количеством продукции (материальных благ, услуг), произведенной и реализованной в единицу времени, или же обратной величиной — количеством

времени, затрачиваемого на производство и реализацию единицы продукции.

Таким образом, **производительность труда** — это степень эффективности целесообразной деятельности людей, отражающая способность производить за единицу рабочего времени определенный объем потребительных стоимостей.

Уровень производительности труда измеряется двумя способами: прямым и обратным. **Прямой способ** показывает выработку продукции и услуг в единицу отработанного времени. **Обратный способ** выражается количеством рабочего времени, затраченного на производство единицы продукции.

Если q — количество продукции, T — общие затраты рабочего времени на все количество продукции, t — затраты рабочего времени на единицу продукции (или трудоемкость), то *уровень производительности труда* (средняя выработка в единицу отработанного времени — W) определяется по формуле:

$$W = \frac{q}{T}.$$

Трудоемкость (количество рабочего времени (человеко-часы), затраченного на производство единицы продукции) определяется по формуле:

$$t = \frac{T}{q}.$$

Оба показателя уровня производительности труда связаны между собой как обратные величины, то есть чем ниже трудоемкость изготовления единицы продукции, тем выше производительность труда:

$$W \times t = 1 \rightarrow W = \frac{1}{t}; \quad t = \frac{1}{W}.$$

Снижение трудоемкости продукции и услуг может происходить не только за счет технического прогресса, но и вследствие уплотнения рабочего времени, то есть за счет ликвидации непроизводительных потерь рабочего времени и повышения интенсивности труда.

Определение уровня производительности труда работников на основе трудоемкости продукции и услуг не нашло широкого применения в туризме. Этот показатель применяется лишь для расчета норм выработки и обслуживания.

Производительность труда работников туризма может иметь три показателя:

- ✦ производительность труда в стоимостной оценке;
- ✦ производительность труда в натуральном выражении;
- ✦ комплексный показатель динамики эффективности труда.

Производительность труда в стоимостной оценке — это выработка работников туристского предприятия. Она измеряется отношением выручки от реализации туристского продукта (за месяц, год) к среднесписочной численности работников за соответствующий период:

$$W_{(\text{руб.})} = \frac{P}{\bar{N}},$$

где P — выручка от реализации туристского продукта, руб.; $\bar{N}$ — среднесписочная численность работников, чел.

Производительность труда в натуральном выражении показывает, сколько туристов обслуживает один среднесписочный работник туристского предприятия, фирмы. Она измеряется отношением численности туристов к среднесписочной численности работников:

$$W_{(\text{чел.})} = \frac{q}{\bar{N}},$$

где q — численность туристов, чел.

Однако эти показатели сами по себе не могут охарактеризовать интенсивность труда. Их необходимо сопоставить с выработкой предыдущего периода, то есть получить индексы, характеризующие динамику.

Вышеприведенные показатели производительности труда могут иметь разные тенденции и направления изменения, которые вызваны факторами, не зависящими от трудовой активности человека (изменение цен, тарифов, увеличение численности туристов, покупающих путевки по льготным ценам, и др.). Поэтому для объективной оценки динамики производительности труда работников туристской индустрии следует использовать **комплексный показатель динамики эффективности труда**, который означает уровень эффективности использования рабочей силы в этой отрасли (регионе). Он представляет собой среднегеометрическую величину произведения индексов изменения двух рассмотренных выше показателей, исчисленных за один и тот же период:

$$K_{\Pi} = \sqrt{Y_c Y_n},$$

где K_{Π} — комплексный показатель динамики эффективности труда, %; Y_c — индекс изменения производительности труда в стоимостной оценке, %; Y_n — индекс изменения производительности труда в натуральном выражении, %.

Производительность труда в натуральном выражении имеет ограниченное применение. Этот показатель не может быть использован для характеристики среднего уровня производительности труда по всей совокупности туристского продукта. Поэтому уро-

вень производительности труда в туризме, как и в других отраслях, исчисляется в стоимостной оценке.

Могут быть исчислены:

♦ **средняя дневная производительность труда** — путем деления выручки от реализации туристского продукта на количество отработанных человеко-дней;

♦ **средняя часовая производительность труда** — как отношение выручки от реализации туристского продукта на количество отработанных человеко-часов.

Существует взаимосвязь между показателями среднечасовой (ЧПТ), среднедневной (ДПТ) и среднемесячной (МПТ) производительности труда:

$$\frac{P}{\text{отработанные человеко-часы}} \times \frac{\text{отработанные человеко-часы}}{\text{отработанные человеко-дни}} = \overline{\text{ЧПТ}} \times \bar{i} = \overline{\text{ДПТ}},$$

где $\bar{i}$ — средняя фактическая продолжительность рабочего дня;

$$\frac{P}{\text{отработанные человеко-часы}} \times \frac{\text{отработанные человеко-часы}}{\text{отработанные человеко-дни}} \times \frac{\text{отработанные человеко-дни}}{\bar{N}} = \overline{\text{ЧПТ}} \times \bar{i} \times \bar{T} = \overline{\text{МПТ}},$$

где $\bar{T}$ — среднее фактическое число дней, отработанных одним среднесписочным работником за период.

Показатели производительности труда и численности работников взаимосвязаны между собой. Оба влияют на изменение выручки от реализации туристского продукта (ΔP). Проследим взаимосвязь этих показателей:

$$W = \frac{P}{\bar{N}} \rightarrow P = W \times \bar{N},$$

$$\Delta P = W_1 \bar{N}_1 - W_0 \bar{N}_0.$$

Отсюда абсолютное изменение выручки от реализации за счет:

♦ повышения производительности труда:

$$\Delta P_{(W)} = W_1 \bar{N}_1 - W_0 \bar{N}_1 = (W_1 - W_0) \bar{N}_1;$$

♦ изменения численности работников:

$$\Delta P_{(\bar{N})} = W_0 \bar{N}_1 - W_0 \bar{N}_0 = (\bar{N}_1 - \bar{N}_0) W_0;$$

$$\Delta P = \Delta P_{(W)} + \Delta P_{(\bar{N})}.$$

Заметим, что прирост выручки от реализации за счет производительности труда (качественный показатель) определяется в рас-

чете на отчетную численность, а за счет изменения затрат труда (объемный показатель) — по базисной производительности труда.

На эффективность повышения производительности труда и использования рабочей силы влияет большое количество факторов, которые можно подразделить на две группы: народнохозяйственные факторы (внешние) и факторы, действующие на уровне туристского предприятия (внутренние).

К **народнохозяйственным факторам** роста эффективности труда в туризме относятся:

♦ интенсификация отрасли и научно-технический прогресс в ней;

♦ оснащение туристских предприятий новейшим оборудованием и автотранспортом;

♦ создание крупной туристской индустрии;

♦ мероприятия по подготовке квалифицированных кадров, повышению их квалификации и др.

К **факторам, действующим на уровне отдельного туристского предприятия**, относятся:

♦ совершенствование форм организации производства туристского продукта;

♦ производство новых, более качественных услуг, вызывающих интерес у потребителей;

♦ совершенствование форм и качества обслуживания туристов и другие.

На повышение эффективности труда оказывает рост объема (выручки) реализации услуг туризма. Это влияние происходит двояким способом. *Во-первых*, рост объема реализации услуг способствует сокращению перерывов в работе и тем самым повышению интенсивности труда, в результате увеличивается выработка на одного среднесписочного работника. *Во-вторых*, влияние объема реализации услуг туризма на выработку одного среднесписочного работника проявляется в том, что численность административного персонала увеличивается более медленными темпами, чем общий рост выручки от реализации услуг туризма. Поэтому в результате относительного уменьшения численности административного персонала происходит рост производительности труда.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. В чем проявляется сущность заработной платы? Какие принципы лежат в основе ее организации?
2. Что является основой механизма регулирования заработной платы?
3. Какие формы оплаты труда применяются в туризме?

4. Из каких основных элементов состоит фонд заработной платы?

5. Что входит в состав часового, дневного и месячного фонда заработной платы?

6. Какие существуют показатели средней заработной платы? Как они определяются?

7. Как определяется динамика средней заработной платы?

8. Какие показатели производительности труда применяются в туризме?

9. Как определяется взаимосвязь между среднечасовой, среднедневной и среднемесячной производительностью труда?

10. Какие факторы влияют на производительность труда работников туристских предприятий?

Глава 14

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТУРИЗМА

§ 14.1. ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА

Эффективность туризма означает получение экономического результата от:

- ✦ организации туризма;
- ✦ туристского обслуживания;
- ✦ производственно-обслуживающего процесса туристского предприятия.

Экономическая эффективность туризма является составным элементом общей эффективности общественного труда.

Экономическая эффективность развития туризма на микроуровне характеризуется системой экономических показателей, которые отражают количественный объем реализации туристских услуг и их качественную сторону:

- ✦ объем туристского потока;
- ✦ величина туристских расходов;
- ✦ состояние и развитие материально-технической базы;
- ✦ показатели финансово-экономической деятельности;
- ✦ показатели развития международного туризма.

К показателям, характеризующим объем туристского потока, относятся: общее количество туристов (в том числе организованных и самостоятельных), количество туродней (ночевков, койко-дней), среднемесячное количество туродней.

Общее число туристов измеряется количеством человек, которые приняли участие в путешествиях. Этот показатель характеризует масштабы охвата населения туристскими мероприятиями и определяется путем суммирования количества туристов за определенный период, принятых на обслуживание по дням регистрации, то есть в первый день обслуживания.

Количество туродней измеряется в человеко-днях и определяется путем умножения общего количества туристов на среднюю продолжительность (в днях) пребывания одного туриста в стране (регионе):