

## МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

У статті запропоновано методику аналізу забезпеченості трудовими ресурсами підприємств ресторанного бізнесу, яка враховує специфіку їх функціонування. Зазначено, що оцінку ступеня виконання плану і динаміки чисельності персоналу (у цілому і в розрізі окремих груп і категорій працівників) слід здійснювати виходячи з характеру їх участі у торгово-виробничому процесі, функцій, напрямів спеціальної підготовки, кваліфікаційного рівня, посад, статі і віку, стажу роботи, характеру трудових відносин. Запропоновано розраховувати коефіцієнти співвідношення між чисельністю окремих груп працівників (торгово-оперативного та управлінського персоналу; працівників виробництва й обідньої зали; працівників, які є співвласниками підприємства і всього персоналу та інші), встановлювати тенденції та закономірності їх розвитку.

**Ключові слова:** аналіз, трудові ресурси, ресторанний бізнес, підприємства, рекреація.

**Постановка проблеми.** Стабільність господарських процесів і ефективність функціонування підприємств ресторанного бізнесу в конкурентному середовищі в значній мірі визначається забезпеченістю трудовими ресурсами, що мають необхідні професійні якості, знання і досвід.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вивчення забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є предметом пильної уваги вчених і практиків України та Росії. Віддаючи належне науковим розробкам Л.І. Кравченко, М.І. Баканова, Г.В. Савицької, А.Д. Шеремета, Н.Г. Чумаченка, Н.В. Тарасенко, О.В. Олійник, Р.С. Сайфуліна, В.А. Чернова, Н.П. Любушина та ін., слід зазначити, що питання всебічної оцінки забезпеченості підприємств ресторанного бізнесу трудовими ресурсами вимагає вдосконалення і подальшого наукового дослідження в частині формування методики, що дозволяє врахувати специфіку функціонування підприємств галузі та функціональні обов'язки членів трудового колективу.

**Мета статті.** На нашу думку, основною метою аналізу забезпеченості підприємств ресторанного бізнесу трудовими ресурсами є оцінка відповідності кадрового складу певним завданням підприємства та пошук шляхів підвищення ефективності господарювання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Реалізація цієї мети можлива за допомогою системного і комплексного аналізу наявності, руху і якості трудових ресурсів, ступеня їх впливу на обсяг торгово-

виробничої діяльності, і пов'язана з виконанням наступних аналітичних процедур:

- Оцінка ступеня виконання плану і динаміки чисельності персоналу (у цілому і в розрізі окремих груп і категорій працівників);
- Оцінка відповідності штату персоналу обсягом торгово-виробничої діяльності підприємства;
- Аналіз динаміки руху трудових ресурсів;
- Оцінка рівня кваліфікації кадрів і його змін в динаміці;
- Оцінка ступеня впливу змін, які відбулися в складі і структурі працівників, на показник обсягу діяльності підприємства.

Вважаємо, що оцінку ступеня виконання плану і динаміки чисельності персоналу (у цілому і в розрізі окремих груп і категорій працівників) слід здійснювати виходячи з характеру їх участі у торгово-виробничому процесі, функцій, напрямів спеціальної підготовки, кваліфікаційного рівня, посад, статі і віку, стажу роботи, характеру трудових відносин. При цьому визначаються абсолютні та відносні зміни за чисельністю персоналу підприємства в цілому і по окремих групах, а також структурні зміни кадрового складу підприємства. Для більш поглибленої оцінки кадрового потенціалу підприємства пропонуємо розраховувати коефіцієнти співвідношення між чисельністю окремих груп працівників (торгово-оперативного та управлінського персоналу; працівників виробництва й обідньої зали; працівників, які є співвласниками підприємства і всього персоналу та



інші), встановлювати тенденції та закономірності їх розвитку.

Для оцінки відповідності штату персоналу обсягом діяльності підприємства в спеціальній літературі [1, 3-5] пропонується використовувати показник відносного надлишку або нестачі персоналу (у цілому і по окремих групах працівників). Традиційно він розраховується за допомогою прийому коригування як різниця між фактичною і базисною, скоригованою на фактичний обсяг діяльності, чисельністю персоналу підприємства.

На наш погляд, даний підхід до визначення відносного надлишку або нестачі персоналу не враховує специфіку функціонування трудових ресурсів в підприємствах ресторанного бізнесу,

оскільки при його розрахунку передбачається, що чисельність абсолютно всіх категорій працівників залежать від обсягу торгово-виробничої діяльності (товарообігу). З огляду на те, що підприємства ресторанного бізнесу займаються виробництвом і реалізацією власної продукції, і реалізацією покупних товарів, вважаємо, що чисельність працівників виробництва залежить від обсягу реалізації власної продукції, а чисельність працівників обіднього залу і торгово-оперативних працівників - від обсягу роздрібного товарообороту. Що стосується інших категорій персоналу, що працює на підприємстві, і працівників адміністративно-управлінської групи, то їх чисельність, на нашу думку, не залежить від обсягу товарообігу (табл. 1).

Т а б л и ц я 1

**Залежність категорій персоналу підприємств ресторанного бізнесу від обсягу торгово-виробничої діяльності**

Категорії персоналу, чисельність яких залежить від зміни обсягу категорії персоналу, чисельність яких не залежить від зміни обсягу торгово-виробничої діяльності		Категорії персоналу, чисельність яких залежить від зміни обсягу категорії персоналу, чисельність яких не залежить від зміни обсягу торгово-виробничої діяльності
реалізації продукції власного виробництва роздрібного товарообігу	реалізації продукції власного виробництва роздрібного товарообігу	реалізації продукції власного виробництва роздрібного товарообігу
- Працівники виробництва - працівники обіднього залу;	- Працівники виробництва - працівники обіднього залу;	- Працівники виробництва - працівники обіднього залу;

Джерело: розроблено авторами

З урахуванням вищевикладеного пропонуємо для визначення відносного надлишку або нестачі працівників у підприємствах ресторанного бізнесу ( $I(H)_q^{OIH}$ ) використовувати наступну формулу:

$$I(H)_q^{OIH} = q_1 - (q_0^{PI} \times I_{СП} + q_0^{P3} \times I_{PТО} + q_0^{TOP} \times I_{PТО} + q_0^{AVI} + q_0^{PK}), \quad (1)$$

де  $q_1$  - фактична середньосписочна чисельність працівників підприємства, осіб;

$q_0^{PI}$  - базисна середньосписочна чисельність працівників виробництва, осіб;

$I_{СП}$  - індекс обороту продцкції власного виробництва, коеф.;

$q_0^{P3}$  - базисна середньосписочна чисельність працівників обіднього залу, осіб;

$I_{PТО}$  - індекс розничного товарообігу, коеф.;

$q_0^{TOP}$  - базисна середньосписочна чисельність торгово-оперативних працівників, осіб;

$q_0^{AVI}, q_0^{PK}$  - базисна середньооблікова чисельність адміністративно-управлінського персоналу та працівників інших категорій відповідно, осіб.

Аналіз динаміки руху трудових ресурсів передбачає розрахунок показників руху персоналу, встановлення причин їх зміни і розробку заходів щодо усунення негативних моментів, що обумовлюють плінність кадрів на підприємстві. Для характеристики руху трудових ресурсів традиційно розраховуються наступні показники:

- Коефіцієнт обороту по прийому - характеризує питому вагу прийнятих на роботу в загальній середньооблікової чисельності всіх працюючих на підприємстві у звітному періоді;

- Коефіцієнт обороту по звільненню - характеризує питому вагу звільнених з роботи у загальній середньооблікової чисельності всіх працюючих на підприємстві у звітному періоді;

- Коефіцієнт плинності кадрів - характеризує питому вагу вибулих (звільнених) за власним бажанням або за невідповідністю кваліфікації та за порушення трудової дисципліни в загальній середньооблікової чисельності всіх працюючих на підприємстві у звітному періоді;

- Коефіцієнт стабільності кадрів - характеризує питому вагу працюючих на даному підприємстві більше року, в загальній середньооблікової чисельності персоналу підприємства у звітному періоді;

- Коефіцієнт приросту кадрів - характеризує інтенсивність оновлення трудових ресурсів, і визначається співвідношенням різниці кількості прийнятих і звільнених працівників до загальної середньооблікової чисельності всіх працюючих на підприємстві у звітному періоді.

Як показує практика, якість продукції власного виробництва та рівень обслуговування відвідувачів у підприємствах ресторанного бізнесу в чому обумовлюються умінням, знаннями і професійними навичками членів трудового колективу. У зв'язку з цим, в рамках аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами доцільною є оцінка рівня кваліфікації кадрів і його змін в динаміці. Оцінку рівня кваліфікації кадрів пропонуємо здійснювати на підставі показників забезпеченості підприємства фахівцями з вищою та середньою спеціальною освітою, середнього стажу роботи персоналу, середнього тарифного розряд кухарів, середньої категорії продавців, середньої категорії облікового персоналу. Для встановлення змін рівня кваліфікації кадрів в динаміці слід абсолютні та відносні відхилення за наведеними показниками, і розробляти рекомендації щодо усунення негативних відхилень.

На заключному етапі аналізу забезпеченості підприємств ресторанного бізнесу трудовими ресурсами пропонуємо встановлювати вплив зміни чисельності персоналу на зміни обсягу товарообігу і обігу реалізації власної продукції ( $\Delta T_{\text{чпр}}^{\text{СП}}$ ) на підставі наступних алгоритмів:

$$\Delta T_{\text{ч}} = (C_1 - C_0) \times \text{ПП}_0, \quad (2)$$

$$\Delta T_{\text{чпр}}^{\text{СП}} = (C_1^{\text{СП}} - C_0^{\text{СП}}) \times \text{ПТ}_0^{\text{СП}}, \quad (3)$$

де  $C_0$ ,  $C_1$  – базисна та фактична середньосписочна чисельність працівників на підприємствах, осіб;

$C_0^{\text{СП}}$ ,  $C_1^{\text{СП}}$   $C_0$  (1) – базисна та фактична середньосписочна чисельність працівників виробництва, осіб;

$\text{ПП}_0$  – базисна продуктивність праці одного працюючого на підприємстві, тис. грн.;

$\text{ПТ}_0^{\text{СП}}$  – базисна продуктивність праці одного працівника виробництва, тис. грн.

Вивчення залежності обсягів торгово-виробничої діяльності від зміни чисельності працівників підприємства та працівників виробництва дозволяє з'ясувати чи є чисельність вирішальним фактором зростання (зниження) товарообороту і обґрунтувати необхідну кількість працівників підприємства на перспективу.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** На закінчення відзначимо, що запропонована методика аналізу забезпеченості підприємств ресторанного бізнесу трудовими ресурсами дозволить:

- Об'єктивно оцінювати і обґрунтувати необхідну кількість працівників підприємства на перспективу в цілому і по окремим категоріям працівників);

- Вивчати рівень кваліфікації персоналу підприємств ресторанного бізнесу;

- Кількісно визначати ступінь впливу зміни чисельності персоналу на обсяги товарообігу та реалізації власної продукції;

- Розробляти заходи щодо поліпшення складу і структури трудових ресурсів, їх стабільності та підвищення кваліфікації.

## Література

1. Кравченко Л.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: Учеб. для вузов. – 6-е изд., перераб. - М.: Новое знание, 2003. – 526 с.
2. Гаркуша Н.М. Цуканова О.В. Анализ трудовых показателей предприятий роздрібної торгівлі. Учебный посібник, 2004, 107с.
3. Джаін І.О. Економічна оцінка трудового потенціалу підприємства: Автореф. дис. канд. економічних наук: 08.09.01 / НАН





України, Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2001. – 20 с.

4. Семикіна М.В. Людський капітал та інвестиційне регулювання його мобільності в конкурентних умовах // Вісник Тернопільської академії народного господарства, 2004. – Вип. 5 – 1. – С. 107 – 114.

5. Короткевич В.Ф. Комплексний аналіз трудових ресурсів суспільства в нових умовах господарювання. Дисс. канд.екоп. наук: 08.00.12. – Мінск, 2003. – 195 с.

### References

1. Kravchenko L.Y. Analiz khozyaystvennoy deyatelnosti v torhovle: Ucheb. dlya vuzov. – 6-e yzd., pererab. - M.: Novoe znanye, 2003. – 526 s.

2. Harkusha N.M. Tsukanova O.V. Analiz trudovykh pokaznykiv pidpryyemstv rozdrubnoyi torhivli. Uchbovyu posibnyk, 2004, 107s.

3. Dzhaïn I.O. Ekonomichna otsinka trudovoho potentsialu pidpryyemstva: Avto-ref. dys. kand. ekonomichnykh nauk: 08.09.01 / NAN Ukrayiny, Rada po vuvchennyu produktivnykh syl Ukrayiny. – K., 2001. – 20 s.

4. Semykina M.V. Lyuds'kyu kapital ta investytsiyne rehulyuvannya yoho mobil'nosti v konkurentnykh umovakh // Visnyk Ternopil's'koyi akademiyi narodnoho hospodarstva, 2004. – Vyp. 5 – 1. – S. 107 – 114.

5. Korotkevych V.F. Kompleksnyy analiz trudovykh resursov obshchestvennoho pytannya v novykh uslovyakh khozyaystvovannya. Dyss. kand.ékon. nauk: 08.00.12. – Mynsk, 2003. – 195 s.

**Кашена Н. Б., Цуканова О. В.**

### Методика анализа обеспечения предприятий ресторанного бизнеса трудовыми ресурсами

В статье предложена методика анализа обеспеченности трудовыми ресурсами предприятий ресторанного бизнеса, которая учитывает специфику их функционирования. Отмечено, что оценку степени выполнения плана и динамики численности персонала (в целом и в разрезе отдельных групп и категорий работников) следует осуществлять исходя из характера их участия в торгово-производственном процессе, функций, направлений специальной подготовки, квалификационного уровня, должностей, пола и возраста, стажа работы, характера трудовых отношений. Предложено рассчитывать коэффициенты сопоставления между численностью отдельных групп работников (торгово-оперативного и управленческого персонала, работников производства и обеденного зала, работников, которые являются совладельцами предприятия и всего персонала и другие), устанавливать тенденции и закономерности их развития.

*Ключевые слова:* анализ, трудовые ресурсы, ресторанный бизнес, предприятия, рекреация.

**Kaschena N., Tsukanov A.**

### Methodology analysis software enterprises restaurant business workforce

In the article the method of analysis of labor resources pre-acceptance restaurant business, which takes into account the specifics of their operation. It is noted that the assessment of the implementation of the plan and dynamics of personnel (in general and in individual groups and categories of workers) should be made based on the nature of their participation in trade and production process functions, areas of special training, qualifications, positions, sex and age, length of service, the nature of the employment relationship. A count-rates spivvid ratio between the number of individual groups of workers (commercial and operational and managerial personnel, production workers and dining hall, workers are coowners enttion and the entire staff, etc.) to establish trends and patterns of development.

*Keywords:* analysis, workers, restaurants, businesses, recreation.

**Рецензент:** Павлов К. В. – доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Ижевского института управления, заведующий кафедрой «Экономика» Камского института гуманитарных и инженерных технологий, г. Ижевск, Российская Федерация.

**Reviewer:** Pavlov K. – Professor, PhD of Economics, vice-rector of sciences Izhevsk of institute of management, head of Economy Department Kamsky institute of humanitarian and engineering technologies, Izhevsk, Russian Federation.

*e-mail:* kvp\_ruk@mail.ru

Стаття подана  
05.08.2015 р.