

УДК 331.101:640.4
ББК 65.431-64

DOI: 10.25683/VOLBI.2018.44.316

Borovskikh Nina Vladimirovna,
doctor of economics, associate professor,
professor of the Department of Economics and Labor Organization
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: ninabor_omsk@mail.ru

Боровских Нина Владимировна,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры «Экономика и организация труда»
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: ninabor_omsk@mail.ru

Kipervar Elena Anatolievna,
candidate of economics,
associate professor of the Department of Economics
and Labor Organization,
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: kipervar@list.ru

Кипервар Елена Анатольевна,
канд. экон. наук,
доцент кафедры «Экономика
и организация труда»
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: kipervar@list.ru

ПОКАЗАТЕЛИ И ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕННОМ ПИТАНИИ

INDICATORS AND FACTORS OF LABOR EFFICIENCY IN PUBLIC CATERING

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда)

08.00.05 – Economics and management of national economy (5. Labor Economics)

В статье рассмотрены проблемы анализа и повышения эффективности труда на предприятиях общественного питания. Усиление конкуренции на рынке общественного питания, рост затрат предприятий предопределяют необходимость обоснования и реализации направлений снижения себестоимости производства продукции и ее доведения до потребителей. Выделена одна из ключевых проблем сервисного обслуживания, которая связана с недостаточной подготовленностью кадров, непосредственно взаимодействующих с конечным потребителем. В связи с этим необходимо произвести более тщательный анализ причин, по которым персонал в основной массе не показывает высокий уровень коммуникаций и других параметров, влияющих непосредственно на удовлетворенность покупателя. В работе уточнено содержание понятия эффективности труда, обоснована система показателей для расчета эффективности труда с учетом выделения таких составляющих эффективности труда, как операционная, экономическая и социальная эффективность; выделены специфические особенности отрасли общественного питания, которые необходимо учитывать при проведении анализа эффективности труда; предложена классификация факторов, влияющих на эффективность труда в рассматриваемой отрасли с учетом их содержания и уровня среды влияния факторов. Анализ факторов позволяет использовать системный подход к обоснованию направлений повышения эффективности труда для предприятий общественного питания с учетом формата заведений и их размера. Результаты исследования состоят в следующем: уточнено содержание понятия эффективности труда посредством исследования ее составляющих элементов; обоснована система показателей, характеризующих эффективность труда в отрасли общественного питания, и определены направления повышения эффективности труда для предприятий данной отрасли.

The article examines the issues of analysis and increase of labor efficiency at the public catering establishments. Strengthening of competition at the catering market, increas-

ing of the costs of enterprises predetermine the need to justify and implement the reducing of production costs and bringing it to consumers. One of the key problems of servicing is underlined, which is connected with insufficient preparedness of the personnel directly interacting with the end user. In connection with these, a more thorough analysis of the reasons why most of the staff does not show a high level of communication and other parameters that directly affect the customer's satisfaction is required. The paper clarifies the content of the concept of labor efficiency, justifies the system of indicators for calculating labor efficiency taking into account the allocation of such components of labor efficiency as operational, economic and social efficiency. The specific features of the catering industry are highlighted, which must be taken into account in the analysis of labor efficiency; a classification of the factors influencing the efficiency of labor in the industry under consideration taking into account their content and the level of the influence environment of the factors is proposed. The analysis of the factors allows us to use a systematic approach to justification of increasing the efficiency of labor for public catering enterprises taking into account the format of institutions and their size. The results of the research are as follows: the content of the concept of labor efficiency is clarified through the study of its constituent elements, a system of indicators characterizing the efficiency of labor in the public catering industry is justified, and the ways for improving labor efficiency at the enterprises of this industry are determined.

Ключевые слова: эффективность труда, показатели эффективности, общественное питание, производительность труда, персонал предприятия, факторы эффективности труда, организационная эффективность, экономическая эффективность, социальная эффективность, повышение эффективности труда.

Keywords: labor efficiency, performance indicators, public catering, labor productivity, enterprise personnel, labor efficiency factors, organizational effectiveness, economic efficiency, social efficiency, increase of labor efficiency.

Введение

Одной из наиболее динамично развивающихся отраслей российской экономики является отрасль общественного питания. Усиление конкуренции на рынке общественного питания, использование новых способов и методов приготовления продукции и обслуживания потребителей, рост расходов организации предопределяют необходимость обоснования и реализации направлений снижения затрат на производство продукции и доведения ее до потребителей. Одним из направлений снижения себестоимости производимой продукции и предоставляемых услуг в сфере общественного питания является совершенствование процесса управления эффективностью труда.

Эффективность труда является многоаспектной экономической категорией, которой в последние десятилетия, характеризующиеся переходом к рыночной экономике, не уделялось должного внимания как в научных разработках, так и в практической деятельности большинства российских коммерческих организациях. В современной научной литературе большинство исследователей отождествляют понятия «производительность труда» и «эффективность труда», кроме того, в работах зарубежных и отечественных ученых отражены вопросы анализа и расчета эффективности труда с точки зрения управления эффективностью предприятий без учета отраслевых особенностей и тенденций развития рынка. Следует также отметить, что практическая часть вопросов, связанная с обоснованием содержания показателей эффективности труда и методики их расчета с учетом специфики отрасли, разработана недостаточно, что подтверждает **целесообразность** проведения дополнительного исследования и проработки данных вопросов в теории и на практике.

Актуальность исследования определяется тем, что повышение эффективности труда в современных условиях хозяйствования является одним из важнейших направлений обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов за счет снижения издержек производства, накопления инвестиционного капитала и роста доходов бизнеса.

Цель исследования состояла в уточнении содержания понятия эффективности труда, выявлении особенностей расчета показателей и обосновании направлений повышения эффективности труда на предприятиях общественного питания с учетом специфики данной отрасли.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие **задачи**:

- 1) уточнить содержание понятия эффективности труда;
- 2) обосновать систему показателей для расчета эффективности труда с учетом выделения таких составляющих эффективности труда, как операционная, экономическая и социальная;
- 3) выделить специфические особенности отрасли общественного питания, которые необходимо учитывать при проведении анализа эффективности труда;
- 4) предложить классификацию факторов, влияющих на эффективность труда в рассматриваемой отрасли, и определить основные направления повышения эффективности труда для предприятий общественного питания.

Научная новизна исследований состоит в уточнении содержания понятия эффективности труда посредством

исследования ее составляющих элементов, обосновании показателей, характеризующих эффективность труда в отрасли общественного питания и определении направлений повышения эффективности труда для предприятий данной отрасли.

Основная часть

Проведенный нами анализ литературы [1] позволил уточнить подходы к определению понятий «эффективность труда» и «производительность». Под эффективностью труда мы понимаем социально-экономическую категорию, отражающую результативность деятельности работников в процессе производства продукции и оказания услуг с учетом уровня достижения поставленных задач и требований. Производительность труда является основным показателем системы оценки эффективности труда, характеризующим количественную сторону производственной деятельности предприятия.

Рассматривая проблему повышения эффективности труда в конкретной отрасли, необходимо учитывать как экономико-технологические особенности отрасли, имеющие перманентный характер, так и тенденции развития отрасли в настоящий момент времени, которые имеют конъюнктурный характер.

К отраслевым особенностям деятельности предприятий на рынке общественного питания, которые необходимо учитывать при анализе эффективности труда в данной отрасли, следует отнести [1]:

- 1) совмещение на предприятиях процессов производства продукции и ее реализации посредством специфического обслуживания конечным потребителям;
- 2) разделение товарооборотов на розничный, оптовый и валовой в учете конечных результатов деятельности предприятий;
- 3) наличие существенной дифференциации предприятий общественного питания по объемам выпуска продукции, ее видам, формату обслуживания потребителей;
- 4) преобладание в составе оборотного капитала сырья, материалов и отсутствие готовой продукции и незавершенного производства;
- 5) существование очень короткого производственного цикла на предприятиях;
- 6) низкий уровень механизации и автоматизации производства и обслуживания потребителей, преобладание ручного труда в процессе производства и реализации продукции;
- 7) наличие большого объема трудовых затрат, непосредственно связанных с обслуживанием клиентов и требующих прямого контакта с ними;
- 8) распространенность малых предприятий среди организаций общественного питания, что предполагает совмещение функций персонала.

Предприятия общественного питания осуществляют свою деятельность и в сфере производства, и в сфере обращения, следовательно, при проведении оценки эффективности труда возникает необходимость в использовании элементов методик оценки эффективности труда как промышленных, так и торговых предприятий.

Оборот общественного питания, являющийся ключевым индикатором развития рынка общественного питания, на протяжении 2000–2017 годов последовательно возрастал (см. табл.1 на стр. 35).

Оборот общественного питания по Российской Федерации

Годы	Оборот, млн руб.	Отношение оборота в сопоставимых ценах к соответствующим периодам, %		
		к 1990 году	к 1995 году	к предыдущему году
2000	83 343	32,9	94,1	118,8
2005	232 379	50,5	144,5	112,1
2009	711 211	65,8	188,2	87,3
2010	903 570	72,0	206,0	106,3
2012	1 019 617	80,1	229,1	104,0
2013	1 131 535	80,1	229,1	104,0
2014	1 234 105	81,5	233,1	101,7
2015	1 308 127	77,4	221,4	95,0
2016	1 348 687	75,1	214,9	97,1
2017	1 434 589	77,6	221,9	103,1

Тем не менее, несмотря на наличие существенной положительной динамики данного показателя, дореформенный уровень производства продукции общественного питания и оказания соответствующих услуг пока еще не достигнут. Россияне традиционно в структуре расходов на общественное питание отводят лишь небольшую часть бюджета по сравнению с жителями европейских стран, что является основанием охарактеризовать потенциал дальнейшего развития данного рынка как высокий при недостаточной насыщенности рынка. Следует также отметить наличие существенных колебаний цепных темпов роста оборота общественного питания за рассматриваемый период времени: в 2008–2009 годах и в 2015–2016-х темп прироста товарооборота был отрицательным. Основной причиной снижения товарооборота являлся низкий уровень платежеспособности населения и, как следствие, низкий уровень спроса на продукцию и услуги в сфере общественного питания. Российский рынок общественного питания с каждым годом становится все более консолидированным, это происходит преимущественно за счет увеличения доли сетевых участников рынка, работающих на условиях франшизы. Конкурентными преимуществами сетевых предприятий общественного питания являются: узнаваемый бренд; сформированная лояльность потребителей; устоявшаяся репутация; широкий товарный микс; система обслуживания потребителей с использованием организационных и маркетинговых инноваций.

Одной из отличительных особенностей рынка общественного питания является наличие существенной дифференциации участников рынка. Сегментация предприятий общественного питания возможна с использованием нескольких критериев [1], на наш взгляд, в рамках рассматриваемой проблемы повышения эффективности труда целесообразно разделить участников рынка труда на три основных сегмента по уровню ценовой категории, то есть по размеру среднего чека:

1) сегмент заведений высокой ценовой категории (средний чек — свыше 1 000 руб.) формирует небольшое число участников рынка. По оценкам экспертов-аналитиков, удельный вес данного сегмента не превышает 5%. Рестораны высокой ценовой категории в меньшей степени, чем другие заведения общественного питания, ощутили на себе влияние кризиса, что объясняется высоким доходом их посетителей, низкой эластичностью спроса на услуги в данном сегменте. Клиенты заведений данной ценовой категории рассматривают рестораны такого типа не только как место для удовлетворения потребностей в пище, но и как подтверждение социального статуса и место для проведения деловых

переговоров. Основными задачами деятельности организаций общественного питания высокой ценовой категории являются: удержание лояльных клиентов, применение технологических и организационных инноваций, ориентация на использование методов неценовой конкуренции;

2) сегмент заведений средней ценовой категории (средний чек — 1 000–250 руб.) представлен различными предприятиями общественного питания, которые можно дифференцировать по формату обслуживания. К заведениям данного ценового сегмента можно отнести кафе, в том числе тематические, пабы, бары, рестораны средней ценовой категории и др. Сегмент заведений средней ценовой категории в большей степени, чем другие сегменты, пострадал от кризисных явлений 2014–2015 годов. Причинами снижения доходности бизнеса являлись действие продовольственных санкций, рост издержек предприятия вследствие увеличения общего «каркаса цен» в экономике страны, переход на отечественные ингредиенты при приготовлении блюд, отток потребителей вследствие снижения их платежеспособности. Многие потребители стали отказываться от посещения заведений среднего ценового сегмента, переориентировавшись на заведения более низкого ценового сегмента. Основными направлениями деятельности для предприятий общественного питания среднего ценового сегмента являются: диверсификация деятельности, причем как горизонтальная (посредством освоения новых блюд и методов раздачи/обслуживания клиентов, в том числе с использованием технологических инноваций), так и вертикальная (посредством освоения новых видов деятельности и осуществления экспансии на новые рынки сбыта). Заведения данного ценового сегмента также продолжают поиски и обоснование направлений снижения себестоимости продукции и повышения доходности бизнеса;

3) сегмент заведений низкой ценовой категории (средний чек — 1 000–250 руб.) традиционно характеризуется большим количеством заведений, его формирующих. К ним следует отнести кофейни-кондитерские, столовые, сетевые заведения бюджетной направленности, фаст-фуды, кафетерии, заведения, осуществляющие доставку приготовленной продукции на дом. Внутри данного сегмента также происходит переориентация потребителей с посещения столовых на заведения фаст-фуда либо на питание продуктами, приготовленными дома. Для заведений данного ценового сегмента актуальными для повышения доходности бизнеса будут следующие направления: работа по системе франчайзинга, использование технологических и маркетинговых инноваций, освоение новых способов и методов реализации продукции, что также связано с оптимизацией затрат на персонал и повышением эффективности труда.

В соответствие с ГОСТ-30552-13 «Услуги общественного питания. Требования к персоналу» в категориальный состав предприятия общественного питания входят четыре основные группы: административный, обслуживающий, производственный, вспомогательный. В документе ГОСТ-30552-13 также подробно описаны конкретные требования к персоналу различных групп в сфере услуг общественного питания. Структура персонала напрямую зависит от размера, формата и специализации заведений

общественного питания. Каждая из перечисленных групп категорий персонала требует индивидуального подхода при анализе эффективности труда.

На предприятиях общественного питания, по нашему мнению, целесообразно рассматривать эффективность труда посредством выделения трех составляющих с определением следующих видов эффективности: организационной (операционной) эффективности, экономической и социальной (см. рисунок).



Рисунок. Показатели эффективности труда на предприятиях общественного питания

Организационная (операционная) эффективность определяется способностью персонала достигать поставленных целей при выполнении технологических процессов и операций обслуживания клиентов с использованием конкретного объема и качества рабочей силы. Анализ организационной (операционной) эффективности связан в первую очередь с исследованием производительности труда на конкретном предприятии [2; 3; 4; 5; 6]. Перечень предлагаемых нами показателей организационной эффективности представлен на рисунке, он основан на понимании производительности как показателя эффективности использования трудовых ресурсов, определяемого количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенного одним работником, за определенное время или количеством времени, которое затрачено на производство единицы продукции [3; 7; 8]. Показатели производительности, рекомендуемые нами для анализа организационной эффективности труда,

отражают двойственный характер отрасли общественного труда, то есть характеризуют не только эффективность труда в сфере производства, но и в сфере обслуживания. Специфическими при этом следует считать такие показатели, как трудоемкость обслуживания, технологическая трудоемкость, трудоемкость производственная, количество работников обслуживания на 1 кв. м зала обслуживания, количество работников заведения на одного посетителя, количество производственного персонала кухни на одного посетителя, количество обслуживающего персонала на одного посетителя.

Показатели, характеризующие организационную (операционную) эффективность, поддаются формализации и могут быть использованы не только для анализа эффективности труда, но и для оценки конкурентоспособности предприятия, а также при проведении рейтинговой оценки заведений рассматриваемой отрасли [9; 10; 11].

Экономическая эффективность характеризует экономическую отдачу от единицы затрат труда при произведенных расходах на рабочую силу. Данный вид эффективности труда может быть определен на основе анализа следующих показателей: зарплатоотдачи, зарплатоемкости, рентабельности персонала, доходности труда, доли расходов на вложение в человеческий капитал в расходах на персонал в товарообороте, доли расходов на обучение и развитие персонала в общих расходах на персонал, индекса интенсивности труда, коэффициента интенсивности, удельного веса фонда оплаты труда в выручке, удельного фонда оплаты труда в товарообороте.

Одним из видов эффективности труда является социальная эффективность труда, которая формируется в результате взаимодействия работодателей, персонала и клиентов. Данный вид эффективности рассматривается нами как уровень удовлетворенности всех заинтересованных сторон, реализующих и потребляющих услуги общественного питания. Со стороны клиентов заведений социальная эффективность может быть определена качеством обслуживания, со стороны работодателей — интенсивностью и характеристиками работы персонала, со стороны сотрудников — удовлетворенностью

работой в организации. Для расчета социальной эффективности предусмотрена группа показателей (см. рисунок), которые трудно формализовать, основным методом определения показателей социальной эффективности труда является анкетирование сотрудников, управленцев, клиентов.

Учитывая социальную значимость отрасли общественного питания, важной задачей не только для самих предприятий общественного питания, но и для органов государственной власти является выявление различного рода факторов на повышение эффективности труда с последующей разработкой мер, направленных на повышение эффективности труда. Результаты исследования факторов позволяют использовать системный подход к обоснованию направлений повышения эффективности труда. Факторы, влияющие на эффективность труда на предприятии общественного питания, мы предлагаем классифицировать по двум признакам (см. табл. 2): 1) в зависимости от содержания с выделением группы факторов организационно-правового, технико-технологического, финансово-экономического, социально-экономического, профессионально-квалификационного характера; 2) уровня среды влияния факторов с отдельным анализом факторов макро- и микросреды.

Таблица 2

Факторы, влияющие на эффективность труда на предприятиях общественного питания

Группа факторов	Уровень среды влияния факторов	
	Макросреда	Микросреда
Организационно-правовые	Законодательная и нормативная базы, регулирующие деятельность предприятий общественного питания; условия лицензирования и стандартизации деятельности; необходимость соблюдения ГОСТ	Организационно-правовая форма предприятия, организация деятельности предприятия (производства, разделения труда производственных работников, обслуживания, управления), стиль управления, особенности нормирования труда в отрасли
Технико-технологические	Научно-технологические изменения: рынок технологических, организационных и маркетинговых инноваций, необходимость следования и использования в своей деятельности новых технологий приготовления продукции и обслуживания клиентов	Внедрение и освоение новой техники, технологии, комплексная автоматизация, цифровизация процессов, связанных как с самим производством, так и с обслуживанием клиентов
Финансово-экономический	Кредитная, налоговая, ценовая политика государства; уровень инфляции; экономическое положение региона; конкуренция и т. д.	Наличие собственных финансовых ресурсов, закрепитованность предприятия, уровень доходности предприятия, масштабы деятельности и т. д.
Социально-экономические	Государственное регулирование в области условий и охраны труда предприятий общественного питания, минимальной заработной платы и др.	Уровень оплаты труда на предприятии в сравнении с региональным, организация оплаты и премирования, совершенствование КРП, благоприятные и безопасные условия труда, уровень качества трудовой жизни и др.
Профессионально-квалификационные	Политика государства в области образования и сфере занятости населения, трудовой потенциал отрасли, качественный состав рабочей силы, качество образования и др.	Уровень профессиональных знаний, умений; формирование и развитие профессиональных компетенций; кадровая политика предприятия; уровень образования, квалификации работников; система обучения и повышения квалификации и др.
Социально-психологический	Социально-экономическая стабильность в стране, регионе; уверенность в будущем; удовлетворенность разными сферами жизни и др.	Состояние физического и психологического здоровья работников; мотивация достижения и иные внутренние детерминанты, обуславливающие продуктивную реализацию творческого потенциала персонала; отсутствие/наличие стрессовых ситуаций; сплоченность коллектива и др.

К факторам, отрицательно влияющим на эффективность труда предприятий общественного питания, следует отнести: сезонность обслуживания клиентов, неравномерную внутридневную загрузку персонала, высокую текучесть персонала, низкую квалификацию обслуживающего и производственного персонала, невысокий уровень трудовой мотивации, необходимость совмещения одним работником выполнения нескольких трудовых функций одновременно (особенно это характерно для малых предприятий), высокую конкуренцию между заведениями общественного питания за работников высокого профес-

сионального уровня, низкий уровень оплаты труда работников предприятий. Перечисленные факторы не способствуют росту производительности труда, созданию и сохранению кадрового потенциала предприятий общественного питания.

Выводы и заключение

Основными задачами повышения эффективности труда в сфере общественного питания должны быть следующие: увеличение количественно-качественных параметров результатов трудовой деятельности, рост качества

обслуживания потребителей, рост качества жизни работников данной отрасли. К частным задачам следует отнести: увеличение объемов производимой продукции и предоставляемых услуг, то есть товарооборота предприятия; снижение себестоимости продукции и предоставляемых услуг; снижение фондо- и энергоемкости производственных фондов.

Общими направлениями повышения эффективности труда в сфере общественного питания будут являться: инвестирование средств со стороны хозяйствующих субъектов в развитие человеческого капитала; развитие профессиональ-

ных компетенций и повышение профессионального уровня персонала; совершенствование механизма повышения мотивации труда работников; реализация программ обучения и переподготовки персонала; повышение уровня механизации и автоматизации труда с учетом технологических отраслевых инноваций; формирование гибкой структуры персонала по формам занятости, квалификации и специализации при доминировании квалифицированной рабочей силы; формирование системы оценки персонала; использование гибкой системы стимулирования труда и т. д.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Волчѣнкова А. С. Обоснование перспективных направлений развития аграрного сектора экономики региона // Региональная экономика: теория и практика. 2013. № 10 (289). С. 43–48.
2. Кучина Е. В., Ташев А. К. Методологические подходы к оценке производительности труда на микроуровне // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2017. Т. 11. № 2. С. 42–47.
3. Кучина Е. В., Ташев А. К. Современное состояние и тенденции развития рынка общественного питания в России // Ученые записки Казанской государственной академии ветеринарной медицины им. Н. Э. Баумана. 2015. № 222 (2). С. 162–166.
4. Лаврукович А. Л. Совершенствование методологии оценки производительности труда // Экономика и банки. 2011. № 2. С. 39–45.
5. Масилова М. Г., Рыжкина А. В. Особенности построения управления персоналом на малых предприятиях сферы общественного питания // Экономика: теория и практика. 2017. № 3 (47). С. 61–65.
6. Нагибина Н. И. Формирование комплексной системы показателей эффективности труда на предприятии розничной торговли продуктами питания // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. № 2 (23). С. 80–84.
7. Салихова С. Ф., Мутраков О. С., Губайдуллин А. М. Показатели экономической эффективности деятельности предприятий сферы услуг // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2016. № 3 (17). С. 42–48.
8. Севостьянова О. Г. Интегральная оценка конкурентоспособности торгового предприятия // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2016. № 4 (60). С. 284–292.
9. Чеканов А. Е. Особенности стимулирования труда и организации заработной платы в предприятиях сферы услуг // Экономика и социум: современные модели развития. 2014. № 7. С. 41–62.
10. Цыганков В. А. Особенности нормирования труда в торговле и общественном питании // Бизнес. Образование. Право. 2014. № 4 (29). С. 32–36.
11. Шаш Н. Н., Бородин А. И. Показатели и способы измерения производительности труда и возможность их применения на предприятиях // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. 2015. № 3–1 (148). С. 96–101.

REFERENCES

1. Volchechenkova A. S. Substantiation of perspective directions of development of agrarian sector of regional economy // Regional economy: theory and practice. 2013. No. 10 (289). P. 43–48.
2. Kuchina E. V., Tashchev A. K. Methodological approaches to the evaluation of labor productivity at the micro level // Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management. 2017. Vol. 11. No. 2. P. 42–47.
3. Kuchina E. V., Tashchev A. K. The current state and development trends of the market of public catering in Russia // Scientific papers of Kazan state academy of veterinary medicine named after N. E. Bauman. 2015. No. 222 (2). P. 162–166.
4. Lavrukovich A. L. Perfection of methodology of an estimation of labor productivity // Economy and banks. 2011. No. 2. P. 39–45.
5. Masilova M. G., Ryzhkina A. V. Peculiarities of the construction of personnel management in small enterprises in the sphere of public catering // Economics: Theory and Practice. 2017. No. 3 (47). P. 61–65.
6. Nagibina N. I. Formation of a comprehensive system of labor productivity indicators at a retail food retail enterprise // Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia. 2016. No. 2 (23). P. 80–84.
7. Salikhova S. F., Mutrakov O. S., Gubaidullin A. M. Indicators of economic efficiency of the service industry enterprises // Bulletin of the UGNTU. Science, education, economics. Series: The Economy. 2016. No. 3 (17). P. 42–48.
8. Sevostyanova O. G. Integral assessment of the competitiveness of a trading enterprise // Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2016. No. 4 (60). P. 284–292.
9. Chekanov A. E. Features of labor incentives and wage organization in service enterprises // Economics and society: modern models of development. 2014. No. 7. P. 41–62.
10. Tsygankov V. A. Features of labor norms in trade and public catering // Business. Education. Law. 2014. No. 4 (29). P. 32–36.
11. Shash N. N., Borodin A. I. Indicators and methods for measuring labor productivity and the possibility of their use in enterprises // Scientific papers of Petrozavodskiy State University. 2015. No. 3–1 (148). P. 96–101.

Как цитировать статью: Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Показатели и факторы эффективности труда в общественном питании // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 3 (44). С. 33–38. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.44.316.

For citation: Borovskikh N. V., Kipervar E. A. Indicators and factors of labor efficiency in public catering // Business. Education. Law. 2018. No. 3 (44). P. 33–38. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.44.316.