

вузах новую специальность — «экономист-организатор» за счет сокращения подготовки товароведных специальностей.

Этими «экономистами-организаторами» — специалистами с высшим образованием следует замещать должности заведующих крупных отделов, секций и руководителей небольших по объему предприятий торговли и общественного питания.

По существующим в настоящее время планам подготовки специалистов с высшим образованием для торговли отводится значительное место товароведным специальностям и значительно меньше — экономическим. На наш взгляд, такая недооценка подготовки специалистов торговли неправильна. Неправильно и представление о том, что руководители торговых предприятий должны замещаться специалистами-товароведами, а не экономистами. Вместе с тем руководителям торговых предприятий на практике приходится в основном заниматься экономическими и организационными вопросами, а не товароведными.

В. В. Лагойко

СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ КЛАССИФИКАЦИЮ СОСТАВА РАБОТНИКОВ ОПТОВОЙ ТОРГОВЛИ

Одним из важных элементов организации заработной платы работников оптовой торговли является перечень должностей.

Постановлением бывшего Госкомитета Совета Министров СССР по торговле от 12 сентября 1964 г. в оптовой торговле был принят следующий перечень должностей.

Директор (управляющий) предприятия (организации); главный товаровед, главный технолог; главный (старший на правах главного) бухгалтер; начальник отдела; старшие специалисты и специалисты; техники; служащие; младший обслуживающий персонал; рабочие отдельных профессий.

Указанный перечень создает определенное разделение работников оптовой торговли по их месту и роли в конкретных условиях того или иного предприятия или организации, а также обуславливает известное единство в оплате труда работников, занятых в различных оптовых системах и предприятиях.

В настоящее время во всех отраслях народного хозяйства, в том числе и в торговле, проводится большая работа по внедрению автоматизированных систем управления. При создании автоматизированных систем управления и планирования народного хозяйства необходимо, как подчеркивалось на XXIV съезде КПСС, «обеспечить с самого начала проведение принципа организационного, методологического и технического единства этой системы».

Для современных систем управления очень важна полная модернизация информационной и технической базы.

Модернизация информационной базы включает в себя систематизацию, классификацию и кодирование самой разнообразной информации, унификацию всех документов.

Совершенствование классификации состава работников оптовой торговли вызывается необходимостью систематизации этих данных, обеспечения единства и сопоставимости их в разрезе оптовых баз, областных баз и всей оптовой торговли.

Кроме того, такая классификация необходима также и в повседневной практической деятельности оптовых предприятий и организаций. В этих условиях нередко возникают вопросы о том, какие профессии и должности следует относить к руководящим, какие относятся к категории служащих, рабочих, младшего обслуживающего персонала, каков характер труда той или другой категории работников, какие должности относить к аппарату управления и какие — к торговому персоналу.

Теоретически эти вопросы разработаны недостаточно и требуют своего дальнейшего совершенствования.

Четкая и единая для всех оптовых систем и баз классификация должностей работников не только сферы управления, но и торгового персонала имеет большое значение для создания экономного и эффективного аппарата.

Классификацию работников оптовой торговли целесообразно проводить по трем направлениям: 1) по категориям работающих; 2) по характеру затрачиваемого труда; 3) по участию в осуществлении торгового процесса.

Классификация работников по категориям в зависимости от выполняемых функций произведена в соответствии с Единой номенклатурой должностей служащих¹ и Типовой инструкцией по статистике численности и фонда заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях².

Например, по Типовой инструкции весь персонал рабочих и служащих делится на следующие шесть категорий: рабочие, ученики, инженерно-технический персонал, служащие, младший обслуживающий персонал и охрана.

Как видно из табл. 1, для оптовой торговли из шести перечисленных будут характерны только три категории персонала: служащие, рабочие и младший обслуживающий персонал.

В отличие от промышленности, где предлагается ввести дифференциацию аппарата управления по четырем профессиональным группам: руководители, специалисты экономических профессий и специалисты технических профессий, специалисты экономических профессий и профессии технических¹ исполните-

¹ Единая номенклатура должностей служащих. М., 1969 г.

² Типовая инструкция по статистике численности и фонда заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях. М., 1965 г.

¹ М. А. Иванова, И. А. Самарина. Технический прогресс и структура ИТР и служащих. М., 1970 г., стр. 9.

Табл. 1. Классификация работников оптовой торговли по категориям персонала, по характеру труда и участию в осуществлении торгового процесса

Категории персонала	Группы по характеру труда			торговому персоналу
	Работники умственного труда	Работники физического труда	Работники труда обслуживания, в том числе относящиеся к:	
По участию в торговом процессе	аппарат управления	торговый персонал	аппарату управления	
Служащие: руководители	управляющий, начальники отделов	—	—	—
специалисты	экономисты, товароведы контор	—	бухгалтера, юрисконсульт, инженер, инспектор по кадрам	товароведы баз, реализаторы, бракеры и др.
технические исполнители	ревизоры	—	делопроизводитель, нач. АХО, кассир, машинистка, табельщик, секретарь	зав. складом, кладовщик, экспедитор-оператор фактурной машины
Рабочие	—	грузчики, рабочие по переноске грузов, приемщики, отборщики и др.	—	электрики, слесари, механики, столяр и др.
Младший обслуживающий персонал	—	шоферы грузовых автомобилей, лифтеры грузовых лифтов, уборщики контор, склад, помещений, кочегары котельных на твердом топливе	вахтер, сторож, шоферы легковых автомобилей, уборщики контор, помещений, дворник, лифтер пасс. лифтов, кочегары электро- и газокотельных	

Примечание: Перечень должностей служащих в схеме приводится без их модификаций (должностей, производных от базовых).

лей, в оптовой торговле можно принять аналогичное распределение, но без группы специалистов технических профессий. Как известно, в торговле представителями специалистов технических профессий являются инженеры-строители, инженеры по технадзору, инженеры по оборудованию и некоторые другие, вводимые в штатное расписание при условии наличия достаточного объема работ для этих специалистов. По состоянию на 15 сентября 1972 г. в оптовой торговле недовольственными товарами системы Министерства торговли БССР таких специалистов насчитывалось фактически всего 4 человека.

В связи с изложенным применять в торговле термин «инженерно-технические работники», включающий в себя только специалистов технических профессий, очевидно, не следует. Ввиду весьма низкого удельного веса инженерно-технических работников в общей численности торговых работников предлагается первых относить к категории служащих-специалистов.

Категория служащих в свою очередь делится на три профессиональные группы: а) руководители: управляющие и их заместители, начальники отделов и их заместители, составляющие 6,6% в общей численности работников; б) специалисты: экономисты, товароведы, юрисконсульт, инспектора по кадрам, инженеры, бухгалтера и модификации этих должностей, занимающие удельный вес в общей численности работников 34,9%; в) технические исполнители: ревизоры, делопроизводители, машинистки, секретари, начальники административно-хозяйственного отдела, экспедитор, заведующие складами и др. Они занимают 9% в общей численности.

В целом перечисленные три профессиональные группы, представляющие собой категорию служащих, составляют более 50% всех работников оптовой торговли недовольственными товарами системы Министерства торговли БССР.

К категории рабочих, составляющих 47,60% всех работников оптовой торговли, следует относить рабочих складов, грузчиков, подсобных рабочих, непосредственно участвующих в обслуживании торгового процесса, а также работников по обслуживанию машин и механизмов и другого торгового оборудования: электромонтеров, слесарей, механиков, столяров и других.

Категория младшего обслуживающего персонала в оптовой торговле весьма незначительна по удельному весу и составляет 1,9%. К ней относятся шоферы, лифтеры, уборщицы, дворники, кочегары, курьеры, которые занимаются уходом за служебными помещениями и осуществляют другие функции обслуживания нужд предприятия (организации) и его работников.

Как и в любой другой отрасли народного хозяйства, труд, затрачиваемый работниками советской торговли, различен по своему характеру. Так, в оптовой торговле всех работников по характеру затрачиваемого труда можно отнести к трем группам:

работники умственного труда, работники физического труда и работники труда обслуживания.

К группе работников умственного труда, характеризующейся затратами умственной энергии, интеллекта, относятся руководители предприятий и их заместители, начальники отделов и их заместители, торговые специалисты.

Ко второй группе принадлежат приемщики, упаковщики, грузчики, шоферы грузовых машин, лифтеры грузовых лифтов и другие должности работников, характеризующиеся затратами физической энергии, мускулов, силы.

Труд обслуживания появился в силу вычленения исполнительских функций умственного труда и возникновения функций обслуживания непосредственно потребностей и нужд населения.

К работникам труда обслуживания следует относить большую часть служащих оптовой торговли: бухгалтеров, инженеров, юрисконсультов, заведующих складами, экспедиторов, кассиров, машинисток, а также часть младшего обслуживающего персонала, как это видно из табл. 1. Специфика их деятельности заключается в выполнении определенных функций, обязанностей, требующих затрат как физической, так и умственной энергии, но в то же время не имеющих ярко выраженного характера умственного или физического труда. Другой отличительной чертой работников труда обслуживания является то, что для них не в такой степени обязательно общее и специальное образование, как для работников умственного труда, и им не нужна такая физическая подготовка, как работникам физического труда.

Результатом деятельности этой категории работников в оптовой торговле является обслуживание процесса доведения товаров до розничных торговых предприятий, а также обслуживание нужд и оказание услуг работникам своей организации (предприятия).

Нельзя смешивать два совершенно различных понятия «сфера обслуживания» и «труд обслуживания». Сфера обслуживания представляет собой отрасль общественного хозяйства, а труд обслуживания — это специфический вид труда.

Нами был рассчитан удельный вес работников различных групп по характеру затрачиваемого труда в общем составе работников оптовой торговли непродовольственными товарами системы Министерства торговли БССР. В табл. 2 приводятся эти данные в сопоставлении с данными по отрасли торговли и общественного питания в целом по СССР, рассчитанными В. С. Семеновым² по материалам переписи 1959 г. (более поздних данных не имеется).

² В. С. Семенов. Сфера обслуживания и ее работники. М., 1966 г., стр. 33.

Табл. 2. Состав работников по характеру затрачиваемого труда,
% к общей численности

Место работы	Работники умственного труда	Работники физического труда	Работники труда обслуживания
Торговля и общественное питание в целом по СССР, 1959 г.	14,4	42,2	43,4
Оптовая торговля непрод. товарами системы Минторга БССР, 1972 г.	13,3	48,1	38,6

Примечание: Данные по оптовой торговле системы Министерства торговли БССР рассчитаны по штатным расписаниям областных торговых баз и республиканских контор по торговле непродовольственными товарами за 1972 г.

Как видно из табл. 2, удельный вес работников физического труда в оптовой торговле (48,1%) выше, чем в целом по отрасли (42,2%), а удельный вес работников труда обслуживания, наоборот, ниже (38,6%), чем в целом по торговле (43,4%). Такое положение вполне закономерно, ибо розничной торговле и общественному питанию более присущи функции обслуживания, а для оптовой торговли — функции перемещения, хранения, транспортирования товаров.

В результате развития и внедрения в торговлю достижений научно-технического прогресса за прошедший с 1959 по 1972 г. период доля работников, затрачивающих физический труд, должна значительно уменьшиться, а доля работников труда обслуживания — возрасти. В этом случае разница между этими двумя видами труда по торговле в целом и в оптовой торговле будет еще больше. Это ненормальное явление, свидетельствующее о низком уровне механизации физического труда в оптовой торговле. Основную численность работников физического труда в оптовой торговле составляют рабочие низкой квалификации: грузчики, рабочие по переноске грузов вручную, подсобные рабочие, приемщики, отборщики, упаковщики. Они составляют около 47% всех работников оптовой торговли. Широкое внедрение механизации складских и погрузочно-разгрузочных работ позволит значительно облегчить физический труд и сократить численность работников этой категории.

По участию в осуществлении торгового процесса работники оптовой торговли подразделяются на аппарат управления и торговый персонал. Эта группировка наиболее важна для оптовых предприятий, так как она применяется при составлении штатных расписаний, при планировании показателей по труду и заработной плате, при определении размера административно-управленческих расходов, при составлении статистической отчетности и т. п.

К аппарату управления относятся работники умственного труда и часть работников труда обслуживания, осуществляющие общее руководство работой организации (предприятия). Они организуют выполнение планов хозяйственной деятельности, обеспечивают наличие постоянного и достаточного ассортимента товаров, ведут борьбу за постоянное улучшение качества и расширения ассортимента выпускаемых промышленностью товаров, определяют плановые показатели и обеспечивают своевременную и качественную отчетность, несут ответственность за подбор и расстановку кадров и осуществляют ряд других функций.

Торговый персонал — это работники, связанные непосредственно с продолжением процесса производства товара в торговле. Их функции заключаются в закупке товаров, в приемке, хранении и отпуске грузов на складах и базах, в проверке качества товаров, в перемещении, погрузке, укладке, выгрузке товаров при помощи механизмов, приспособлений или вручную, в техническом обслуживании механизмов и машин по перемещению товаров. К торговому персоналу относятся работники физического труда и вторая, большая часть работников труда обслуживания, как это показано на прилагаемой схеме.

Существующее в настоящее время деление должностей работников на аппарат управления и торговый персонал в оптовой торговле нуждается в некотором совершенствовании. Так, например, к аппарату управления необоснованно относится должность заведующего складом.

В соответствии с упоминавшейся выше Типовой инструкцией по статистике численности и фонда заработной платы рабочих и служащих должность заведующего складом как лица, занятого «преимущественно оформлением документов по приему и хранению грузов», относится к категории служащих. По единой номенклатуре должностей служащих кладовщики относятся к этой же категории.

В то же время при классификации этих двух должностей по признаку участия в торговом процессе заведующий складом относится к аппарату управления, а кладовщик — к торговому.

Безусловно, заведующий складом выполняет определенные функции по руководству коллективом работников склада, он должен обладать большими знаниями, организаторскими способностями, иметь достаточный практический опыт. Все это обуславливает более высокое качество труда заведующего складом по сравнению с трудом кладовщика и других работников складов, что нашло свое отражение в установлении заведующим складами более высоких, чем остальным, должностных окладов в пределах 80—100 руб.

По выборочным наблюдениям использования рабочего времени заведующих складами в оптовой торговле непродовольственными товарами системы Министерства торговли БССР установ-

лено, что около 60% рабочего дня (а у заведующих складами неупакованных товаров, так называемой «россыпи» и в мелкой упаковке — более 70%) занимает количественная приемка и отпуск товаров.

Кладовщик, так же как и заведующий складом, является лицом материально-ответственным. Основные функции кладовщика во многом аналогичны функциям заведующего складом, а во время отсутствия последнего (отпуск, по болезни) кладовщик выполняет его функции полностью.

Таким образом, отнесение должностей заведующего складом и кладовщика к разным группам по их участию в торговом процессе является неправильным.

В розничной торговле, например, заведующие магазинами и их заместители, выполняющие частично обязанности продавца, к аппарату управления не относятся³. Следовательно, и заведующих складами в оптовой торговле необходимо относить к торговому персоналу.

К торговому персоналу следует относить и должность фактуристов, состоящих в аппарате управления. Одновременно необходимо решить вопрос о переименовании этой должности и введении единого ее наименования во всех оптовых системах. В перечне Единой номенклатуры должностей служащих отсутствует должность фактуриста. Предлагается на базах, где существует эта должность, переименовать ее в «оператор фактурной машины».

В соответствии с должностной характеристикой обязанности оператора фактурной машины заключаются в своевременном и качественном оформлении бухгалтерских документов, основную часть которых (более 85%) составляют документы (счета) на отпуск товаров. От качества и быстроты оформления счетов зависит обслуживание розничных торговых предприятий, т. е. эффективность труда работников оптовой торговли. Именно потому, что основной функцией оператора фактурной машины является обслуживание торгового процесса, эту должность следует относить к торговому персоналу.

Сложившееся соотношение между аппаратом управления и торговым персоналом в целом по оптовой торговле непроизводительными товарами системы Министерства торговли БССР составляет 1:3, а в разрезе оптовых контор характеризуется следующими данными:

³ НОТ в торговле, сб. официальных документов. М., 1969 г., стр. 73.

Табл. 3. Соотношение аппарата управления и торгового персонала в оптовой торговле непродовольственными товарами Минторга БССР, %

Объект	Оптовые конторы по торговле:					
	одеждой	тканями	обувью	галантереей	культ-товар.	хоз-товар.
Аппарат управления	16	30	30	25	28	31
Торговый персонал	84	70	70	75	72	69
Итого	100	100	100	100	100	100

Данные табл. 3 рассчитаны по штатным расписаниям оптовых контор и областных оптовых баз на 1972 г.

Таким образом, на одного работника аппарата управления приходится: в Республиканской конторе «Белторгодежда» — 5,25; в «Белтекстильторге» и «Белобувьторге» — 2,33; в «Белгалантерее» — 3,0; в «Белкультторге» — 2,57; в «Белхозторге» — 2,22 чел. работников торгового персонала. Значительное различие в соотношении аппарата управления и торгового персонала в республиканской конторе «Белторгодежда» по сравнению с другими конторами объясняется наличием в ее подчинении семи областных торговых баз вместо шести у каждой из остальных оптовых контор, что, естественно, повлияло на увеличение удельного веса торгового персонала.

Для сравнения можно привести аналогичное соотношение по промышленности, где на одного руководящего работника приходится примерно 2,9 исполнителя⁴. Такое соотношение явно недостаточно и приводит к созданию большого количества малочисленных структурных подразделений, к нехватке обслуживающего персонала.

Требования проводимой в торговле экономической реформы, внедрение принципов материального стимулирования, ежегодное сокращение административно-управленческого персонала по решению партии и правительства способствуют дальнейшему совершенствованию сложившегося соотношения между аппаратом управления и торговым персоналом в сторону уменьшения первого.

Создание единой классификации состава работников оптовой торговли будет служить первым шагом в области нормирования их труда. Дальнейшее развитие нормирования труда должно идти по пути создания типовых структур аппарата управления, нормативов численности работников различных категорий, типовых номенклатур должностей, подлежащих замещению специа-

⁴ Л. А. Костин. Повышение эффективности труда в новых условиях хозяйствования. М., 1971, стр. 251.

листами с высшим и средним специальным образованием, разработки должностных характеристик и на их основе тарифно-квалификационного справочника.

Совершенствование нормирования труда в свою очередь будет способствовать улучшению организации оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством.

В. Венграускас

СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Коммунистическая партия и Советское правительство всегда придавали большое значение материальной заинтересованности трудящихся в результатах своего труда, считая ее одним из коренных принципов социалистического хозяйствования. Последовательное осуществление принципа материальной заинтересованности в сочетании с моральными стимулами будет и впредь оставаться одним из важнейших условий дальнейшего подъема народного хозяйства.

Это заставляет совершенствовать организацию труда и заработной платы во всех отраслях народного хозяйства, в том числе и в общественном питании.

Общественное питание как отрасль народного хозяйства имеет свою специфику, которая усложняет осуществление принципа материальной заинтересованности. Во-первых, предприятия общественного питания выполняют функции по производству продукции, ее реализации и организации потребления, что определяет особенности труда работников, занятых в этой отрасли народного хозяйства.

Во-вторых, в деятельности основных типов предприятий общественного питания (ресторанов, кафе, столовых) характерно то, что в каждом из них повседневно изготавливается меняющийся ассортимент разнообразных блюд. Это, с одной стороны, очень усложняет ведение учета всех изготавливаемых блюд, а с другой — сдерживает внедрение индивидуальных норм выработки отдельных работников.

В-третьих, большое разнообразие предприятий общественного питания той же категории по размерам, местонахождению, технической оснащенности приводит к различию условий их хозяйственной деятельности, что требует и дифференцированного подхода в осуществлении принципа материальной заинтересованности.

Совершенствование организации труда и заработной платы в общественном питании требует и внедряемая экономическая реформа в этой отрасли народного хозяйства.

Однако, как известно, оплата труда работников общественного питания в настоящее время ниже оплаты труда работников