

изводительности труда, наиболее существенной оказалась средняя продолжительность рабочего года. За счет этого фактора абсолютный прирост товарооборота составил 15 464 тыс. руб., или 35,3% общего прироста товарооборота.

В заключение следует отметить, что построение цепи взаимосвязанных индексов широко применяется в изучении влияния отдельных факторов на уровень и динамику производительности труда в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве. Использование этого метода в общественном питании затрудняется в связи с отсутствием данных об учете рабочего времени в чел.-днях и чел.-часах даже для основной категории работников — работников кухни.

Совершенствование же учета и статистической отчетности о затратах труда даст возможность отыскать резервы и наметить пути повышения показателя производительности труда в общественном питании.

Г.В.Трояновская, М.Ф.Сокѡлова
Г.А.Давыдова, Т.К.Хадарович

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ТОРГОВЛЕ

Повышение эффективности использования труда составляет неотъемлемую часть интенсификации всего общественного производства.

Потребность в рабочей силе в нашей стране будет расти как в производственной, так и в непроизводственной сфере. Вместе с тем, начиная с десятой пятилетки и кончая отдаленной перспективой, из-за ограниченности свободных трудовых ресурсов, а главное — из-за снижения темпов прироста численности населения трудоспособного возраста, поддержание высоких темпов экономического развития страны не может быть обеспечено за счет экстенсивных факторов.

Со всей остротой встает задача экономии, более рационального использования трудовых ресурсов. Большое значение имеет она и для торговли. На первый план здесь выдвигается задача повышения эффективности труда за счет интенсификации и совершенствования технологических процессов, механизации трудоемких работ, дальнейшего роста профессионального мастерства работников, совмещения профессий, внедрения обобщенных норм выработки и др.

Торговое обслуживание населения связано с большими затратами живого труда. Развитие торговли, культура ее организации в значительной степени зависят от численности и состава занятых в ней работников, их образовательного уровня.

По Управлению торговли г. Минска общая численность работников с 1976 по 1979 г. увеличилась на 18,9%. Необходимость повышения численности работников розничных предприятий вызывается возрастанием объема товарооборота, улучшением качества торгового обслуживания населения.

Вместе с тем на 01.01.1979 г. наблюдалось недокомплектование общей численности работников. Так, обеспеченность кадрами в розничной торговле города составила 90,2%, в том числе по Первомайскому райпишкеторгу г. Минска - 83,3%, Фрунзенскому - 85,8, Советскому - 86,3%.

Удельный вес продавцов в общей численности работников в 1978 г. по сравнению с 1970 г. не изменился и составил 61,2%, а по сравнению с 1976 г. - уменьшился на 4,4 пункта. Сокращается доля счетных работников, экспедиторов, что связано с централизацией бухгалтерии и совмещением функций шофера и экспедитора при доставке товаров в магазины. Вместе с тем в общей численности все еще велика доля рабочих по переноске и погрузке-выгрузке товаров, которая на 01.01.1979 г. составила 15,5 %. Это свидетельствует о недостаточной механизации тяжелых и трудоемких работ в торговле. Значительна доля младшего обслуживающего персонала - 7,6 %.

Следует отметить, что в 1979 г. прирост среднесписочной численности работников по сравнению с 1977 г. составил 5%, а товарооборота - 6,6%. Это означает, что прирост товарооборота на 75,8% был обеспечен за счет увеличения численности работников и лишь на 24,2% - увеличения производительности труда.

В розничной торговле г. Минска с 1975 по 1978 г. количество работников с высшим образованием увеличилось на 71,8% и составило 6,8% от всей численности. Однако обращает на себя внимание тот факт, что на 01.01.1979 г. 29,2% работников не имели общего среднего образования, хотя доля таких работников по сравнению с 1975 г. снизилась на 5,1 пункта.

Удельный вес работников со средним специальным образованием составил 13,1%; средним общим - 50,9%. Со стажем работы в торговле до 1 года работало 11,9%.

Рациональное использование трудовых ресурсов в значительной степени зависит от уровня квалификации руководящих работников, качественного состава руководителей среднего звена.

Все 197 должностей руководителей организаций, их заместителей и начальников отделов должны быть замещены специалистами с высшим образованием. Фактически же на них работает с высшим образованием 164 чел., средним специальным — 27, средним общим — 5, и без среднего — 1 чел.

Из 555 должностей директоров (заведующих) магазинами 383 (69%) должны быть замещены специалистами с высшим образованием и 172 — со средним специальным. Фактически по состоянию на 1 января 1979 г. из 548 директоров (заведующих) магазинами 215 было с высшим образованием (39%), 244 — со средним специальным (44,5%), 70 — средним общим (12,8%). Девятнадцать заведующих магазинами на имели даже среднего общего образования.

Большое значение для роста эффективности труда, улучшения качества работы имеет наличие высококвалифицированных специалистов в торговле.

По Управлению торговли г. Минска на 01.01.1980 г. потребность в специалистах с высшим образованием составила 32,4%, со средним специальным — 67,6%.

Фактически же удельный вес специалистов с высшим образованием равнялся 47,0%, со средним специальным — 33,2%, средним общим — 15,5% и без среднего общего — 4,3%.

Следует отметить, что фактическая численность товароведов с высшим образованием (419 чел.) намного выше, чем рекомендуемая (122), а со средним специальным — значительно ниже рекомендуемой (соответственно 159 и 469 чел.).

Нерациональная расстановка кадров с высшим и средним специальным образованием мешает наиболее оптимальному использованию этих категорий работников. На 01.01.1979 г., например, на должности продавцов работало 38 человек (10%) с высшим и 1037 чел. со средним специальным образованием, что расточительно. Совершенствование квалификации продавцов должно идти по пути все более широкого охвата их профессионально-техническим образованием. В то же время 374 должности, требующие высшего и среднего специального образования, заняты лицами, не имеющими его.

Одним из важных факторов повышения эффективности использования труда в торговле является максимальное ограничение текучести кадров. Текучесть кадров наносит значительный

ущерб народному хозяйству и торговле, так как на трудоустройство лиц, меняющих место работы в неорганизованном порядке, теряется много рабочего времени. Так, по данным ВНИИЭТ-систем, при перемене места работы потери рабочего времени составляют в среднем 18 дней. При этом свыше 30% работников, переходящих на другие предприятия, не работают 30 и более дней.

В конечном итоге текучесть кадров, снижая эффективность использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов, выступает как фактор, сдерживающий рост производительности труда.

По управлению торговли Мингорисполкома текучесть кадров за 1975-1978 гг. характеризуется данными табл. 1.

Таблица 1. Текучесть работников торговли, чел.*

Кадры	Выбыло работников				Коэффициент текучести
	всего	из них			
		по собственному желанию	уволено за рас-траты и хищения	уволено за прогулы и нарушения дисциплины	
1975 г.					
Всего	4070	3358	33	61	17,67
завмаги	69	4	3	5	2,22
продавцы	2162	1822	13	32	15,55
1976 г.					
Всего	4159	3279	48	81	16,81
завмаги	72	21	12	2	6,33
продавцы	2204	1762	21	35	14,60
1977 г.					
Всего	4299	3420	52	68	16,95
завмаги	52	16	4	1	3,76
продавцы	2150	1799	30	28	14,41
1978					
Всего	5425	3643	39	71	17,05
завмаги	61	23	9	-	5,84
продавцы	2928	1842	21	26	14,47

* По данным обзорной информации из серии "Торговля". - М., 1975, вып. 4.

Как видно из данных таблицы, в торговых организациях и предприятиях г.Минска текучесть кадров в целом несколько снизилась - с 17,67% в 1975 г. до 17,05 в 1978 г. Более 2/3 всех выбывших работников - это уволившиеся по собственному желанию. Ежегодно увольняются за растраты и хищения 30-50 человек, а за прогулы и нарушения трудовой дисциплины 60-70 человек.

Наибольший коэффициент текучести кадров по Управлению "Мингорплодоовощ" - 29,16%, Спорткультторгу - 22,09%, Первомайскому РПТ - 20,68%. Вместе с тем в Ленинском РПТ, универмаге "Беларусь" этот показатель минимальный - 7,72 и 4,93%.

Текучесть кадров - следствие взаимодействия экономических, социальных, психологических и других факторов. По данным обследования, при увольнении по собственному желанию указываются причины: неудовлетворенность условиями труда и заработной платой, отсутствие жилплощади и мест в детских дошкольных учреждениях и др. Еще нередки случаи, когда работник переходит с одного предприятия на другое только из-за плохих отношений с руководителями или отдельными членами коллектива.

Часты причины увольнений из-за неудовлетворенности условиями труда, в том числе режимом работы магазина. В настоящее время наиболее высокий уровень текучести наблюдается в магазинах с продленными часами торговли и особенно в двухсменных, работающих без выходных дней. В этих условиях повышению эффективности использования трудовых ресурсов будет способствовать применение в торговле режимов неполного рабочего времени. Следует отметить, что за рубежом режим неполного рабочего времени используется довольно часто. В нашей стране режим неполного рабочего времени используется пока редко. В предприятиях торговли г.Минска неполный рабочий день занято лишь несколько человек. Основным резервом для работы на условиях неполного рабочего времени могут стать ранее работавшие в торговле, но прервавшие производственный стаж по семейным обстоятельствам или по состоянию здоровья. Можно привлекать также лиц, проживающих поблизости от магазина, пенсионеров, студентов и др.

Необходимо службам НОТ в торговле с учетом конкретных условий установить целесообразное соотношение работающих полный и неполный день, разработать примерные варианты графиков выхода на работу лиц, работающих неполный рабочий день.

Повышению эффективности использования трудовых ресурсов в торговле способствует также сокращение целодневных потерь рабочего времени. Анализ показывает, что значительная доля таких потерь по временной нетрудоспособности (из последних почти половина связана с болезнями простудного характера). Поэтому утепление в необходимых случаях торговых предприятий, ликвидация сквозняков резко сократит такие потери. Около 5% составляют целодневные потери, связанные с предоставлением администрацией отпусков без сохранения заработной платы. Следует по возможности сокращать такие отпуска.

Более рациональному использованию трудовых ресурсов в определенной мере способствовал переход на новые условия оплаты труда торговых работников. Этому предшествовала большая подготовительная работа по устранению неоправданно завышенной численности штатных работников в ряде предприятий торговли. После введения новых условий оплаты труда численность работающих, например на предприятиях Центрального РПТ, уменьшилась на 168 чел. В частности, в связи с ликвидацией отделов с товарооборотом ниже 30 тыс.руб. сокращен 31 человек материально-ответственных лиц, 10 рабочих по перевозке грузов, 28 уборщиц, 8 прачек, 7 администраторов, 12 художников, 9 электриков и сантехников.

Для усиления заинтересованности в меньшей численности работников новыми условиями предусматривается введение доплаты до 30% ставки или оклада за совмещение профессий и расширение зон обслуживания. Средства на эти цели могут быть получены за счет высвобождения численности работников по сравнению с нормативами, утвержденными вышестоящими организациями. На таких же условиях разрешены доплаты рабочим-повременщикам, выполняющим наряду со своей работой обязанности отсутствующих рабочих (в случае болезни, отпуска и по другим причинам). С завершением Министерством торговли СССР разработки перечней профессий и должностей, для которых могут устанавливаться доплаты, торговые организации и предприятия получают возможность более рационально использовать трудовые ресурсы.

Мы поддерживаем мнение отдельных экономистов о необходимости доводить до торговых организаций и предприятий в виде расчетного показателя фонд заработной платы в процентах к товарообороту.

Эффективное использование трудовых ресурсов во многом зависит от строгого соблюдения трудовой дисциплины. Этому,

как показывает опыт, в значительной степени способствует широкое внедрение системы управления качеством труда, которая позволяет объективно оценить труд работников, увязать его результаты с материальным и моральным стимулированием.

Система управления качеством труда в настоящее время внедрена во всех предприятиях г. Минска. Результаты применения КСУКТ ежемесячно анализируются, определяются количество случаев снижения коэффициента качества труда, характер нарушений, что позволяет выработать необходимые мероприятия по их устранению. Так, в первом квартале 1979 г. в Промторге № 1 зарегистрировано 317 случаев снижения коэффициента качества, из них 102 – за нарушение трудовой дисциплины, в ГУМе – соответственно 227 и 102, Заводском РПТ – 299 и 90, Ленинском РПТ – 207 и 65.

При проверке результатов внедрения комплексной системы управления качеством труда выявлены отдельные недостатки. Руководители отдельных магазинов недостаточно владеют основными положениями КСУКТ, формально относятся к оценке труда исполнителей. Снижение коэффициентов специалистам торговых организаций проводится крайне редко, взаимные претензии отделами почти не выставляются. Устранение указанных недостатков будет способствовать повышению качества торгового обслуживания и эффективности труда торговых работников.

В.В.Лагойко

ПУТИ СНИЖЕНИЯ РАСХОДОВ ПО ТРАНСПОРТУ И ТАРЕ В ОПТОВОЙ ТОРГОВЛЕ

Значительные резервы повышения эффективности и качества оптовой торговли имеются в использовании тары и транспорта. Изыскание и использование этих резервов способствует ускорению товарооборачиваемости, экономии материальных, трудовых и финансовых ресурсов оптовой торговли.

Анализ издержек по таре и транспорту в оптовой торговле Белорусской ССР показывает, что их удельный вес в товарообороте имеет тенденцию к снижению (табл. 1).

Изучение показало, что Минская областная оптовая база "Обувьторг" за 1976–1979 гг. потерь по таре не имела. Расходы по таре здесь планируются в размере 0,02% к товарообо-