

конечной реализации [6]. Экономическую основу торговых скидок составляют общественно необходимые затраты труда в розничной торговле.

Литература

1. Маркс К. Капитал. Т. 2.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 24, с. 294, 309. 2. Энгельс Ф. Анти-Дюринг.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 20, с. 150. 3. Маркс К. Капитал. Т. 2.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 24, с. 150. 4. Там же, с. 309. 5. Немчинов В. С. Избранные произведения.— М., т. 5, 1968. 6. Цена и эффективность производства / Шкляр А. Н., Мерещкая Т. А., Валевиц Р. П. и др.— Минск, 1979.

Т. Л. Кравченко (Минск. техн. сов. торг.)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

В торговой отрасли имеются значительные возможности повышения эффективности труда, более рационального использования трудовых ресурсов. Значительного внимания требует изучение вопроса влияния на использование трудовых ресурсов в торговле движения покупательских потоков в течение дня, по дням недели, месяцам года. Так, в часы «пик» нагрузка на работников торгового зала резко возрастает, а в часы относительно низкой интенсивности потоков снижается до минимума. Проводимые исследования показывают, что в связи с неравномерностью покупательского потока потери рабочего времени в отдельные часы у работников прилавка достигают 50 % и более. В этих условиях важное значение приобретает привлечение на работу в торговле лиц на неполный рабочий день: пенсионеров, старшеклассников, студентов техникумов и вузов, домашних хозяек и др.

При сокращенном рабочем дне повышается среднечасовая производительность труда. Это объясняется, во-первых, более высокой нагрузкой на одного работника торгового зала в часы «пик» (время, в которое в основном работают лица с сокращенным рабочим днем), во-вторых, более низкой степенью утомляемости данной категории работников.

Однако подобная форма торгового обслуживания, несмотря на явные преимущества, еще не получила должного распространения на практике. На неполный рабочий день привлекаются для работы в магазинах уборщицы и грузчики, но не работники прилавка.

Довольно богатый опыт в этой области накоплен в странах СЭВ. Так, в розничной торговой сети ГДР доля лиц, занятых неполный рабочий день, составляет 30 % общего персонала магазинов. В Белорусской ССР имеются все возможности для решения этого вопроса. Если бы по Министерству торговли БССР был достигнут уровень ГДР, то относительное высвобождение работников составило примерно 15,0 %, или 12750 человек. Экономия фонда заработной платы (с учетом выплат премий из фонда материального

поощрения) в расчете на год достигла 23,6 млн. руб. За счет данного фактора уровень производительности труда торговых работников возрос бы на 17,6 % [15,0 : (100,0 - 15,0)].

По нашему мнению, необходимо установить доплату за отработанное время в часы «пик» в размере 10—20 % (в зависимости от интенсивности загрузки), что будет стимулировать привлечение лиц для работы в торговле на неполный рабочий день, повышать эффективность отрасли и улучшать качество обслуживания покупателей.

Этому в значительной степени будет способствовать также овладение работниками магазинов смежными профессиями. В Положении о системе премирования работников розничной торговли предусмотрено повышение премиальных доплат за данный показатель. Например, в Октябрьском райпищеторге г. Минска за овладение смежной профессией сумма премий работникам увеличивается на 15 %. Однако указанные доплаты занимают небольшой удельный вес в заработной плате работников (2—3 %) и, естественно, не оказывают большого стимулирующего влияния на совмещение профессий и специальностей. Кроме того, при выплате указанных доплат не учитывается, каким количеством смежных профессий овладел работник и насколько эффективно он работает. Чтобы восполнить этот пробел, нами предлагается устанавливать доплаты за выполнение смежных операций и профессий в размерах 5 %; 10 и 15 % (в зависимости от профессионального мастерства работника и эффективности его труда) к тарифной ставке. Такое поощрение работников магазинов будет способствовать повышению культуры обслуживания покупателей, снижению издержек потребления, росту производительности труда.

С 1979 г. за расширение зоны обслуживания и выполнение смежного участка работ некоторым категориям работников разрешено доплачивать до 30 % ставки отсутствующего работника. Однако этим положением не предусматривается материальное поощрение работников массовых профессий розничной торговли (продавцов, кассиров, кассиров-контролеров, фасовщиц и др.) и поэтому оно почти не применяется на практике. Так, в Октябрьском райпищеторге г. Минска в 1981 г. указанные доплаты в размере 246 руб. произведены только трем работникам (грузчику и уборщицам).

Одним из факторов, способствующих повышению производительности труда, является внедрение контейнерной доставки товаров. Переход многих предприятий розничной торговли на эту систему позволил сократить затраты труда по доведению товаров до покупателей, повысить уровень его механизации и автоматизации. В Октябрьском райпищеторге контейнерная доставка товаров внедрена в 5 из 28 магазинов. Внедрение контейнерной доставки товаров дало экономию в расчете на год 58,3 тыс. руб. и позволило высвободить 6 работников. Экономия могла бы быть еще большей, если бы часть контейнеров не использовалась только как оборудование торгового зала.

Эффективность труда торговых работников в значительной мере

зависит и от правильной организации заработной платы. В государственной розничной торговле продовольственными товарами в последние годы получили широкое развитие различные виды коллективной сдельной оплаты труда (за процент выполнения плана товарооборота, за 100 руб. фактического товарооборота и др.). Как показала практика, наиболее эффективной является оплата труда за процент выполнения плана товарооборота, так как она стимулирует ритмичное выполнение плана товарооборота по месяцам.

Проведенное нами исследование показало: результаты работы магазинов (выработка на 1 торгового работника и на 1 м² торговой площади, уровень рентабельности и др.), применяющих сдельную оплату труда, значительно выше, чем в других торговых предприятиях.

Известно, что производительность труда рассчитывается как отношение товарооборота к среднесписочной численности работников. В последнюю включаются работники, которые в отчетном периоде были в ежегодных отпусках, на учебе, болели, имели прогулы и т. д.

Значительная часть работников торговли отвлекается на выполнение сельскохозяйственных работ, и их численность также включается в расчет при определении показателя производительности труда, т. е. входит в среднесписочную численность торговых работников. В результате уровень производительности труда в торговле, общественном питании, промышленности и других отраслях социалистической экономики занижается, а в сельском хозяйстве — значительно завышается.

Только за I полугодие 1981 г. потери рабочего времени по розничной торговле системы Министерства торговли БССР составили 1190 тыс. чел.-дней (13,4 % отработанного времени), в том числе: ежегодные отпуска — 383 тыс. чел.-дней; отпуска по учебе — 102; отпуска по беременности и родам — 185; болезни — 456; прочие неявки, разрешенные законом, — 15; с разрешения администрации — 20; прогулы — 2; отвлечение на сельскохозяйственные работы — 26 тыс. чел.-дней.

Произведенные нами расчеты показывают, что в связи с болезнью, нахождением в отпуске по беременности и родам, выполнением государственных обязанностей, освобождением от работы с разрешения администрации, прогулами, отвлечением на сельскохозяйственные работы в розничной торговле Министерства торговли Белорусской ССР ежегодно отсутствуют примерно 5000 человек, или 6,7 % к среднесписочной численности торговых работников. Применяемая на практике методика исчисления показателя производительности труда занижает его размер на 10—15 %. Например, уровень производительности труда, рассчитанный к среднесписочной численности торговых работников по Октябрьскому райпищеторгу г. Минска за 1981 г., составил 64,4 тыс. руб., а к явочной их численности — 72,8 тыс. руб., или на 13,0 % выше.

Для установления реального показателя эффективности труда работников торговли считаем, что уровень производительности тру-

да должен определяться как отношение объема товарооборота к явочной численности торговых работников, которая рассчитывается путем деления отработанных за период (месяц, квартал, полугодие, год) человеко-часов к норме рабочего времени на одного человека за это же время. (Норму рабочего времени можно определить по производственному календарю.)

В настоящее время при определении показателя производительности труда не учитывается численность учеников продавцов и кассиров, которые участвуют в процессе обслуживания покупателей. В результате школы-магазины, имеющие учеников, практически падают в более выгодном положении по сравнению с торговыми предприятиями, где ученики отсутствуют. В связи с этим целесообразно определять степень участия учеников в торговом процессе и учитывать это при планировании численности работников магазинов и расчете производительности труда.

С целью повышения объективности показателей эффективности труда в торговле требуется дальнейшее совершенствование информационной базы экономического анализа. В настоящее время по ряду показателей по труду отсутствуют данные в отчетности и учете, в частности о производительности труда, а также премиях, выплаченных из фонда заработной платы, общей сумме фонда заработной платы (с учетом выплат премий из фонда материального поощрения) и др.

С 1981 г. в форме № 5-т (торг) «Отчет о выполнении плана по труду в торговле» отражается как отработанное, так и не отработанное торговыми работниками время, в связи с чем появилась возможность расчета среднедневной и среднечасовой выработки (делением объема товарооборота на отработанное время), подсчета и анализа целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени.

Внедрение предлагаемых рекомендаций в практику работы розничных торговых предприятий и организаций будет содействовать дальнейшему повышению эффективности труда торговых работников, улучшению системы управления экономикой торговли.

Т. И. Парицкая (БГИНХ)

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

Важным условием повышения эффективности труда в торговле является усиление материальной заинтересованности работников, которое достигается путем возрастания стимулирующей роли премий.

Детальный анализ результатов внедрения нового порядка материального стимулирования позволяет выявить ряд нерешенных организационных проблем. К ним относятся: создание равного уровня материальной заинтересованности всех групп работников и выбор более рациональных условий премирования, что в значитель-