

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-

ной степени будет способствовать повышению его стимулирующей роли.

В Белювेलирторге удельный вес премий в заработной плате работников массовых профессий (продавцов и кассиров) в 1980 г. составил 20,4 %, остальных категорий — 21,9 %.

Успешное решение этого вопроса требует перехода к единому источнику премирования всех категорий работников только из фонда материального поощрения и полному отказу от премий из фонда заработной платы.

Существующий порядок выплаты премий продавцам и кассирам за выполнение и перевыполнение плана товарооборота из фонда заработной платы и из фонда материального поощрения осложняет организацию материального стимулирования. Имеет место дублирование премиальных положений, т. е. за одни и те же показатели премии выплачиваются из двух различных фондов. В сущности и в том и в другом случае источником является прибыль. Премирование работников следует производить из фонда материального поощрения, так как это создаст более объективные условия для поощрения продавцов и кассиров и позволяет сконцентрировать в едином фонде все источники премирования.

Стимулирующая роль фонда материального поощрения может всесторонне проявляться лишь при условии правильного его использования. Например, в Белювелирторге сумма израсходованных средств из фонда материального поощрения в расчете на одного работника в десятой пятилетке возрастала ежегодно и составила в 1980 г. 210 руб. против 193 в 1976 г., т. е. увеличилась на 8,8 %, что в известной степени свидетельствует о повышении уровня материальной заинтересованности.

Однако материальное поощрение еще далеко недостаточно увязано с конечными результатами хозяйственной деятельности и не всегда размеры выплат зависят от трудового вклада отдельных коллективов. Так, по Минскому областному объединению «Ювелирные изделия и сувениры» темпы роста выплат из фонда материального поощрения в 1980 г. в расчете на одного работника по сравнению с 1979 г. превышали темпы роста производительности труда на 2,9 %. По Могилевскому объединению сумма выплат из фонда материального поощрения на одного работника составила в 1980 г. 255 руб.; по Гомельскому — 235,2 руб. (на 8,4 % меньше), хотя второе получило прибыли в расчете на одного работника на 10 % больше, чем первое.

Обращает на себя внимание и тот факт, что в Брестском объединении прибыль в расчете на одного работника достигла в 1980 г. 9,2 тыс. руб., или на 15 % больше, чем в Могилевском, а выплаты из фонда материального поощрения в среднем и в том и в другом объединении почти одинаковые, т. е. 253,3 руб. В подобном случае действующая система экономического стимулирования не создает должной заинтересованности у работников в принятии напряженных планов. В целях усиления стимулирующего воздействия премий необходимо совершенствовать планирование фонда материаль-

ного поощрения на основе более полного учета трудового вклада каждого коллектива.

Далее из результатов анализа показателей эффективности использования фонда материального поощрения следует, что темпы роста средней выработки (товарооборота на одного работника), общего объема товарооборота и прибыли опережают темпы роста фонда материального поощрения в расчете на одного работника. Коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы в 1980 г. по сравнению с 1979 г. был равен 0,9, т. е. меньше 1,0. Это означает, что система материального стимулирования недостаточно воздействует на конечные результаты работы торгова.

В 1980 г. совокупная отдача товарооборота и прибыли на каждый рубль фонда материального поощрения увеличилась на 46,7 % по сравнению с планом и на 10 % по сравнению с фактическими данными за прошлый год. Значительное повышение фактического интегрального показателя эффективности фонда материального поощрения в 1980 г. по сравнению с планом объясняется снижением выплат из фонда материального поощрения на 3,7 % в связи с невыполнением плана прибыли торгом в течение двух месяцев.

Экономическая эффективность системы материального поощрения в торге имеет тенденцию к росту. В повышении эффективности труда важна роль системы управления качеством труда.

Общее количество случаев снижения коэффициентов качества труда в Белювелирторге составило в 1979 г. 779, а в 1980 г.— 447, т. е. меньше на 332 случая. Значительно сократилось снижение коэффициентов качества труда по таким показателям, как нарушение трудовой дисциплины, неполное наличие товаров достаточного ассортимента, неритмичность выполнения плана товарооборота и т. д.

Несмотря на свои положительные стороны, система управления качеством труда недостаточно увязана с положениями о текущем премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год; не распространена на коллективные результаты труда отделов, магазинов; слабо учитывает показатели качества труда при подведении итогов социалистического соревнования; предусматривает порой показатели, которые не являются типичными для торговой организации. Так, из года в год не меняется количество случаев снижения коэффициента качества труда по такому показателю, как неправильное оформление контрольно-кассовых лент.

Целесообразно вместо этого показателя ввести другой, наиболее полно отражающий требования сегодняшнего дня, в частности уровень организации торговли дефицитными товарами.

Положение о текущем премировании предусматривает обязательные и дополнительные условия премирования с учетом принципов системы управления качеством труда. При этом дополнительные условия выступают как показатели оценки качества труда. Следует отметить, что дополнительные условия премирования не должны дублировать обязательные и тем более противоречить им. Например, если обязательным условием премирования работников

является высокое качество обслуживания покупателей, то такие элементы, как отсутствие жалоб и нарушений правил торговли, не могут служить одновременно дополнительными условиями премирования. В противном случае может создаться положение, при котором за несоблюдение основных требований качества торгового обслуживания работники лишаются премий не полностью, а частично, в пределах до 50 % начисленных сумм. Так, одним из основных условий премирования заведующих павильонами (секциями), а также их заместителей является высокое качество обслуживания покупателей. Одновременно положение о текущем премировании Белювेलирторга предусматривает в качестве дополнительных показателей наличие жалоб, нарушение правил торговли, низкое качество обслуживания покупателей. Размер снижения коэффициента качества труда в данном случае равен 0,2, т. е. премия выплачивается в размере 50 % (частично), в то время как эти работники должны лишаться премиальных доплат полностью.

Кроме того, коэффициенты снижения по ряду показателей оценки качества труда установлены в незначительных размерах, практически не уменьшающих размера выплачиваемых премий, что снижает эффективность стимулирования за качественный труд. При нарушении трудовой и производственной дисциплины работниками торгового предприятия коэффициент снижения, например, равен всего 0,1.

Целесообразно объединить коллективные поощрения за высокую культуру торговли с поощрением коллективов по итогам социалистического соревнования и выплачивать их реже, но в более ощутимых размерах.

В 1980 г. выплачено премий за высокую культуру торговли в расчете на одного продавца в размере 4 руб. Отсюда следует, что стимулирующая роль премии занижена в силу ее небольшого размера.

В условиях работы торговых предприятий Белювелирторга по системе управления качеством труда целесообразно размер выплаты работникам вознаграждения по итогам работы за год поставить также в зависимость от годовых интегральных коэффициентов качества труда.

Анализ использования фонда материального поощрения и опыт применения системы управления качеством труда показывают, что Белювелирторг располагает определенными резервами для повышения эффективности своей деятельности.

В целях экономного использования трудовых ресурсов и повышения эффективности труда необходимо, чтобы Министерство торговли БССР доводило торгу перед разработкой плана по труду контрольное задание по приросту товарооборота за счет повышения производительности труда. Это задание должно представлять собой нижний плановый предел напряженного развития товарооборота. Опережающий рост производительности труда необходимо предусмотреть в плане по труду и заработной плате.

Материальное поощрение следует поставить в прямую зависимость от выполнения заданий по росту производительности труда.

Поощрение работников из средств экономии фонда заработной платы целесообразно осуществлять за счет роста производительности труда.

Повышение научного уровня планирования, усиление экономических стимулов в торговле позволит более рационально и экономно использовать трудовые ресурсы.

И. К. Козлова, Р. Л. Гайдук, канд-ты экон. наук, Э. М. Мадаев
(Белфилиал ВНИИЭКТ)

МОДЕЛИРОВАНИЕ РЕАЛИЗОВАННОГО СПРОСА В КООПЕРАТИВНОЙ ТОРГОВЛЕ

Задачи развития торговли и повышения ее экономической эффективности, выдвинутые XXVI съездом КПСС, диктуют необходимость совершенствования системы управления потребительской кооперацией. Наиболее сложным и важным в этой системе является управление спросом. Информация о спросе выступает в качестве управляющего фактора в механизме хозяйственных отношений, поэтому проблемам изучения и прогнозирования спроса придается особое значение.

Прогнозирование спроса предполагает научный анализ процессов и тенденций изменения общего объема и структуры спроса населения, формирующих его развитие факторов, оценку сложившегося уровня спроса, моделирование новых экономических ситуаций, выявление возможных альтернатив развития спроса в будущем. От эффективности решения этих задач зависит качество заявок на потребность и заказов на производство и поставку товаров, обоснованность коммерческих решений, планов, распределения товарных ресурсов и т. д.

Белорусский филиал Всесоюзного научно-исследовательского института экономики кооперативной торговли (ВНИИЭКТ) разрабатывает прогнозы спроса с 1973 г. За этот период накоплен определенный опыт как в методологическом аспекте, так и в аспекте расширения объема прогнозных показателей. Из года в год увеличивается количество ассортиментных позиций, по которым проводятся прогнозные расчеты в целом по Белкоопсоюзу и по областным потребсоюзам. В настоящее время прогнозы спроса на изделия легкой промышленности, а также товары культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода разрабатываются на кратко- и среднесрочную перспективу по номенклатуре, определенной в заявках и заказах торговли или приближенной к этой номенклатуре. Расчетными показателями спроса пользуется торговое-товароведческий аппарат областных и республиканского потребсоюзов при обосновании заявок на потребность и заказов на производство и поставку товаров, при проведении закупок на оптовых ярмарках, разработке мероприятий по улучшению организации торговли.

Прогнозирование спроса в кооперативной торговле подчинено