

ния. При этом нельзя ограничиваться простым увеличением объема рекламы. Необходимо прежде всего обеспечить ее дальнейший качественный рост, широко использовать новые каналы рекламирования, удешевлять продукцию рекламных предприятий за счет внедрения типовых элементов, изучать рынок и эффективность рекламного воздействия. Именно на это следует ориентировать работу рекламных служб и торговли.

*Г. А. Давыдова, М. Ф. Соколова, канд. экон. наук (БГИНХ)*

### **СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ В ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ ТОРГОВЛЕ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Новое временное типовое положение о премировании работников предприятий и организаций торговли и общественного питания, введенное с 1981 г., предусматривает усиление воздействия премий на повышение качества торгового обслуживания, сокращение затрат времени покупателей на покупку товаров, более полное удовлетворение спроса населения, экономию трудовых и материальных ресурсов. Положение полнее учитывает специфику работы предприятий в различных отраслях. Оно предполагает:

усиление роли показателей качества труда в стимулировании роста производительности труда, экономного использования трудовых ресурсов;

дополнительные меры материального поощрения за работу с меньшей численностью работников, расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, за разделение рабочего дня с учетом интенсивности покупательских потоков;

усиление внимания к вопросам обеспечения сохранности социалистической собственности, экономного расходования ресурсов, соблюдения правил торговли отдельными видами товаров.

Изучение положений о премировании, действующих в настоящее время в продовольственных торгах г. Минска, показывает, что они нуждаются в совершенствовании. Общими их недостатками являются: слабое стимулирование принятия напряженных плановых заданий по товарообороту, прибыли и другим показателям, множественность дополнительных условий премирования; отсутствие единства в решении ряда вопросов. Премирование только за выполнение и перевыполнение планов товарооборота, устанавливаемых, как правило, на основе сложившейся динамики, ставит в неравные условия коллективы передовых предприятий, добившихся более высоких результатов в работе за счет изыскания внутренних резервов, по сравнению с предприятиями, работающими ненапряженно и обеспечивающими более высокий процент перевыполнения планов, а следовательно, и более высокий размер премии.

Для работников магазинов, кроме обязательных, предусматриваются по 6—8 дополнительных условий премирования. Недоста-

точно дифференцирована их значимость. Например, в Центральном райпищеторге г. Минска установлены для продавцов 5 показателей снижения коэффициента качества труда: несвоевременное выполнение указаний и распоряжений администрации; небрежная выкладка товаров на рабочем месте; отсутствие ценников на товары, пассивность в обслуживании покупателей; нарушение санитарных правил и формы одежды; несвоевременное прохождение медосмотра. При этом каждый из перечисленных показателей оценивается одинаково (по 0,2). Между тем такие показатели, как пассивность в обслуживании покупателей и отсутствие ценников на товары, неравнозначны. За первый коэффициент снижения качества труда должен быть, безусловно, выше.

Не стимулируются рост производительности труда работников массовых профессий, экономия естественной убыли товаров, что нельзя признать правильным.

Необходимо придать большую весомость коэффициенту повышения качества труда за овладение смежной профессией и работу в порядке совмещения профессий, установить его в размере не менее 0,3 вместо 0,15, как это имеет место во многих пищеторгах.

В целях повышения ответственности руководящих работников магазинов считаем необходимым довести размер снижения коэффициента качества труда с 0,1 до 0,2 за превышение темпов роста средней зарплаты над темпами роста производительности труда и сокращение потерь товаров сверх норм.

В положениях о премировании большинства торгов количество показателей снижения коэффициента качества труда значительно превышает количество показателей повышения качества труда. Поэтому и количество случаев снижения премий работникам гораздо больше, чем повышения. Например, в 1981 г. в Московском райпищеторге коэффициент качества труда снижен в 736 случаях, а повышен в 257, премии уменьшены на 7125, повышены на 2487 руб. В Центральном райпищеторге в I квартале 1982 г. премии уменьшены 514 работникам, а повышены лишь 245. Кроме того, размер повышения премий за высокое качество труда ограничен во всех торгах (составляет 25—30 %). В результате при коэффициенте качества труда 1,41 и более максимальный размер повышения премии составит 25 или 30 %, в то время как уменьшение премий может составить до 70 %.

Нельзя признать обоснованным тот факт, что для товароведов и администраторов магазинов во многих торгах установлены показатели повышения коэффициента качества труда, аналогичные показателям для руководителей и экономистов магазинов. Такие показатели, как механизация трудоемких процессов, экономия фонда заработной платы, повышение производительности труда, мало зависят от деятельности товароведов и администраторов. Показатели повышения качества труда для этой категории работников должны отражать характер их труда.

Нельзя также признать обоснованным установление в ряде торгов руководящим работникам, ИТР и специалистам, работникам

массовых профессий одинакового размера премий во всех магазинах, независимо от объема, условий работы и интенсивности нагрузки. Это вносит элементы уравниловки в систему материального поощрения и не создает должной заинтересованности в улучшении показателей хозяйственной деятельности.

Так, в Центральном райпищеторге г. Минска товарооборот магазинов (без учета универсама) колеблется от 300 до 4700 тыс. руб. в год. Между тем размер премии во всех магазинах одинаков — 25 % должностного оклада. Целесообразно дифференцировать размеры премий для руководящих работников магазинов с учетом объема товарооборота, а для работников массовых профессий — с учетом уровня производительности труда. Например, средний оборот на 1 работника в магазинах колеблется в значительных размерах (в Центральном райпищеторге от 40 до 107 тыс. руб.). Более высокая эффективность труда должна стимулироваться системой материального и морального поощрения; тем самым будет достигнута большая увязка между размером поощрения и достигнутым результатом.

В соответствии с временным типовым положением с 1981 г. при оценке выполнения планов товарооборота для премирования работников неспециализированных магазинов, производящих продажу хлебобулочных и вино-водочных изделий, исключаются из плана товарооборота плановая, а из фактического — фактическая сумма выручки от продажи этих товаров. Практика показывает, что это положение требует пересмотра. Дело в том, что невыполнение планов реализации водки, вино-водочных изделий приводит к повышению степени выполнения плана товарооборота для начисления премий (чем ниже степень выполнения плана продажи алкогольных напитков, тем выше процент выполнения плана товарооборота для начисления премий).

В торгах, находящихся на эксперименте, выполнение оперативного задания по товарообороту является условием премирования руководящих работников магазинов.

Однако в большинстве торговых организаций, не переведенных на эксперимент, перевыполнение плана товарооборота также является показателем премирования, что приводит к необоснованной выплате премий. Поэтому пересмотр существующего порядка оценки выполнения плана товарооборота для начисления премий без учета вино-водочных изделий является неотложной задачей. Необходимо повысить экономическую обоснованность планов реализации хлебобулочных и вино-водочных изделий, доводимых до магазина.

Усиление роли материальных стимулов в улучшении показателей хозяйственной деятельности во многом зависит от эффективности применяемой системы премирования. Важнейшими показателями, характеризующими эффективность системы премирования, являются товарооборот и прибыль на 1 руб. выплаченных премий. Товарооборот на 1 руб. выплаченных премий по розничной торговле системы Министерства торговли БССР составил в 1981 г. 193 руб. и увеличился по сравнению с 1980 г. лишь на 0,1 %. По тор-

гам г. Минска товарооборот на 1 руб. выплаченных премий составил в 1981 г. 194,6 руб. и увеличился по сравнению с 1980 г. на 4,8 %. Однако сумма премий в расчете на одного работника и удельный вес премий снизились. Удельный вес составил 26,5 против 27,1 % в 1980 г.

Экономическая отдача премиального фонда, а следовательно, и эффективность системы премирования по отдельным торгам существенно различаются. Для примера рассмотрим показатели Центрального, Первомайского и Заводского райпищеторгов г. Минска (табл. 1).

Табл. 1. Показатели эффективности системы премирования

Показатели	РПТ								
	Центральный			Первомайский			Заводской		
	Годы								
	1980	1981	1981 в % к 1980	1980	1981	1981 в % к 1980	1980	1981	1981 в % к 1980
Средний оборот на 1 работника, тыс. руб.	55,2	55,8	101,0	56,3	58,3	103,5	50,9	50,8	99,8
Средняя зарплата на 1 работника в месяц, тыс. руб.	125	127	101,6	135,5	135,6	100	122,5	124,0	101,4
Товарооборот на 1 руб. премий из ФЗП и ФМП, руб.	188	164,5	87,5	253	253	100,0	214,6	210,3	98
в том числе на 1 руб. премий из ФМП, руб.	312,2	272,4	87,3	311	309	99,3	398,9	411,2	103,0
Прибыль на 1 руб. премий из ФЗП и ФМП, руб.	5,85	5,2	88,9	7,5	7,5	100,0	6,78	6,56	96,7
в том числе на 1 руб. премий из ФМП	9,71	9,61	88,7	9,1	9,3	102,2	12,6	12,83	101,8

Как видно из таблицы, все показатели, характеризующие эффективность использования премиального фонда в 1981 г., в Центральном райпищеторге ухудшились.

Одной из причин такого положения явилось изменение условий премирования в связи с переводом торгога на эксперимент по применению в магазинах товарооборота как расчетного показателя.

В 1981 г. месячные планы товарооборота по торгов не были выполнены в мае (94,6 %), октябре (99,2 %), ноябре (98,6 %). Опе-

ративные задания не выполняли во II квартале 12 магазинов из 36, в III квартале — 7, в IV квартале — 5 магазинов.

Премирование работников массовых профессий в условиях эксперимента производится в торге за бесперебойную торговлю товарами в соответствии с утвержденными ассортиментными перечнями, независимо от выполнения оперативного задания по товарообороту. Сказалось и изменение с 1981 г. методики оценки выполнения планов товарооборота для начисления премий без учета хлебопродуктов и винно-водочных изделий. Хотя премирование руководящих работников и производится при условии выполнения оперативного задания по товарообороту, однако невыполнение плана реализации алкогольных изделий нередко создает условия для получения премий при невыполнении общего плана товарооборота. В результате темпы роста средней заработной платы опережают темпы роста производительности труда, а экономическая отдача премиального фонда снижается.

Стимулирующая роль премиальных фондов проявляется в росте средней заработной платы и повышении их доли в заработках работников.

С введением новых условий премирования в 1981 г. показатели средней заработной платы в торговых организациях существенно изменились. Так, по системе Министерства торговли БССР средняя заработная плата на 1 работника увеличилась лишь на 0,7 % при росте среднего оборота на 1 работника на 3,2 %, в торговых организациях г. Минска она осталась на уровне 1980 г. при росте среднего оборота на 1 работника на 3,3 %. Среднемесячный размер премии по Минторгу БССР в 1981 г. повысился на 3,1 % и составил 27,75 руб., а удельный вес премий — на 0,8 пункта, составив 27 %. При этом в торгах г. Минска, Витебской, Могилевской областей он снизился соответственно на 0,6, 1,0 и 0,3 пункта, при увеличении товарооборота на 1 работника в г. Минске на 3,3 %, Витебской области на 5,3, Могилевской на 3 %. Это свидетельствует о недостаточной стимулирующей роли системы премирования, введенной с 1981 г.

Изучение динамики структуры премий показывает, что сумма и удельный вес премий, выплачиваемых из фонда материального поощрения, резко различаются по областям и торгам.

Сумма премий из фонда материального поощрения в среднем на 1 работника розничной торговли Министерства торговли БССР составила в 1981 г. 16,7 руб. в месяц и увеличилась по сравнению с 1980 г. на 5,6 %. Этот показатель колеблется от 14,2 руб. (Витебская область) до 19,1 руб. (г. Минск). В пределах области эти различия еще более значительны, что ставит коллективы торгов в неравные условия. Например, выплаты из фонда материального поощрения на 1 работника в непродовольственных торгах г. Минска выше, чем в среднем по Управлению торговли г. Минска, почти на 30 %, а по продовольственным торгам — ниже среднего уровня на 10 %.

Анализ структуры премий в продовольственных торгах по кате-

горням работников показывает, что доля премий из фонда материального поощрения, выплачиваемых работникам массовых профессий, повысилась в Центральном райпищеторге с 6,5 в 1980 г. до 8,1 % в 1981 г., в Московском РПТ с 6,2 до 6,7 %. Однако сумма их остается еще низкой. Например, для продавцов и кассиров в 1980 г. без единовременных вознаграждений по итогам работы за год они составили всего 1 р. 25 к. в месяц, в 1981 г. — 1 р. 65 к., в 1982 г. (по данным 9 месяцев) — 1 р. 53 к.

Вполне понятно, что такие размеры премий из фонда материального поощрения не могут играть существенной стимулирующей роли в повышении эффективности хозяйственной деятельности.

Для стимулирования роста товарооборота целесообразно в торговых, переведенных на эксперимент, премировать работников за прирост товарооборота по сравнению с фактическим его объемом (в сопоставимых условиях). При этом размеры премий должны быть дифференцированы, как уже отмечалось, по магазинам с учетом объема товарооборота или уровня производительности труда.

Премирование за прирост товарооборота соответствует одному из основных требований — соизмерения оплаты труда с фактическим вкладом каждого в достигнутые результаты.

*С. В. Жук* (Бел. филиал ВНИИКСа)

## **О ХАРАКТЕРЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО СПРОСА В ОБЩЕСТВЕННОМ ПИТАНИИ**

В решении многообразных задач, выдвинутых Продовольственной программой, немаловажная роль отводится общественному питанию как отрасли, занимающейся переработкой продовольственного сырья, а также взаимоувязывающей производство пищевых продуктов с организацией их потребления. Тем самым достигается возможность координировать производство и потребление.

Между тем общественное питание способно взять на себя решение более серьезных задач, в частности организацию питания населения с учетом сбалансированности потребления пищи.

Правильно организованное и построенное на научной основе питание, с учетом соблюдения режимов и рационов, есть один из факторов, способствующих сохранению и укреплению здоровья трудящихся, росту производительности труда в общественном производстве и т. д. Причем здесь на первый план выдвигается удовлетворение потребностей в пище не за счет увеличения ее объема и энергетической ценности, а за счет использования в приготовлении более широкого набора продуктов как растительного, так и животного происхождения.

Известно, что сбалансированное питание базируется на физиологической сочетаемости продуктов — компонентов пищи. От этого зависит степень усвояемости их организмом. К примеру, наиболее рациональное сочетание молочных и мясных продуктов — со злако-