

оборудование автостоянок, особенно личного транспорта, у магазинов крайне необходимо. Несомненно, оно положительно скажется как на экономической эффективности мебельных магазинов, так и на повышении культуры обслуживания покупателей.

Таким образом, на основании анализа планировки мебельных магазинов г. Минска можно предложить следующее:

1. Произвести более узкую специализацию мелких магазинов.
2. Оборудовать магазины разгрузочными площадками.
3. Повысить обеспеченность складскими площадями за счет монтажа легких складов из металлоконструкций.
4. Расширить контейнерный метод возврата упаковочной рейки, для чего оборудовать в магазинах № 2—5, 7 тельферные установки для погрузки и разгрузки контейнеров.
5. Решить вопрос организации стоянок автотранспорта у мебельных магазинов.

Осуществление указанных мероприятий будет в значительной степени способствовать совершенствованию работы мебельных магазинов.

В. А. Бесман, канд. экон. наук, *Е. А. Боровская* (БГИНХ)

РЕЗЕРВЫ СОКРАЩЕНИЯ ПОТЕРЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В НЕПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ МАГАЗИНАХ

Всемерное укрепление трудовой дисциплины, более эффективное использование рабочего времени являются важнейшим требованием сегодняшнего дня. Работники торговли, выполняя постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда» [1], добились в этом направлении определенных успехов. Во многих коллективах возросла трудовая активность, более четко соблюдается внутренний трудовой распорядок, сократились потери рабочего времени, снизилась текучесть кадров. Однако предстоит еще большая работа по преодолению ряда недостатков.

Так, в 1983 г. среднее число дней, отработанных одним среднесписочным работником магазина, в Промторге № 1 составило 218, Промторге № 2 — 194, № 3 — 219. Коэффициент использования календарного фонда времени в этих торгах, соответственно, равен 0,60; 0,53 и 0,60 (табл. 1).

В таблице обращает на себя внимание довольно большое количество неявок в связи с отпусками на учебу. Особенно высок их уровень в Промторге № 3. Анализ позволяет сделать вывод о том, что в исследуемых торговых организациях к данному виду потерь неправомерно относят ряд неявок на работу, которые должны отражаться по другим статьям.

Согласно типовой инструкции ЦСУ СССР (№ 10—80), к отпу-

**Использование календарного фонда рабочего времени
работниками промторга г. Минска за 1983 г.**

Показатели	Промторг		
	№ 1	№ 2	№ 3
Среднесписочная численность работников в предприятиях розничной торговли	902	1503	911
Число отработанных чел.-дней	196461	294500	199445
Число чел.-дней неявок на работу	38577	54928	35381
В том числе по причине:			
отпусков на учебу	2358	2199	3459
болезней	11187	18343	10012
по разрешению администрации	1062	245	197
прогулов	—	1	2
.....			
Число дней праздничных и выходных	97370	152180	91994

скам по учебе следует относить дополнительные отпуска (которые полностью или частично оплачиваются) работников, занимающихся в высших и средних учебных заведениях без отрыва от производства, а также направленных на повышение квалификации с отрывом от производства.

Между тем к этому виду потерь относят и отпуска с разрешения администрации, которые предоставляют студентам, не выполняющим учебный план, проходящим месячную производственно-ознакомительную практику на последнем курсе, работникам, сдающим вступительные экзамены в высшие и средние специальные учебные заведения, и некоторые другие.

Согласно постановлению Совета Министров СССР от 24.12.82 г., рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства, очередные отпуска (с их согласия) должны приурочиваться ко времени проведения лабораторно-экзаменационных сессий. В этом случае, если студент не получает права на дополнительный оплачиваемый отпуск для участия в сессии, он имеет возможность оформить на это время очередной отпуск. Однако такой порядок еще редко практикуется.

Вне поля зрения руководства торговых организаций находится время, предоставляемое работникам для подготовки и сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения. В соответствии с Положением о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с учебой, на эти цели предоставляется для поступающих в вузы — 15, средние учебные заведения — 10 дней без сохранения заработной платы. Однако некоторые абитуриенты не используют полностью это время по назначению. Отдельные из них сдают экзамены в более короткие сроки, другие по разным причинам прекращают их сдавать, но на работу

не выходят до конца отпуска. А некоторые даже не являются в учебное заведение, используя полученный отпуск на другие цели.

Нерационально используемым следует считать и то время, когда работники направляются на повышение квалификации через 1—2 года после окончания института или другого специального учебного заведения. А такие случаи, к сожалению, встречаются, и нередко.

Большие потери рабочего времени торговые организации несут по причине болезней. Неявки на работу из-за болезней составляют около 30 % всего количества неявок. Причем такой уровень неявок держится в исследуемых торгах уже длительный период. В то же время сократилось количество случаев травматизма, а в промторге № 2 они совсем отсутствуют. При оценке уровня неявок на работу по причине болезней необходимо иметь в виду, что, кроме заболеваний самих работников, здесь учитываются и неявки, вызванные болезнями детей и других членов семьи. На наш взгляд, необходимо осуществлять более строгий контроль со стороны администрации и общественных организаций за достоверностью документов о болезнях, выдаваемых лечебными учреждениями.

Для снижения потерь рабочего времени по болезням необходимы также более активные меры по профилактике и уменьшению заболеваемости, по улучшению условий труда, технике безопасности и санитарии.

За последнее время заметно сократилось количество неявок на работу с разрешения администрации. Вместе с тем с 1983 г. по Промторгам № 2, 3, 1 они составили, соответственно, 197, 245 и 1062 чел.-дней. Столь значительная разница в этих цифрах объясняется в основном отсутствием единства в подходе к определению того, какие неявки следует считать разрешенными администрацией. Например, по-разному решается в торгах вопрос об отношении к данному виду потерь некоторых неявок, связанных с учебой.

Каждый сталкивается с необходимостью решения ряда семейно-бытовых вопросов: устройство детей в детские учреждения, участие в торжествах своих близких, поездки к заболевшим родителям, переезд на другую квартиру и т. д. В этом случае работник обращается с просьбой отпустить его на определенное время с работы без выплаты заработной платы. Представители администрации имеют право дать такое разрешение.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» (1983 г.) работникам предприятий и учреждений предоставляется возможность по согласованию сторон отработать в свое свободное время то количество дней, которое они не выходили на работу с разрешения администрации, и тем самым получить заработную плату в полном размере [3].

Следует отметить, что фиксированное количество неявок на работу с разрешения администрации не полностью отражает дейст-

вительное положение дел. Таких неявок значительно больше, но они должным образом не оформляются в магазинах и торгах с учетом того, что работники все равно затем отработывают в свободное время.

Примерно так же обстоит дело и с некоторыми прогулами — неявками на работу без уважительных причин. Формально, по отчетным данным, прогулы практически отсутствуют в промторгах г. Минска. Однако нередко руководители магазинов покрывают их, считая отгулами или требуя отработки в другое время.

Прогулы ввиду их непредвиденности являются наиболее чувствительными для магазина потерями рабочего времени, так как резко нарушают ритм работы, снижают уровень обслуживания покупателей, вызывают потери в товарообороте. Совершающий прогул грубо нарушает трудовой договор и должен нести ответственность по всей строгости закона.

С целью оперативного планирования и надлежащей организации труда во всех магазинах промторгов г. Минска составляются графики выхода на работу. Следует признать, что они в большинстве случаев разрабатываются с учетом требований научной организации труда, условий работы магазинов, особенностей потоков покупателей и т. д. Все они предусматривают один общий выходной день — воскресенье и второй — в другие дни недели по скользящему графику. При этом в дни наибольших потоков покупателей (вторник, суббота, дни получения заработной платы, последние дни месяца и др.) выходной день работникам магазинов либо совсем не предусматривается, либо предусматривается для ограниченного количества.

Учет отработанного времени каждым работником магазина отражается в таблице. В него вносятся также все случаи неявок на работу с указанием причин. Сопоставляя эти два документа (график и табель), нетрудно заметить высокую степень их совпадения. А между тем это результат не совсем безобидных «подтасовок». Дело в том, что в магазинах имеют место частые отклонения от первоначально составленных графиков выхода на работу ввиду многих непредвиденных обстоятельств: болезней работников и их детей, кратковременных отпусков с согласия администрации (часто без соответствующего оформления), других разрешенных законом случаев неявок. Нередко графики выхода на работу ломаются из-за того, что воскресенье объявляется рабочим днем. При этом делается это также без соответствующего оформления приказом торгового предприятия, в лучшем случае устно согласовывается с профсоюзной организацией магазина.

Отгулы за работу в воскресенье работники магазинов получают в другие, ранее не предусмотренные дни. Однако в таблице это не отражается.

Другими словами, в магазинах сплошь и рядом практикуются «скрытые» отгулы за «скрытую» работу в выходные дни.

Интересы укрепления трудовой дисциплины и улучшения нрав-

ственного климата в коллективах требуют устранения отмеченных искажений в табельном учете отработанного времени.

Далее, существующая форма статистической отчетности (форма № 5-Торг) предусматривает учет времени, затраченного в торговых организациях на сельскохозяйственные работы. Однако по месту основной работы всем отвлеченным на сельхозработы полностью выплачивается заработная плата, тщательного учета этих трудозатрат в ряде магазинов и торгов не ведется, хотя это имеет определенное значение для правильной оценки использования календарного фонда времени, расчета явочной численности работников магазина и других целей.

Большим недостатком в торговле продолжает оставаться текучесть кадров, которая в промторгах г. Минска имеет тенденцию к росту. Так, если в 1982 г. было уволено по собственному желанию в Промторге № 1 75 человек, № 2 — 142, № 3 — 78 человек, то в 1983 г. эти цифры составили, соответственно, 81, 153 и 90 человек (табл. 2).

Таблица 2

Динамика численности работников промторгов г. Минска в 1983 г.

Показатели	Промторг		
	№ 1	№ 2	№ 3
Состояло по списку на начало года	907	1529	968
Выбыло	130	221	142
В том числе:			
переведено на другие предприятия	10	35	26
ушло на пенсию, учебу, в армию	39	32	26
по собственному желанию	81	153	90
Состояло на конец года	909	1507	989
Коэффициент текучести кадров	0,091	0,111	0,093

При перемене места работы человек теряет в среднем 25 дней (с момента увольнения до момента нового оформления). Учитывая численность работников исследуемых торгов и средний коэффициент текучести кадров, здесь по указанной причине теряется примерно 8500 чел.-дней ежегодно. И это при напряженном балансе рабочей силы в городе. Значительные средства затрачивает торговля на переобучение работников, меняющих профессию.

При оценке текучести кадров в торгах основное внимание обращается на увольнение по собственному желанию. Однако и переводы на другие предприятия также нередко имеют мотивы, во многом схожие с этим показателем.

В разных магазинах имеет место неодинаковая структура мотивов текучести кадров. В то же время для большинства магазинов

характерна следующая ранжировка основных мотивов увольнения с учетом частоты их использования:

- 1) перемена места жительства;
- 2) неудовлетворение режимом работы (работа до 20-00 часов, часто в воскресенье и т. д.);
- 3) материальная ответственность;
- 4) высокая психологическая нагрузка;
- 5) разногласия с администрацией.

Обращает на себя внимание тот факт, что мотивировка увольнений меняется с возрастом. Причем текучесть заметно снижается по мере перехода от младшей возрастной группы в старшую.

Для снижения текучести кадров и связанных с этим потерь рабочего времени необходимы разработка и внедрение комплекса мер, осуществляемых как на уровне магазина, так и на уровне торговой организации, города, отрасли.

Кроме целодневных потерь рабочего времени, в магазинах протторгов имеют место значительные внутрисменные потери из-за различных простоев по вине работников, самовольного ухода с рабочего места, опозданий на работу, преждевременного ухода с работы и некоторых других причин. Статистический учет этого вида потерь рабочего времени не ведется. Однако их нетрудно выявить путем проведения фотографии рабочего времени (табл. 3).

Из этих данных нетрудно заметить наличие в магазине значительных неиспользованных резервов рабочего времени в форме как прямых потерь, так и пассивного выполнения продавцами своих обязанностей.

Одной из причин низкой плотности рабочего времени в магазинах являются неравномерность потока покупателей. При этом количество работников торгового зала в большинстве случаев остается неизменным как в часы пик, так и в часы наибольшего спа-

Таблица 3

**Структура рабочего времени продавцов секции женской обуви
в магазине № 26 Промторга № 2
(по материалам двухдневной фотографии)**

Структура рабочего времени	Удельный вес, %
Фонд времени за смену (8 ч 12 мин)	100,0
Подготовительно-заключительная, основная и вспомогательная работа	80,6
В том числе:	
пассивное ожидание покупателей	21,6
Перерывы в работе, вызванные нарушением трудовой дисциплины	19,4
В том числе:	
отсутствие на рабочем месте	6,3
отвлечение на посторонние разговоры	13,1

да потока. Практика приема на работу на неполный рабочий день, которая позволила бы решать данную проблему, еще не получила должного развития. На конец 1983 г. в промторгах г. Минска с неполным рабочим днем работало всего 29 человек. Подбирать для работы на неполный рабочий день нужно главным образом из среды пенсионеров, женщин, имеющих маленьких детей и других категорий населения, которых бы устраивала работа той продолжительности, которая нужна магазину.

Не менее значительные, чем у продавцов и контролеров-кассиров, потери рабочего времени у грузчиков в связи с неравномерным завозом товаров в магазины. Физическая масса товаров, поступающих в магазины, колеблется по дням недели в среднем 1 : 3. В отдельные дни в мелкие и средние магазины товары вообще не доставляются, и рабочие по существу ничем не загружены, кроме подачи товаров в торговый зал. Задача руководителей магазина в таких случаях заключается в том, чтобы организовать этих рабочих на выполнение других функций (уборка и благоустройство двора, озеленение, очистка от снега подходов к магазину в зимнее время, ремонт тары и др.). Но более рациональным решением вопроса было бы оформление отдельных рабочих на неполную рабочую неделю.

Имеются потери рабочего времени и у других категорий работников магазинов.

В целях борьбы с указанными потерями первостепенное значение приобретает укрепление трудовой дисциплины. Необходимо полнее использовать возросшую роль трудовых коллективов, товарищеских судов, института наставничества, переходить на бригадные формы организации и оплаты труда.

Литература

1. Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда.— Сов. Белоруссия, 1983, 7 авг. 2. Положение о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях.— Бюл. Минвуза СССР, 1983, № 4, с. 2—7. 3. Дополнительные меры по укреплению трудовой дисциплины.— Собрание постановлений Правительства Союза Советских Социалистических Республик (Отдел первый) — М., 1983, 21, с. 116.

Л. Н. Богданова (БГНИХ)

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

В одиннадцатой пятилетке развитие отраслей народного хозяйства, в том числе и торговли, основывается на интенсификации экономики. Составной частью этой проблемы является повышение эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов, поскольку не только в текущем пятилетии, но и в перспективе при-