

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-

ток дополнительной рабочей силы во все отрасли народного хозяйства будет сокращаться.

В этих условиях рациональное и эффективное использование трудовых ресурсов торговли приобретает особую значимость. При этом немаловажная роль отводится совершенствованию организации и нормированию труда работников на основе технически обоснованных норм трудовых затрат.

В «Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1981—1985 гг. и на период до 1990 г.» предусматриваются существенные улучшения нормирования всех производственных ресурсов, систематический пересмотр устаревших и внедрение прогрессивных норм, соответствующих современному уровню техники и технологии организации производства и труда.

В последнее время в торговле произошли качественные изменения, связанные с ростом товарооборота, совершенствованием материально-технической базы, применением прогрессивных методов товароснабжения и обслуживания, что не могло не сказаться на уровне затрат труда, а следовательно, на численности работающих в целом, в том числе и в магазинах самообслуживания. В 1983 г. разработаны новые рекомендации, позволяющие упорядочить структуру, численность и должностной состав работников магазинов, повысить производительность их труда. Руководителям предприятий предоставлено право самостоятельно определять структуру и штаты, исходя из утвержденных лимита численности работников аппарата управления, предельных ассигнований на его содержание, а также планового фонда заработной платы.

В процессе разработки рекомендаций проведенные расчеты показали, что большинство магазинов (63,2 %) имеют сверхнормативную численность (минимальные и максимальные отклонения составили 1—17 единиц).

Как показали исследования*, условия выполнения погрузочно-разгрузочных работ и работ по внутримагазинному перемещению грузов ограничивают возможности применения средств механизации в магазинах с торговой площадью менее 800 м², что приводит к сверхнормативной численности грузчиков, подсобных (транспортных) рабочих.

Работы по распаковке, сортировке, укладке товаров в тару, оборудованию, а также внутримагазинному перемещению в 43,6 % исследуемых предприятий выполняют продавцы, а также уборщики производственных помещений, что приводит к завышению численности этих работников по сравнению с нормативом.

Численность заведующих (заместителей заведующих) секциями, контролеров-кассиров, кассиров, контролеров, продавцов, грузчиков, подсобных (транспортных) рабочих, уборщиков подлежит пересмотру с учетом трудоемкости выполняемых работ при типовых организационно-технических условиях. Упорядочение численности в торговле может быть проведено в основном за счет

* По материалам исследований ВНИИЭТсистем 1983 г.

укрупнения секций, создания единых узлов расчета, снижения потерь и более рационального использования рабочего времени. Большое значение имеет и лимитирование численности.

Ожидаемая экономическая эффективность от внедрения этого мероприятия определяется величиной снижения затрат живого труда и как результат — повышением его производительности. Условный годовой экономический эффект от внедрения рекомендаций в целом по стране равен 18 млн. 43 тыс. руб.

Действенным средством повышения эффективности труда в торговле являются отбор и внедрение наиболее рациональных методов и приемов труда, в частности так называемого «слепого метода» работы на кассовом аппарате, что может повысить пропускную способность узлов расчета на 25 %. Это, безусловно, требует высокой профессиональной подготовки.

Наиболее эффективной формой оплаты труда работников розничной торговли является коллективная сдельная оплата, наилучшим образом сочетающаяся с бригадной организацией труда. В условиях производственной деятельности магазинов бригадой является коллектив работников секции, которой доводится план товарооборота.

Бригадная форма организации труда в магазинах вводится в целях роста производительности труда, улучшения культуры обслуживания за счет более полного использования рабочего времени и оборудования, укрепления трудовой и производственной дисциплины, развития творческой инициативы, особенно молодежи, воспитания коммунистического отношения к труду, привлечения рабочих к активному участию в управлении торговлей.

Сдельная оплата труда в Промторге № 1 начала применяться экспериментально с 1974 г. в двух магазинах. Ежегодно в процессе накопления практического опыта количество магазинов, применяющих такую оплату, постоянно увеличивалось, видоизменялись ее формы.

В 1983 г. в Промторге № 1 было создано 64 бригады (580 чел., или 63 % от общей численности).

В настоящее время применяются следующие виды сдельной оплаты труда:

- за 100 руб. фактического товарооборота 3 бригады — 26 чел.;
- по товарным расценкам 3 бригады — 26 чел.;
- за натуральные показатели 1 бригада — 7 чел.;
- за процент выполнения плана товарооборота 57 бригад — 517 чел.

В среднем каждый работник, находящийся на сдельной оплате труда, дополнительно получает ежемесячно 8 руб. Недостаток в существующей форме оплаты труда состоит в том, что сдельный приработок распределяется между членами бригады в зависимости от проработанного времени и должностных окладов без учета качества труда исполнителей.

С 1 октября 1983 г. в порядке эксперимента была внедрена сдельная оплата с распределением приработка и премий по коэф-

фициенту трудового участия (КТУ) в 5 магазинах торго. Внедрению КТУ предшествовали большая подготовительная работа, способствовавшая созданию необходимых предпосылок для сознательного и добровольного объединения в бригады, организация советов бригад. Внедрение КТУ при распределении приработка и премий повысило заинтересованность работников в результатах своего труда, укрепилась трудовая дисциплина, улучшилось качество торгового обслуживания.

С 1 февраля 1984 г. 21 магазин торго находится на сдельной форме оплаты труда за 100 руб. фактического товарооборота с распределением 100 % приработка отсутствующих; в 9 магазинах эта форма применяется в сочетании с КТУ. Последняя является наиболее эффективной, так как позволяет за счет совмещения профессий, полной или частичной взаимозаменяемости работников выполнять установленные планы и задания при меньшей их численности.

Проблемой, непосредственно связанной с эффективностью труда, является сокращение текучести кадров. Решение ее может дать существенный экономический эффект. Для определения влияния текучести кадров на рост производительности труда можно воспользоваться следующей формулой: $P_T = P \cdot D_T$, где P_T — изменение производительности труда торговых работников за счет текучести кадров; P — средневзвешенной товарооборот на 1 работника розницы; D_T — количество потерь дней в связи с текучестью.

Средневзвешенной товарооборот одного работника по Промторгу № 1 за 1983 г. определим путем деления годового товарооборота на одного торгового работника на среднее количество человеко-дней, отработанных в 1983 г., т. е.

$$P = 87216000/900 : 259 = 374,16 \text{ руб.}$$

В 1982 г. из Промторга № 1 уволились 69 человек. Подсчитано, что в среднем при увольнении теряется 10—15 рабочих дней. Тогда количество потерь рабочего времени, приходящееся в среднем на одного работника, равно: $690 : 900 = 0,77$ чел.-дня.

$$P_T = 374,16 \times 0,77 = 288,1 \text{ руб.}$$

Таким образом, текучесть кадров в 1983 г. снизила производительность труда в торговле на 74,6 тыс. руб. ($288,1 \cdot 259$). Решение этой проблемы является резервом в повышении эффективности использования трудовых ресурсов, причем без дополнительных капитальных вложений.

Серьезная роль в повышении эффективности использования трудовых ресурсов принадлежит правильной организации социалистического соревнования. Широкая гласность, обмен опытом, беспристрастная оценка результатов работы помогают усилить эффект от проводимых мероприятий.

Так как эффективность труда характеризуется целой системой показателей, неоднородных по содержанию, возникает необходимость привести эти показатели к единой основе, чтобы каждый из

Таблица 1

Комплексный анализ эффективности работы Промторга № 1 за 1983 г.

Магазины	Абсолютные показатели эффективности труда					Относительные показатели эффективности труда					Относительные показатели с учетом коэффициента весомости					Сводные показатели эффективности труда	Место по сводным показателям
	Средний т/о на 1 работника a_1	Средний т/о на 1 работника прилавка a_2	ФЗП в % к т/о a_3	Прибыль на 1 работника a_4	Прибыль на 1 т. р. ФЗП a_5	a'_1	a'_2	a'_3	a'_4	a'_5	a'_{1x} 1,0	a'_{2x} 1,0	a'_{3x} 1,0	a'_{4x} 0,9	a'_{5x} 0,9		
№ 1	126,7	162,1	0,979	5,88	0,211	1,4	1,4	0,7	1,4	0,7	1,4	1,4	0,7	1,3	0,6	5,4	II
№ 28	92,31	123,0	1,33	4,37	0,281	1,0	1,1	0,9	1,1	0,9	1,0	1,1	0,9	1,0	0,8	4,8	III
№ 29	129,3	188,4	0,949	7,83	0,157	1,5	1,7	0,7	1,9	0,5	1,5	1,7	0,7	1,7	0,5	6,1	I
Итого ...	88,8	113,3	1,42	4,06	0,311	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	4,8	

них был количественно соизмерим с другими показателями. Это возможно на основе определения комплексного показателя эффективности труда (табл. 1).

В нашем примере приведен анализ трех магазинов, сходных по структуре товарооборота, режиму работы, расположенных в местах больших покупательских потоков. Комплексный показатель эффективности позволяет учесть все факторы и определить победителей соцсоревнования. Кроме того, он обеспечивает объективный подход при подведении итогов. Такой анализ следует делать по группам магазинов сходной специализации с учетом размеров торговой площади и объема товарооборота.

Большое значение для выявления резервов сокращения потерь рабочего времени имеет анализ использования календарного фонда рабочего времени. В Промторге № 1 был проведен общественный смотр-конкурс, результаты которого позволили определить значительные резервы повышения реального объема рабочего времени. В Промторге значительно сократилось число его потерь по болезни. В 1983 г. эта цифра составила 11200 чел.-дней, против 12800 в 1982 г. В 1982 г. в торге было три случая производственного травматизма. В 1983 г. случаи травматизма были исключены. Укрепилась трудовая дисциплина. Однако еще наблюдается значительный рост потерь по статье «Отпуск с разрешения администрации»: в 1983 г. 1062 чел. дня, против 700 в 1982 г. Такой значительный рост объясняется тем, что в 1983 г. было предоставлено отпусков без сохранения содержания на сдачу экзаменационных сессий и вступительных экзаменов вдвое больше, чем в 1982 г., больше предоставлено дополнительных отпусков без сохранения содержания на три дня для вступления в брак (сказался молодежный контингент вновь прибывших кадров). Значительную цифру — 802 чел.-дня составило отвлечение на сельхозработы. Ежемесячный анализ календарного фонда по каждому магазину позволяет своевременно принимать меры к снижению нерациональных потерь рабочего времени, находить резервы повышения эффективности его использования.

Таким образом, можно отметить, что повышение эффективности использования трудовых ресурсов — это многоплановая, сложная задача, требующая тщательного анализа. Осуществление конкретных мероприятий в этом направлении в комплексе дает возможность добиться значительного роста производительности труда, сокращения численности работников при повышении качества торгового обслуживания.