

Необходимо более активно вовлекать в производство овощные, крупяные, молочные, фруктовые и другие продукты. Назрела необходимость на основе тщательно продуманной организации изучить конкретные потребности, что, безусловно, будет способствовать максимальной реализации изготавливаемой продукции.

Существенную роль здесь должно сыграть улучшение снабжения промышленностью предприятий общественного питания широким набором полуфабрикатов и кулинарных изделий высокой степени готовности, а в будущем и готовыми изделиями, подвергнутыми быстрой заморозке. Это позволит предприятиям специализироваться на доготовке продуктов, совершенствовать ассортимент выпускаемой продукции и улучшать ее качества.

Чтобы изучить и проанализировать все факторы и степень их влияния на формирование потребностей в ассортименте выпускаемой продукции, необходима широкая, научно обработанная информация. Проводимые в настоящее время в предприятиях общественного питания потребительские конференции и различного рода выставки продукции собственного производства дают далеко недостаточные сведения об удовлетворенном спросе покупателей. В этой связи важным фактором становится улучшение работы органов изучения спроса в общественном питании. Причем в силу того что потребности на продукцию строго индивидуальны и подвижны, эта система должна быть маневренной и гибкой.

Н. М. Любина, Р. Н. Устинова, канд. экон. наук (БГИНХ)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ ТОРГОВЛИ

Премирование работников торговли — одна из форм поощрения их труда.

Формы премирования работников в предприятиях Октябрьского и Ленинского райпищеторгов определяются в соответствии с новым временным положением, утвержденным в 1980 г., с учетом дополнений, внесенных в 1982 г.

Прежде всего следует обратить внимание на различия в выплатах премиальных в этих двух торгах.

Так, в Октябрьском райпищеторге руководящие работники магазинов, их заместители, администраторы, зав. отделами и их заместители, товароведы, экономисты премируются за выполнение плана товарооборота, прибыли в размере 20 % оклада. Затем за перевыполнение плана товарооборота в пределах до 2 % премии выплачиваются за каждый процент в размере 5 % оклада, а за каждый последующий процент в размере 0,5 % оклада. По Ленинскому РПТ эта цифра составляет 0,2 %.

Продавцы, кассиры, фасовщики с оплатой по повременно-премиальной системе премируются из фонда заработной платы в Октябрьском РПТ за 100 % выполнения плана товарооборота в раз-

мере 20 % месячной ставки и за каждый процент перевыполнения плана — 3 % от нее; в Ленинском РПТ — соответственно 15 и 2 %.

Указанные работники, переведенные на сдельно-премиальную систему оплаты труда, вознаграждаются только за 100 % выполнения плана товарооборота: в Октябрьском РПТ 20 % ставки, Ленинском — 17 %.

Из вышеизложенного следует, что одни и те же категории работников и специалистов в зависимости от РПТ и вида системы оплаты труда за одинаковые показатели премируются по-разному. А ведь торги и их магазины в принципе находятся в одинаковых условиях, и естественно, такое несоответствие является неоправданным.

В Октябрьском райпищеторге премирование на основе повременно-премиальной системы оплаты труда производится из 27 магазинов в 14. В 13 магазинах торго работники премируются с применением сдельно-премиальной системы. Широкое распространение получает коллективная сдельная оплата труда по расценке за 1 % выполнения плана товарооборота. Она применяется уже в 11 магазинах. В магазине № 18 работники премируются с применением коллективно-сдельной оплаты труда по товарной расценке в размере 20 % за выполнение плана товарооборота. В магазине № 22 с 1 июля 1981 г. применяется сдельная оплата труда по групповым расценкам, разработанным УкрНИИТОПом. Премии выплачиваются в размере, аналогичном предыдущему магазину.

Премирование в Ленинском райпищеторге имеет свои особенности. В 13 магазинах из 30 оно сочетается с повременно-премиальной системой оплаты труда, в 16 — со сдельной по расценке за 1 % выполнения плана товарооборота. В магазине № 26 в порядке эксперимента премирование производится по расценке в размере 0,25 % к товарообороту.

Следует отметить, что в магазинах Октябрьского и Ленинского райпищеторгов применяется премирование работников в сочетании с различными системами оплаты труда. Сравнение позволяет выявить более эффективные из них.

В магазинах Октябрьского РПТ со сдельной оплатой труда средний размер премий на одного работника в 1980 г. по сравнению с 1979 г. увеличился на 5,9 %, а в 1981 г. по отношению к 1980 г. — резко снизился — на 14,1 %, в магазинах с повременной оплатой труда, наоборот, снизился на 9,4 % в 1980 г. и возрос на 18,4 % в 1981 г. Размеры премий в расчете на 1 работника в среднем за 1979—1981 гг. и по годам и их удельные веса в средней зарплате приведены в табл. 1.

Из данных таблицы следует, что размеры премий в расчете на 1 работника в среднем за 1979—1981 гг. составили в магазинах со сдельной оплатой труда (вместе с приработком) 289,7 руб., с повременной — 233,9 руб., т. е. меньше на 56 руб. Удельный вес премии в средней заработной плате в магазинах первой группы оказался выше на 2,7 пункта, чем в магазинах второй группы. Однако при рассмотрении этих же данных по годам можно установить, что раз-

Табл. 1. Показатели премирования по магазинам Октябрьского райпищецотрга

| Показатели | В среднем за 1979— 1981 гг. | По годам | | | 1981 в % к 1979 г. |
|---|-----------------------------------|----------|-------|-------|-----------------------|
| | | 1979 | 1980 | 1981 | |
| Премии, тыс. руб. (включая приработок) | 172,3 | 201,9 | 177,3 | 139,2 | 68,9 |
| | 100,4 | 88,1 | 84,3 | 128,8 | 146,2 |
| Численность работников, чел. | 594,3 | 611 | 633 | 539 | 88,2 |
| | 429,3 | 376 | 398 | 514 | 136,7 |
| Премии (включая приработок) в расчете на 1 работника в год, руб. | 289,7 | 330,4 | 280,1 | 258,3 | 78,2 |
| | 233,9 | 234,3 | 271,8 | 250,6 | 107,0 |
| Удельный вес премий (с приработком) в средней зароботной плате, % | 19,3 | 24,5 | 17,6 | 16,4 | —8,1 |
| | 16,6 | 18,7 | 13,5 | 15,8 | —2,9 |

Примечания: 1. По магазинам со сдельной оплатой труда в премиальные выплаты включены суммы приработка для более объективной сравнимости выплат сверх ставок заработной платы. 2. Числитель — магазины со сдельной оплатой труда, знаменатель — с повременной.

ница между удельным весом премиальных выплат в магазинах первой и второй групп сокращается.

Сравнение показателей премирования по магазинам Ленинского РПТ показало, что при среднем размере премий на 1 работника по торгу в 1980 г., равном 176,8 руб., в магазинах со сдельной оплатой труда этот показатель составил лишь 177,5 руб., а в магазинах с повременной оплатой труда был выше на 22,1 руб. — 198,9 руб. Удельный вес премий в средней заработной плате по торгу и магазинам со сдельной оплатой труда был равен 11,4 %, а в магазинах с повременной выше — 12,4 %.

В 1981 г., несмотря на более высокие темпы роста премий в расчете на 1 работника по магазинам со сдельной оплатой труда (12,1 %) по сравнению с магазинами с повременной (5,3 %), абсолютный размер премий в последней группе был выше и составил 209,4 руб. при средней премии по торгу 202,3 руб. и 198,9 руб. по магазинам со сдельной оплатой труда.

Удельный вес премий в магазинах с повременной оплатой труда составил 13,5 % против 13,1 % по торгу и 12,8 по магазинам со сдельной оплатой труда.

Основной причиной сложившегося положения является то, что в магазинах, применяющих сдельную оплату труда с 1981 г., приработок, образующийся за счет вакансий, отчислений на социальное страхование и отпусков, стал выплачиваться в 50 %-ном размере; премиальные же за перевыполнение плана товарооборота не выплачиваются. Указанные изменения в материальном стимулировании работников магазинов, применяющих сдельную оплату тру-

да, отрицательно сказались на показателях хозяйственной деятельности.

Различия в эффективности существующей системы премирования по магазинам торгов видны из данных товарооборота, прибыли в расчете на 1 руб. премий из ФЗП совместно с ФМП и из ФМП в отдельности. Результаты расчетов приведены в табл. 2. Они подтверждают, что по Октябрьскому торгу показатели 1981 г. значительно ниже, чем в среднем за 1979—1981 гг. Это свидетельствует о снижении эффективности применяющихся систем премирования работников магазинов.

Табл. 2. Эффективность системы премирования в Октябрьском райпищеторге

| Показатели | В целом по торгу | Премирование в сочетании с оплатой труда | |
|---|-----------------------|--|-----------------------|
| | | сдельной | повременной |
| 1. Товарооборот на 1 руб. премий из ФЗП и ФМП, руб. | $\frac{308,5}{307,0}$ | $\frac{330,6}{364,0}$ | $\frac{284,2}{266,3}$ |
| 2. Товарооборот на 1 руб. премий из ФМП, руб. | $\frac{736,0}{700,6}$ | $\frac{752,9}{743,2}$ | $\frac{716,2}{663,4}$ |
| 3. Прибыль на 1 руб. премий из ФЗП и ФМП, руб. | $\frac{10,9}{7,7}$ | $\frac{11,5}{9,2}$ | $\frac{10,3}{6,6}$ |
| 4. Прибыль на 1 руб. премий из ФМП, руб. | $\frac{26,1}{17,5}$ | $\frac{26,1}{18,7}$ | $\frac{26,1}{16,3}$ |

Примечание. Числитель — в среднем за 1979—1981, знаменатель — за 1981 г.

Из таблицы следует, что в среднем за 3 года показатели товарооборота и прибыли в расчете на 1 руб. премий выше в магазинах со сдельной оплатой труда. Но из рассчитанного процентного соотношения прибыли на 1 руб. премий к товарообороту на 1 руб. премий следует: более высокими являются показатели в магазинах с повременной системой оплаты труда.

Рассчитанные показатели удельной рентабельности премиальных выплат отчетливо указывают на снижение эффективности премирования работников при сдельной оплате труда.

Анализ аналогичных показателей по Ленинскому РПТ показал, что эффективность применения сдельной оплаты труда в 1980 г. несколько выше, чем в магазинах с повременной, а в 1981 г. показатели удельной рентабельности оказались на одном уровне в обеих группах магазинов, что подтверждает снижение эффективности премирования при сдельной оплате труда.

Это подтверждается процентным соотношением прибыли на 1 руб. премий к товарообороту на 1 руб. премий по магазинам:

| | 1980 г. | 1981 г. |
|-----------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| со сдельной оплатой труда | 3,30 | 3,37 |
| | $\frac{(11,95 \times 100)}{361,6}$ | $\frac{(9,12 \times 100)}{270,8}$ |
| с повременной оплатой труда | 3,10 | 3,37 |
| | $\frac{(10,35 \times 100)}{334,2}$ | $\frac{(10,44 \times 100)}{309,5}$ |

По сдельной оплате труда получают приработка больше за счет вакансий, социального страхования и отпусков (даже при уменьшении их на 50 %), чем за счет товарооборота.

Сравнительный анализ экономической эффективности при премировании работников по Октябрьскому РПТ показал, что за 9 месяцев 1982 г. качественные показатели в магазинах, применяющих сдельную оплату труда по расценкам за 100 руб. оборота, выгодно отличаются от показателей магазинов, применяющих сдельную оплату труда за 1 % выполнения плана товарооборота. Но это достигается за счет несоблюдения оптимального количества работников: численность работников, принятая в расчет расценки, составила 295 чел., а фактическая явочная — 243,5.

В магазинах Ленинского РПТ применяется премирование в сочетании с оплатой труда по расценкам за 100 руб. При сравнительном анализе премирования в сочетании со сдельной оплатой труда за 1 % выполнения плана и по расценке в процентах к товарообороту выявились некоторые преимущества первой системы: производительность труда за 9 мес. 1982 г. возросла более высокими темпами (13,3 % по сравнению с 12,79 % в магазине № 26). Существенную роль в этом опять-таки сыграло несоблюдение оптимального количества работников.

Из анализа премирования работников магазинов в сочетании со сдельной оплатой труда за 1 % выполнения плана товарооборота и по расценкам за 100 руб. оборота следует, что целесообразно применять сдельную оплату труда по расценкам за 100 руб. оборота, сделав к имеющимся расценкам соответствующие коррективы на основании учета местных условий работы магазинов.