

величина ресурсов, оставляемых в отрасли, находится в прямой зависимости от улучшения конечных результатов. Значительно возрастают экономическая ответственность министерства и его заинтересованность в выполнении плановых заданий, поскольку устойчивость финансового состояния и возможность ускоренного развития отрасли зависят от эффективности деятельности торговых организаций и предприятий, входящих в ее состав.

В связи со всем вышесказанным становится очевидной настоятельная необходимость для дальнейшего развития финансовых отношений перевода Министерства торговли БССР на самофинансирование, что будет способствовать последовательному укреплению отраслевого хозяйственного расчета.

### Литература

1. Постановление июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС.— Правда, 1983, 16 июня. 2. Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности и качества работы.— М., 1979, с. 15.

*Р. Н. Устинова, Р. П. Валевиц*, канд. экон. наук (БГИНХ)

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В НЕПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ ТОРГОВЛЕ

Совершенствование хозяйственного механизма предполагает улучшение материального стимулирования работников в зависимости от качества их труда. Решение данной задачи становится особенно актуальным в условиях дефицита трудовых ресурсов.

Торговля привлекает в свою сферу все больше трудовых ресурсов. Темпы роста численности торговых работников зависят от двух противоположно действующих факторов. С одной стороны, увеличение числа покупателей, количества торговых предприятий, расширение розничного товарооборота, необходимость более полного удовлетворения спроса населения и оказания дополнительных услуг вызывают рост числа занятых в торговле. С другой стороны, улучшение управления отраслью, повышение степени механизации торговых процессов, эффективности торговли, научная организация труда способствуют уменьшению численности торговых работников. Дефицит трудовых ресурсов требует усиления действия второй группы факторов при дальнейшем развитии сферы обращения. На необходимость такого подхода к распределению и использованию трудовых ресурсов указывалось на XXVI съезде КПСС, ноябрьском (1982 г.), июньском и декабрьском (1983 г.) Пленумах ЦК КПСС.

Целесообразно на действующих предприятиях обеспечивать реализацию всевозрастающей товарной массы при той же или меньшей численности работающих. Успешное решение поставленной проблемы во многом зависит от действенности материального

стимулирования, от того, ориентирует она или нет предприятия коллективы работников на повышение производительности и качества труда.

По мнению многих специалистов, сдельная форма оплаты труда в большей степени отвечает цели достижения высоких конечных результатов при минимуме затрат. Она получила широкое распространение. В настоящее время на нее перешла примерно половина торговых предприятий. Во многих случаях сдельная оплата труда повышает материальную заинтересованность работников в выполнении и перевыполнении плана товарооборота, в улучшении обслуживания населения, способствует сокращению потерь рабочего времени, текучести кадров, росту эффективности торговли.

Анализ фактических данных, проведенный на примере Промторга № 1 г. Минска, подтвердил определенную эффективность указанной формы. Хотя 1982 г. характеризовался невыполнением плана товарооборота, снижение последнего в наименьшей мере наблюдалось по магазинам, находящимся на сдельной оплате труда (98,9 %), по сравнению со средним по торгу (97,9 %), и по магазинам, применяющим повременную оплату (91,1 %). Это позволило обеспечить более низкий уровень издержек обращения в первой группе магазинов — 3,19 % к обороту против 3,29 по торгу и 3,97 % по магазинам, находящимся на повременной оплате труда.

В результате уровень рентабельности в магазинах первой группы составил 4,11 % к обороту, по торгу — 4,02 и в магазинах второй группы — 3,43 %.

Одним из показателей, характеризующих эффективность сдельной оплаты труда, является производительность, которая составила 92,79 тыс. руб. в магазинах первой группы против 68,61 тыс. руб. второй группы и 88,8 тыс. руб. — в среднем по торгу. Рост производительности труда обеспечил экономию расходов по заработной плате. Поэтому уровень ее фонда достиг, соответственно, 1,39 %, 1,74 и 1,436 % к обороту. В результате средняя заработная плата, включая премии на 1 работника, в магазинах первой группы составила 1499 руб., второй — 1366, в среднем — 1477,9 руб. Фонд заработной платы в магазинах снизился со сдельной оплатой на 4,2, с повременной — на 9,4 %. Это позволило повысить товарооборот на 1 рубль заработной платы, который, соответственно, составил 71,90 и 57,45 тыс. руб. Выше оказалась и прибыль на 1 рубль фонда заработной платы: 2,95 и 1,97 тыс. руб.

В итоге интегральный показатель эффективности от фонда заработной платы в первой группе магазинов достиг 14,57 тыс. руб. против 13,96 тыс. руб. по торгу и во второй группе 10,64 тыс. руб.

При правильной организации сдельной оплаты труда торговых работников темпы роста товарооборота должны опережать рост фонда заработной платы. Для этой цели следует изучить экономические показатели магазинов, работающих по сдельной оплате труда. В Промторге № 1 применяются следующие виды сдельной оплаты:

по расценкам за 100 руб. товарооборота;  
по расценкам за 1 % выполнения плана товарооборота;  
по товарной расценке;  
по расценке за количество реализованных товаров.

Анализ показал, что у всех магазинов, находящихся на сдельной оплате, в 1982 г. произошло снижение как объема товарооборота (99,6 %), так и фонда заработной платы (94,2 %) в основном за счет предприятий торговли, применяющих сдельную оплату труда за 1 % выполнения плана товарооборота. В остальных магазинах товароборот возрос от 101,1 до 105,5 %, а фонд заработной платы снизился от 8,7 до 3,5 % в магазине с оплатой по товарной расценке.

Следует отметить, что в этом магазине самая высокая производительность труда — 212 тыс. руб. (при средней по всем магазинам 133 тыс. руб.). Несколько ниже данный показатель в магазинах с оплатой за 1 % выполнения плана товарооборота (131,3 тыс. руб.). Но это достигнуто за счет несоблюдения норматива численности работников, так как в расчет расценки была принята численность 509, фактическая явочная составила 470,6 человек.

В магазине, применяющем сдельную оплату за 100 руб. товарооборота, производительность равнялась 95,6, а за количество реализуемых товаров — 85,9 тыс. руб. В этих магазинах также не соблюдается оптимальная численность работников.

Самая высокая заработная плата имеет место в магазине, применяющем оплату по товарной расценке, — 137,9 руб. (против 122,2 руб. по всем магазинам). В магазинах со сдельной оплатой за 100 руб. товарооборота среднемесячная зарплата работника составила 123,5 руб. (против 121,3 руб. в магазинах с оплатой за 1 % выполнения плана товарооборота). Ниже оказался уровень среднемесячной зарплаты в магазине, применяющем оплату за количество реализованных товаров, — 120,2 руб.

Сумма приработка снизилась в целом на 38,4 %, по магазинам с разными видами сдельной оплаты труда на 30,6—34,9 %, за исключением магазина с оплатой за количество реализованных товаров (здесь приработка возрос на 14,8 %).

Анализ состава приработка позволил сделать вывод о том, что в 1982 г. невыполнение плана товарооборота вызвало уменьшение приработка на 12,2 %, или на 4934 тыс. руб. Это произошло за счет магазинов, применяющих сдельную оплату труда за 1 % выполнения плана товарооборота, где снижение составило 6447 тыс. руб., и магазинов с оплатой труда за количество реализованных товаров — 376 тыс. руб. Наряду с этим в магазинах с оплатой за 100 руб. товарооборота и по товарной расценке доля приработка за счет роста товарооборота составила, соответственно, 32,6 и 30,9 %. Основная часть приработка в 1982 г. получена путем оплаты отпусков (50,2 %), социального страхования (42,6 %) и вакансий (19,3 %).

Для более углубленного изучения экономической эффективно-

сти сдельной оплаты труда следует проанализировать такие показатели, как товарооборот на 1 рубль сдельного приработка, прибыль на 1 рубль сдельного приработка, сумму сдельного приработка на 1 работника. Так, товарооборот на 1 рубль сдельного приработка возрос с 1088,2 руб. в 1981 г. до 1746,6 в 1982 г. (коэффициент роста равен 1,60), прибыль на тот же расчет — с 47,3 до 71,7 руб. (коэффициент роста составил 1,51).

В то же время из-за невыполнения плана товарооборота снизился удельный вес магазинов, выполнивших оперативные задания, в связи с чем резко уменьшилась сумма сдельного приработка на 1 работника в месяц — со 125 до 77,7 руб. Это привело к тому, что комплексный показатель эффективности сдельной заработной платы оказался ниже единицы.

В 1983 г. продолжался процесс снижения эффективности применения сдельной оплаты труда.

Замечено, что эффективность сдельной оплаты труда в полную меру проявляется только в том случае, если обеспечивается повышение или поддержание на высоком уровне важнейших показателей хозяйственной деятельности.

Снижение показателей, характеризующих эффективность применения сдельной формы оплаты труда, на наш взгляд, объясняется во многом несбалансированностью спроса и предложения по некоторым товарам. Определенное воздействие на ухудшение показателей хозяйственной деятельности магазинов, находящихся на сдельной форме, оказал и тот факт, что не все работники, от которых зависит достаточность реализации товарной массы, переводятся на эту форму оплаты.

В условиях нестабильности качественных показателей развития торговых предприятий и невыполнения плана товарооборота, вызванного несоответствием спроса и предложения, необходимо дальнейшее совершенствование системы оплаты труда. Определенным шагом в этом направлении явится введение в торговле бригадной формы. Как показывает опыт промышленных и отдельных торговых предприятий, именно она будет способствовать кардинальному повышению производительности труда. Однако бригадная форма не устраняет трудности с обеспечением торговли необходимыми товарами высокого качества.

Следующим шагом, на наш взгляд, должен стать перевод на сдельную оплату труда сквозных бригад. При этом следует уточнить само понятие «сквозная бригада». Мы придерживаемся мнения, что таковыми можно считать бригады, объединяющие производителей товаров с торговыми работниками. Бытует и другая точка зрения: сквозными называют бригады, включающие только торговых работников, занятых посменно [1]. Само собой разумеется, что понятие «сквозная бригада» более широкое.

В современных условиях при резком росте масштабов производства усилились требования покупателей к ассортименту и качеству изделий. Начиная с одиннадцатой пятилетки, оценка работы промышленных предприятий должна производиться по выполне-

нию договоров поставки в ассортиментном разрезе, соблюдению ритмичности поставок. Это станет возможным при условии обоснованности заказа торговли.

Таким образом, теоретически и промышленные, и торговые работники заинтересованы в расширении ассортимента и улучшении качества товаров. Однако действенность данных мероприятий в значительной степени находится в зависимости от того, как это обстоятельство учтено в системе материального стимулирования. Нам представляется необходимым увязать единой формой оплаты труда всю сквозную бригаду. Иногда такие бригады называют бригадами содружества. Они уже созданы в стране и зарекомендовали себя с положительной стороны. Работники промышленности, входящие в сквозную бригаду, обязуются производить те товары, которые пользуются широкой популярностью у покупателей. В свою очередь торговые работники этой же бригады должны уметь квалифицированно продать товар. Данные обязательства подкрепляются системой оплаты труда и методикой формирования фондов экономического стимулирования, которые у изготовителей зависят от степени выполнения плана товарооборота.

В принципе такой порядок отчислений в фонды материального поощрения получил поддержку Госплана СССР в 1980 г. На Украине подобный эксперимент уже дает хорошие результаты. Размер заработной платы и премий торговых работников также должен быть поставлен в зависимость от количества проданных товаров, достаточной товарной массы, культуры обслуживания. Руководство бригадой целесообразно возложить на совет бригадиров, в обязанности которого следует вменить определение коэффициента трудового участия.

Опыт бригадной формы организации и стимулирования труда отделив в промышленности и в торговле уже имеется. Остается разработать сводное положение о сквозной бригаде. Реализация его требует проведения большой подготовительной работы и обоснованного выбора вида сдельной формы оплаты труда. Таким видом должна стать оплата труда по товарным расценкам за количество проданных товаров. Преимущество заключается в материальной заинтересованности продавцов в продаже товара, независимо от его цены. Расценка в данном случае может быть определена за 100, 10 или 1 ед. товара. Внедрение этого предложения требует наличия соответствующей информации.

Дальнейшим этапом в совершенствовании бригадной формы оплаты труда могут стать разработка и применение нормативов заработной платы. Чебоксарские экономисты предлагают в основу такого норматива положить оптимальное соотношение между ростом средней заработной платы и ростом товарооборота на одного работника.

Действенность любого предложения, в том числе и этого, зависит от степени подготовленности к работе в данных условиях. Целесообразно переводить на сдельную форму только те предприятия торговли, которые длительное время работали с устойчивыми

показателями развития и связями с поставщиками. Кроме того, следует отметить, что возможности применения такой бригадной формы оплаты труда ограничиваются и товарными признаками изделия. Наибольший эффект она может дать в предприятиях, реализующих товары культурно-бытового назначения и ряд других товаров долгосрочного пользования.

#### Литература

1. Данилов Е. Бригадная форма организации труда.— Советская торговля, 1983, № 10, с. 41—43.

*Н. М. Любина, Г. В. Трояновская,*  
канд-ты экон. наук (БГИНХ)

### **СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В ТОРГОВЛЕ НЕПРОДОВОЛЬСТВЕННЫМИ ТОВАРАМИ**

Для повышения эффективности труда в торговле важное значение приобретает действующая система премирования работников. Работники Центрального универмага «Минск» и Промторга № 3 г. Минска поощряются в соответствии с положениями о премировании в розничной торговой сети. Изучение этих положений показывает, что основная часть премий большинству категорий торговых работников выплачивается за выполнение плана товарооборота (ЦУМ «Минск») или месячного оперативного задания продажи товаров, установленного магазином (Промторг № 3). Размер премий составляет для руководящих работников, ИТР и других специалистов в ЦУМе «Минск» — 25 % должностного оклада, Промторге № 3—30 %; для работников массовых профессий, соответственно, 20 и 25 %.

Относительно высокий размер премий за выполнение плана товарооборота и оперативного задания предполагает принятие напряженных планов коллективами предприятий. Однако экономически обоснованные критерии оценки напряженности планов в торговле еще не разработаны. Существующая практика планирования товарооборота и установления оперативного задания от достигнутого уровня предпланового периода нередко приводит к тому, что в большинстве случаев предприятиям выгоднее добиваться заниженных показателей по товарообороту, скрывать резервы его роста.

Более того, выполнение плана товарооборота (оперативного задания) является обязанностью коллектива, за что предполагается оплата в соответствии с тарифной системой. Поэтому премии за выполнение плановых заданий по товарообороту превращаются в простую дополнительную надбавку к заработной плате. Мы присоединяемся к мнению экономистов, которые считают, что такое