

вать договорные розничные цены, которые способствуют не только повышению гибкости цен как условия реальной сбалансированности спроса и предложения, но и стимулированию процессов совершенствования производства и реализации продукции.

В последние годы в связи с высокими темпами научно-технического прогресса возникает возможность внедрения более прогрессивных методов производства новых товаров с лучшими потребительскими свойствами. Управление этими процессами требует усовершенствования стандартов и технических условий, призванных не только отражать технико-экономические параметры изделий, но и эксплуатационно-эстетические требования потребителей. Стандарты и технические условия должны быть тесно увязаны с системой ценообразования и сроками пересмотра цен. По мере изменения соотношения между производством и потреблением необходимо своевременно восстанавливать данное соотношение путем внедрения новых товаров или корректировки цен на выпускаемую продукцию, что будет способствовать усилению процесса обновления продукции, отвечающей всевозрастающим запросам потребителей.

Т. Л. Кравченко (ВГУ)

### **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ**

Важное место в исследовании эффективности использования трудовых ресурсов в торговле занимает сравнительный анализ. Разработка комплексного сравнительного анализа необходима для выявления резервов роста эффективности труда торговых работников, более объективного подведения итогов социалистического соревнования. Эффективность использования трудовых ресурсов, качество торгового обслуживания населения измеряются множеством количественных критериев. Поэтому метод комплексной оценки здесь крайне необходим. На практике такая оценка производится эвристическим методом, что не всегда обеспечивает достаточную объективность принимаемых решений.

Наиболее приемлемым является метод математического моделирования, разработанный М. И. Бакановым и А. Д. Шереметом. Он заключается в тщательном отборе показателей по их значимости для сравнительной комплексной оценки эффективности использования трудовых ресурсов в торговле. Для такой оценки могут применяться следующие показатели: выработка на одного торгового и на одного торгово-оперативного работника; доля торгово-оперативных работников в общей численности торговых работников; уровень расходов на заработную плату; прибыль на один рубль фонда заработной платы и одного торгового работника; соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы на одного работника; эффективность использо-

вания календарного фонда времени; уровень механизации труда, фондовооруженность; коэффициент обеспеченности специалистами с высшим и средним специальным образованием; качество торгового обслуживания населения.

В свою очередь качество торгового обслуживания населения характеризуют такие показатели, как розничный товарооборот на одного жителя; степень охвата денежных доходов населения розничным товарооборотом; доля в товарообороте товаров, проданных с применением прогрессивных методов; обеспеченность населения торговой площадью в сопоставлении с нормативом; численность торговых работников на 1 тыс. жителей; число предоставляемых населению дополнительных услуг.

Методику комплексного сравнительного анализа эффективности использования трудовых ресурсов в государственной торговле проиллюстрируем на основе данных областных управлений торговли системы Министерства торговли Белорусской ССР за 1984 г. Элементами матрицы исходных данных является 7 областных управлений торговли Минторга БССР и 12 основных показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов (табл. 1). С целью сопоставимости данных из расчетов исключены оптово-розничное объединение «Мебель» и «Белювелирторг». Из-за отсутствия необходимой информационной базы при расчете показателя качества торгового обслуживания исключен показатель (в %) охвата денежных доходов населения розничным товарооборотом.

В матрице исходных данных ( $a_{ij}$ ) обнаруживаются наилучшие показатели в разных торговых организациях. Так, Управление торговли Мингорисполкома характеризуется наивысшей выработкой на одного торгового работника, наибольшей долей торгово-оперативных работников в общей численности торговых работников, самыми высокими уровнем механизации труда и прибылью на одного торгового работника; Управление торговли Гродненского облисполкома — самым низким уровнем расходов на заработную плату, наивысшей прибылью на один рубль фонда заработной платы, лучшим соотношением между производительностью труда и средней заработной платой одного работника; Управление торговли Миноблисполкома — самыми высокими фондовооруженностью и качеством торгового обслуживания населения; Управление торговли Витебского облисполкома — наивысшей выработкой на одного торгово-оперативного работника и т. д.

На основании матрицы исходных данных нельзя определить, в каких организациях эффективнее используются трудовые ресурсы. Для ранжировки управлений торговли требуются соответствующие расчеты.

По показателям, рост которых позитивно характеризует эффективность использования трудовых ресурсов, исходные данные по каждой строке (каждому показателю) делятся на максимальное значение показателя. По показателям, рост которых негативно влияет на эффективность использования трудовых ресурсов

Таблица 1. Матрица исходных данных ( $a_{ij}$ )

Показатели	Управления торговли							
	Минское городское	областные					Минское	Могилев- ское
		Брестское	Витебское	Гомель- ское	Гроднен- ское	Минское		
Товaroоборот на 1 торгового работника, тыс. р.	77,833	67,805	68,420	64,268	72,110	59,065	63,170	
Товарооборот на 1 торгово-оперативного работника, тыс. р.	114,392	115,153	116,767	97,022	112,833	101,457	104,035	
Доля торгово-оперативных работников в общей численности торговых работников, %	68,041	58,730	58,596	66,241	63,909	58,217	60,720	
Уровень расходов на заработную плату, %	1,950	2,012	2,046	2,164	1,919	2,332	2,217	
Прибыль на 1 р. фонда заработной платы, р.	1,791	1,709	1,587	1,604	1,847	1,127	1,426	
Прибыль на 1 торгового работника, тыс. р.	2,720	2,331	2,223	2,230	2,555	1,553	1,996	
Соотношение темпов роста производительности труда и средней зарплаты на 1 работника, %	1,005	1,001	0,993	1,014	1,021	0,981	0,995	
Эффективность использования календарного фонда времени	0,682	0,685	0,676	0,659	0,675	0,639	0,673	
Уровень механизации труда, %	18,474	14,694	11,750	16,506	14,837	15,847	14,171	
Фондовооруженность, тыс. р.	2,625	3,107	2,505	2,995	3,172	3,964	2,459	
Коэффициент обеспеченности потребности в специалистах с высшим и средним специальным образованием, %	79,920	80,488	84,887	95,202	84,819	87,463	80,513	
Качество торгового обслуживания населения	4,057	4,143	3,718	3,677	3,928	4,397	3,824	

(например, уровень расходов на заработную плату), элементы матрицы координат рассчитываются по следующей формуле:

$$a'_{ij} = 2 - a_{ij}/a_{ij\min},$$

где  $a'_{ij}$  — элемент матрицы координат  $i$ -й строки;  $a_{ij}$  — элемент матрицы исходных данных  $i$ -й строки;  $a_{ij\min}$  — минимальный элемент матрицы исходных данных  $i$ -й строки.

Однако эту формулу можно применять при условии  $1 \leq a_{ij}/a_{ij\min} \leq 2$ . На практике же при сравнении однотипных предприятий (организаций) отношение  $a_{ij}/a_{ij\min} > 2$  встречается крайне редко.

В результате получаем матрицу координат. Однако по ее данным также невозможно определить, в каком управлении торговли лучше используются трудовые ресурсы, поскольку исключается суммирование показателей. Для того чтобы суммирование стало возможным, следует каждую из величин матрицы координат возвести в квадрат. В результате получаем матрицу квадратов (табл. 2), а путем суммирования по каждому столбцу — комплексный показатель эффективности использования трудовых ресурсов, позволяющий определить место каждого из анализируемых предприятий. Таким образом, наилучших результатов по эффективности использования трудовых ресурсов (с учетом качества торгового обслуживания населения) добились Минское городское и Гродненское областные управления торговли. На последнем месте находится Могилевское областное управление торговли, результаты работы которого на 21,8 % ниже результатов Минского городского управления торговли ( $100 - \frac{8,459}{10,823} \cdot 100$ ). Данные табл. 2 свидетельствуют о значительных резервах повышения эффективности труда по ряду областных управлений торговли Белорусской ССР.

Приведенная методика анализа имеет один существенный недостаток: все показатели в ней обладают одинаковым «весом». Между тем показатель выработки на одного торгового работника играет несомненно большую роль, чем какой-либо другой показатель; качество торгового обслуживания «весит» больше, чем, допустим, коэффициент обеспеченности в специалистах с высшим и средним специальным образованием. Учитывая это, следует произвести «взвешивание» каждого из показателей. Среди всех методов экспертных оценок наиболее широкое применение в ряде отраслей находит метод Дельфи, разработанный в США Т. Дж. Гордоном и О. Хоммером. Значимость каждого фактора и их коэффициенты «весомости» определены на основе опроса экономистов отделов труда и заработной платы торгов г. Минска. Оценка значимости каждого фактора производилась по пятибалльной системе. Коэффициенты «весомости» на основании мнений экспертов имели следующие значения: выработка на одного торгового работника — 5; выработка на одного торгово-оперативного работника — 4; доля торгово-оперативных работников в общей численности торговых

Таблица 2. Матрица квадратов

Показатели	Управления торговли							
	Минское городское	областные					Минское	Могилев- ское
		Брестское	Витебское	Гомель- ское	Гроднен- ское	Минское		
Товарооборот на 1 торгового работника, тыс. р.	1,000	0,759	0,773	0,682	0,857	0,576	0,659	
Товарооборот на 1 торгово-оперативного работника, тыс. р.	0,960	0,978	1,000	0,691	0,933	0,755	0,794	
Доля торгово-оперативных работников в общей численности торговых работников, %	1,000	0,745	0,741	0,949	0,882	0,733	0,797	
Уровень расходов на заработную плату, %	0,968	0,906	0,872	0,760	1,000	0,616	0,714	
Прибыль на 1 р. фонда заработной платы, р.	0,941	0,856	0,738	0,753	1,000	0,372	0,596	
Прибыль на 1 торгового работника, тыс. р.	1,000	0,734	0,667	0,672	0,882	0,326	0,539	
Соотношение темпов роста производительности труда и средней зарплаты на 1 работника, %	0,968	0,960	0,947	0,986	1,000	0,924	0,951	
Эффективность использования календарного фонда времени	0,992	1,000	0,974	0,925	0,970	0,870	0,964	
Уровень механизации труда, %	1,000	0,632	0,404	0,797	0,645	0,736	0,588	
Фондовооруженность, тыс. р.	0,438	0,615	0,399	0,572	0,640	1,000	0,384	
Коэффициент обеспеченности специалистами с высшим и средним специальным образованием, %	0,704	0,714	0,796	1,000	0,794	0,845	0,716	
Качество торгового обслуживания населения	0,852	0,887	0,716	0,699	0,797	1,000	0,757	
<b>Сумма</b>	<b>10,823</b>	<b>9,786</b>	<b>9,027</b>	<b>9,486</b>	<b>10,400</b>	<b>8,753</b>	<b>8,459</b>	
<b>Место</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	

Таблица 3. Матрица взвешенных величин

Показатели	Управления торговли							Баллы
	Минское городское	областные					Могилев- ское	
		Брестское	Витебское	Гомель- ское	Гроднен- ское	Минское		
Товарооборот на 1 торгового работника	5,000	3,795	3,865	3,410	4,285	2,880	3,295	5
Товарооборот на 1 торгово-оперативного работника	3,840	3,912	4,000	2,764	3,732	3,020	3,176	4
Доля торгово-оперативных работников в общей численности торговых работников	2,000	1,490	1,482	1,898	1,764	1,466	1,594	2
Уровень расходов на заработную плату	3,872	3,624	3,488	3,040	4,000	2,464	2,856	4
Прибыль на 1 р. фонда заработной платы	3,764	3,424	2,952	3,012	4,000	1,488	2,384	4
Прибыль на 1 торгового работника	4,000	2,936	2,668	2,688	3,528	1,304	2,156	4
Соотношение темпов роста производительности труда и средней зарплаты на 1 работника	3,872	3,840	3,788	3,944	4,000	3,696	3,804	4
Эффективность использования календарного фонда времени	2,976	3,000	2,922	2,275	2,910	2,610	2,896	3
Уровень механизации труда	4,000	2,528	1,616	3,188	2,580	2,944	2,352	4
Фондовооруженность	0,876	1,230	0,798	1,144	1,280	2,000	0,768	2
Кoeffициент обеспеченности специалистами с высшим и средним специальным образованием	0,704	0,714	0,796	1,000	0,794	0,845	0,716	1
Качество торгового обслуживания населения	4,260	4,435	3,580	3,495	3,985	5,000	3,785	5
Сумма	39,164	34,928	31,955	31,858	36,858	29,717	29,782	—
Места	1	3	4	5	2	7	6	—

работников — 2; уровень расходов на заработную плату — 4; прибыль на один рубль фонда заработной платы — 4; прибыль на одного торгового работника — 4; соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы на одного работника — 4; эффективность использования календарного фонда времени — 3; уровень механизации труда — 4; фондовооруженность — 2; коэффициент обеспеченности специалистами с высшим и средним специальным образованием — 1; качество торгового обслуживания населения — 5. В результате расчетов получаем матрицу взвешенных величин (табл. 3).

Матрица взвешенных величин дает иное распределение мест, чем матрица квадратов (табл. 2). Так, если в матрице квадратов на 1-м месте — Минское городское управление торговли; 2-м — Гродненское областное управление торговли; 3-м — Брестское; 4-м — Гомельское; 5-м — Витебское; 6-м — Минское, на последнем — Могилевское областное управление торговли, то в матрице взвешенных величин места распределились следующим образом: первые три места — без изменения; на 4-м — Витебское областное управление торговли; 5-м — Гомельское; 6-м — Могилевское и на последнем — Минское областное управление торговли. Все это подтверждает предпочтительность комплексного анализа с использованием метода взвешивания.

Г. В. Т р о я н о в с к а я, канд. экон. наук, Е. Н. С ы с о й (БГИНХ)

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БРИГАДНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ**

В комплексе мер, способствующих интенсификации торговли, важное место отводится бригадной форме организации и стимулирования труда. Первомайский райпищеторг г. Минска является базовым предприятием Управления торговли Мингорисполкома по ее внедрению. В настоящее время созданы комплексные бригады во всех магазинах торгового предприятия с применением коэффициента трудового участия (КТУ). В этих бригадах работают 55,7 % от общего числа работников, занятых в бригадах.

Результаты анализа свидетельствуют о повышении эффективности работы этих бригад. Так, если в 1983 г. относительное уменьшение численности работающих в результате внедрения бригадной формы организации труда составило 11 человек, то в 1984 г. — 44. За этот же период число работников, совмещающих профессии, возросло на 19 человек, текучесть кадров сократилась с 8,3 до 7,8 %.

В целом годовой экономический эффект от внедрения бригадной формы составил в 1984 г. 50,8 тыс. р.

Анализ данных по торговле за 9 месяцев 1985 г. подтверждает, что