

нормативы потоварной издержкоемкости для разработки научно обоснованной системы торговых и оптово-сбытовых скидок. В то же время, несмотря на присущие методу коэффициентов недостатки, он приемлем в некоторых разовых исследованиях издержкоемкости товарных групп в розничной торговле. Цель таких исследований — получить оперативные, ориентировочные сведения, дающие общее, приближенное представление о структуре, динамике, тенденции, соотношении уровней потоварно-групповой издержкоемкости. Такие сведения можно использовать в отдельных прогнозных разработках.

В заключение следует отметить, что учетно-расчетный метод несколько трудоемок. Но применение ЭВМ значительно сокращает время определения этим методом потоварной издержкоемкости (по нашим расчетам, трудоемкость снижается в 30—40 раз).

С. Н. Бабейко

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ТОРГОВЛЕ

Механизм стимулирования любой отрасли опирается на присущие ему принципы и методы, включая в себя особенность действующего общего хозяйственного механизма, базисные и надстроечные элементы. Базисные элементы отражают глубинные потребности развития производительных сил и определяются изменениями в качестве рабочей силы и технико-технологическом уровне производства. К ним относятся тарифная система, размер дополнительной части заработной платы. Надстроечные элементы системы стимулов более подвижны, претерпевают изменения одновременно с совершенствованием систем планирования, финансирования, ценообразования и т. д. Среди них наибольшее значение имеют порядок образования фондов оплаты по труду, системы и разновидности заработной платы, премиальные системы.

Изучение истории развития механизма материального стимулирования в торговле на протяжении последних трех десятилетий показало, что неоднократным изменениям подвергались и базисная, и надстроечная части данного механизма.

До 1964 г. труд работников торговли оплачивался низко, заработная плата не соответствовала трудовым затратам работников. Источником выплат являлся фонд заработной платы, формировавшийся на основе численности работников и низких должностных окладов (ставок заработной платы). Одной из наиболее распространенных систем заработной платы была оплата по месячным ставкам, выплачиваемым пропорционально обороту, с прогрессивными доплатами за выполнение и перевыполнение плана оборота (задания). Эта система применялась для оплаты труда административных и оперативных работников, отвечающих за выполнение плана предприятия, отдела, секции. Выплата прогрес-

сивных доплат административным работникам зависела и от таких показателей, как выполнение плана накоплений, сохранность социалистической собственности и др. В 1961 г. введена система оплаты труда продавцов, предусматривавшая твердые ставки с выплатой премий за перевыполнение месячного плана товарооборота.

В целом применявшаяся до 1964 г. система стимулов характеризуется низким уровнем оплаты труда торговых работников, слабой связью с ростом товарооборота и отсутствием прямой материальной заинтересованности в использовании резервов повышения эффективности торговли. К этому необходимо добавить, что прогрессивные доплаты зачастую приводили к экономически неоправданным выплатам работникам.

Начиная с 1964 г. партия и правительство приняли ряд мер, направленных на повышение материального благосостояния торговых работников. В частности, вводилось премирование из фонда заработной платы в размере 10 % месячного оклада за выполнение предприятием плана товарооборота и 3 % (5—7 %) за каждый процент перевыполнения этого плана. В марте-апреле 1965 г. были установлены новые условия оплаты труда работников торговли. В результате перестройки были ликвидированы различия в ставках заработной платы по разрядности предприятий и по территориальному признаку, отменены надбавки за высшее образование и выслугу лет, повышены оклады продавцов, ИТР, специалистов и служащих торговых организаций и предприятий примерно до уровня окладов аналогичных категорий работников пищевой промышленности. С 1 января 1968 г. в связи с введением нового минимума заработной платы в размере 60 р. в месяц увеличены месячные оклады продавцов, кассиров и других категорий работников.

К концу 60-х гг. по-прежнему господствовала повременная форма оплаты труда. Премирование из фонда заработной платы, включаемого в издержки обращения, лишь косвенно связывалось с конечными результатами работы коллектива. Система премирования была усложнена большим количеством условий, при которых они могли быть начислены.

Изменявшаяся экономическая обстановка требовала замены неэффективно действующей системы стимулирования. Необходима была такая система оплаты, которая реально стимулировала бы увеличение объема товарооборота, улучшение качества обслуживания, повышение эффективности работы.

В связи с этим в торговле началось внедрение принципиально нового порядка формирования и использования фондов экономического стимулирования, предусмотренного решениями сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС и Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. для промышленности.

Особенностью нового порядка экономического стимулирования явилось то, что существенным источником премирования торговых работников, помимо фонда заработной платы, стала прибыль.

Это побуждало коллективы предприятий изыскивать резервы повышения эффективности работы. Вместо фонда торгового предприятия за счет прибыли стали создаваться три фонда: фонд материального поощрения, фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства и фонд развития торговли. Для руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов и служащих названные выше фонды стали основным источником материального поощрения, причем прибыль — не только источником, но и основным условием премирования. Премирование продавцов, кассиров, контролеров осуществлялось и из фонда заработной платы, и из фонда материального поощрения. Положительную роль в новом порядке материального стимулирования сыграло предоставленное руководителям предприятий и организаций право с участием комитетов профсоюза решать целый ряд вопросов по оплате труда.

Параллельно возрастанию роли прибыли для торговых предприятий и организаций менялись акценты в используемых формах и системах заработной платы. Расчеты на то, что, получая в соответствии с повременной формой гарантированный оклад, работники торговли все внимание будут обращать на качество торгового обслуживания, не подтвердились. Возросло внимание к сдельной форме оплаты труда. Опытное внедрение такой оплаты на Украине и в Белоруссии в 1970—1973 гг. выявило существенные ее преимущества.

Таким образом, осуществление экономической реформы в конце 60-х — первой половине 70-х гг. в области материального стимулирования торговли позволило повысить ее эффективность. Во-первых, были созданы предпосылки для роста товарооборота путем внедрения реальной сдельной оплаты труда. Во-вторых, была повышена заинтересованность торговых работников в эффективном хозяйствовании путем премирования из прибыли. В-третьих, был сокращен разрыв между средней зарплатой торговых работников и по народному хозяйству в целом, что необходимо для обеспечения предприятий торговли постоянным составом кадров (табл. 1).

Табл. 1. Динамика среднемесячной заработной платы по народному хозяйству и по отраслям сферы товарного обращения в СССР*

Показатели	1940 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1985 г.	1987 г.
Среднемесячная заработная плата						
в целом по народному хозяйству, р.	33,1	80,6	122,0	168,9	190,1	202,9
в торговле, МТС, заготовках, р.	25,0	58,9	95,1	138,2	149,2	155,7
в % к среднемесячной заработной плате по народному хозяйству	75,5	73,1	78,0	81,8	78,5	76,7

* Народное хозяйство в 1987 г. М., 1988. С. 391.

В последующие 10 лет поиск возможностей повышения эффективности системы материального стимулирования продолжал-

ся. В этом процессе можно выделить несколько направлений.

Первое направление связано с дальнейшим совершенствованием тарифной системы. В декабре 1976 г. ЦК КПСС, Совет Министров СССР, ВЦСПС приняли постановление «О повышении минимальной заработной платы рабочих и служащих с одновременным увеличением ставок и окладов среднеоплачиваемых категорий работников, занятых в непроизводственных отраслях народного хозяйства». Минимальная месячная заработная плата повышалась до 70 р., увеличивались также ставки и оклады для среднеоплачиваемых работников, занятых на предприятиях розничной торговли. Основное значение данного изменения условий оплаты труда выражается в углублении дифференциации окладов продавцов, контролеров, кассиров в зависимости, с одной стороны, от уровня квалификации и, с другой — от условий труда. Наряду с повышением окладов работников массовых профессий торговли изменились схемы должностных окладов руководящих и инженерно-технических работников организаций и предприятий торговли. В целях повышения заинтересованности в выполнении работ с меньшей численностью руководителей предоставлено право устанавливать доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, расширение зон обслуживания.

Второе направление характеризуется развитием сдельной формы оплаты труда. Изучение результатов ее опытного применения в начале 70-х гг. позволило сделать вывод о том, что сдельная форма оплаты труда в большей степени заинтересовывает каждого работника в росте товарооборота, дает возможность постоянно увеличивать заработную плату на основе повышения производительности труда и его лучшей организации. Работники, переведенные на эту форму оплаты, как правило, активнее предлагают товары, следят за наличием продажи товаров достаточного ассортимента, лучше оформляют витрины, обеспечивают рекламу товаров. Несмотря на такие видимые преимущества, переход на новую для торговли форму оплаты труда осуществлялся медленно, что объясняется рядом объективных и субъективных факторов [1. С. 36]. К середине 70-х гг. сдельно-премиальной оплатой труда было охвачено около половины работников розничной торговли [2. С. 7].

Существенным недостатком всех разновидностей сдельной оплаты была их недостаточная связь со стимулированием качества труда. Поэтому важным направлением повышения эффективности системы материального стимулирования в торговле явилась разработка специальных систем поощрения качественного обслуживания покупателей. Одной из первых таких систем в нашей стране стала система бездефектного труда. Инициаторами ее внедрения были работники минского ЦУМа, а впоследствии эта система вошла в комплексную систему управления качеством труда (КСУКТ). КСУКТ основывалась на количественной оценке качества труда всех работников. Таким количественным показателем был коэффициент качества труда (ККТ), учитывавший все составные понятия «ка-

чество обслуживания», соблюдение трудовой дисциплины, выполнение решений и приказов. В зависимость от итогового ККТ работника ставился процент выплачиваемой ему премии.

Важным дальнейшим шагом совершенствования методов оценки труда и распределения бригадного заработка с учетом эффективности и качества труда явилось внедрение в практику рекомендованного Минторгом СССР коэффициента трудового участия (КТУ). КТУ, во-первых, повысил материальную заинтересованность работников в качественном труде, во-вторых, поднял роль трудовых коллективов в распределении премии и приработка. В настоящее время применение КТУ при распределении коллективного заработка в силу указанных выше причин, по-нашему мнению, наилучшим образом согласуется с условиями организации хозяйственных бригад.

Составной частью общего курса на повышение материальной заинтересованности работников в конечных результатах труда явилось распространение коллективных форм стимулирования труда. Бригадные формы в сочетании со сдельной оплатой труда ставят заработную плату каждого работника в прямую зависимость от результатов коллективного труда, заинтересовывают работников в уменьшении численного состава бригады, способствуют росту производительности труда, повышению качества торгового обслуживания. При этом возрастают требования к себе и товарищам, развивается чувство коллективизма и взаимопомощи, инициатива и творчество. Кроме того, бригадная сдельная оплата труда наилучшим образом сочетается с бригадной организацией труда торговых работников. В настоящее время бригадная форма в торговле распространена достаточно широко. Ею охвачено около 70 % работников государственной торговли [3. С. 44].

На первый план выдвинулась более широкая проблема регулирования роста оплаты в соответствии с ростом конечных результатов труда коллективов. В этих условиях возрастает значение источников выплат всех элементов заработной платы. Между тем практика последнего десятилетия работы торговли показала, что действовавший порядок образования средств на оплату труда — фонд заработной платы и фонд материального поощрения — не может способствовать в достаточной степени мобилизации всех резервов трудового коллектива. В этих условиях зародились и окрепли идеи связать с конечными результатами все средства на оплату труда. Такая связь стала реальностью с созданием в торговле единого фонда оплаты труда.

Действующий механизм материального стимулирования в торговле создан в соответствии с Законом СССР о государственном предприятии (объединении). Финансовый аспект нового механизма состоит в том, что предприятия за счет полученных валовых доходов от реализации в виде торговых скидок сначала покрывают материальные затраты и начисляют амортизационные отчисления. За вычетом указанных затрат образуется доход, подлежащий распределению. Из него по стабильным нормативам

производятся отчисления в госбюджет, органам управления торговых, на покрытие других плановых расходов, выполнение обязательств перед банками. Остающийся в распоряжении предприятия после обязательных отчислений и платежей хозрасчетный доход, скорректированный на сальдо внереализационных доходов и расходов, направляется на образование по установленным нормативам фонда производственного и социального развития и фонда оплаты труда. Причем трудовые коллективы становятся полноправными хозяевами заработанных средств.

Проведенный анализ системы материального стимулирования в торговле и ее роли в повышении эффективности отрасли позволяет сделать следующие основные выводы.

Во-первых, совершенствование системы стимулов в торговле оказывает существенное влияние на количественные и качественные показатели результативности функционирования отрасли.

Во-вторых, организация эффективного материального стимулирования работников является одной из наиболее трудных в экономической теории и практике.

В-третьих, развитие системы материального стимулирования непосредственно связано с уровнем развития общественного производства, товарно-денежных и хозрасчетных отношений, а также с характером стоящих на данном историческом этапе экономических задач.

В-четвертых, развитие системы стимулов осуществляется в более тесной связи с достигнутыми результатами работы.

В-пятых, динамическое развитие отрасли, непрерывное качественное усложнение труда требуют постоянного соответствующего совершенствования системы материального стимулирования.

Материальное стимулирование труда является одним из основных средств роста производительности труда и повышения его качества. Поэтому важнейшей характерной чертой настоящего этапа развития торговли является непрерывный поиск способов повышения действенности форм материального стимулирования.

Литература

1. *Задорожный В. К., Павловская Н. А.* Эффективность оплаты труда в торговле. М., 1979.
2. *Буденный В., Павловская Н.* Стимулы НТП // Сов. торговля. 1986. № 12.
3. *Крылова Е. К.* Резервы повышения эффективности труда в торговле // Повышение эффективности систем оплаты труда в непродуцированной сфере: Сб. науч. трудов. М., 1987.

Р. Н. Устинова

ДЕЙСТВЕННОСТЬ НОРМАТИВОВ В ТОРГОВЛЕ

Переход торговли на новые условия хозяйствования нацелен на совершенствование хозяйственного механизма, важнейшим элементом которого является хозяйственный расчет. Углубление и расширение хозрасчетных отношений в условиях перестройки осно-