

оптового рынка, доля которого уже сейчас должна быть не менее 20—30 %, предлагаемая система организации труда в торговле станет органически присущей свободному рынку товаров народного потребления.

Указанная система не отрицает роли объема розничного товарооборота как важного общеэкономического показателя, а лишь предполагает пересчет его на высших уровнях управления отраслью и народным хозяйством на соответствующий индекс цен. При этом цель удовлетворения потребностей не отодвигается на второй план, а лишь опосредуется, так как получение дохода станет возможным только при конечной реализации товара. Важным следует считать и то обстоятельство, что предлагаемое распределение средств хозрасчетного дохода напрямую увязывается с интересами трудового коллектива.

Г. А. Короленок

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ

Повышение эффективности торговых предприятий тесно связано с социально-психологическими проблемами организации труда работников торговли. Между тем этим проблемам уделялось недостаточно внимания. Основной причиной, влияющей на качество труда работников торговли, долгое время считалась их низкая заработная плата. Естественно, заработная плата служит основной причиной высокой текучести кадров в отрасли (20 % в год). В свою очередь такой высокий уровень текучести кадров в отрасли сам является предпосылкой низкого качества обслуживания населения, так как за пятилетку торговля практически обновляет свой кадровый состав, что сказывается на уровне профессиональной подготовки.

На качество торгового обслуживания влияет также и ряд других факторов, в особенности социально-психологических, и в первую очередь — организация и условия труда торговых работников. Так, выборочный опрос работников ГУМа г. Минска показал, что почти 25 % опрошенных отнесли свой труд к однообразному, монотонному, 35 % — к тяжелому, со значительными психологическими нагрузками, 57 % — к неинтересному, без элементов творчества. Даже на таких крупных торговых предприятиях, как ГУМ, организация труда работников и условия их работы нуждаются в серьезном исследовании и дальнейшем совершенствовании (табл. 1).

Оценивая социально-бытовое обслуживание торговых работников в универмаге, 50,6 % опрошенных указали на большие очереди в столовую и парикмахерскую, 23,5 — отметили низкое санитарно-гигиеническое состояние помещений, 50,6 % — недостаточное обеспечение туристскими путевками.

Табл. 1. Условия труда на рабочем месте торговых работников ГУМа г. Минска

Показатели	Оценка	Количество опрошенных	% от числа опрошенных
Температура	Хорошо	21	25,9
Освещение	»	20	24,7
Запыленность	»	25	30,9
Загрязненность	»	14	17,3
Шум	»	28	34,6

Немаловажное значение имеет и снижение престижности труда торговых работников. Это вызвано как объективными, так и субъективными причинами. К объективным относятся условия труда, неудобный режим работы, наличие дефицита товаров народного потребления и т. д. Особенно следует обратить внимание на дефицит товаров народного потребления и его влияние на снижение престижности труда работников торговли. Торговля, выступая посредником между производителями и потребителями, не определяет конъюнктуру рынка. А потребитель предъявляет требования в первую очередь к работникам торговли, в результате чего часто возникают конфликтные ситуации, психологические стрессы и т. д. У торговых работников появляется неудовлетворенность своим трудом, желание сменить профессию.

Субъективными причинами снижения престижности труда торговых работников, на наш взгляд, являются недостаточно корректные отношения между руководителями секций, отделов магазина.

Опрос работников торговли по поводу удовлетворенности своим трудом показал, что 41,9 % опрошенных довольны своей работой, а 39,5 % собираются менять место работы. В качестве основных мотивов выделяются следующие: недостаточно хорошие условия труда, сверхурочная работа, низкая заработная плата, низкая престижность труда торговых работников и т. д.

Как показало проведенное нами исследование, на эффективность труда каждого торгового работника оказывают влияние не только экономические, но еще в большей степени социально-психологические факторы.

Н. И. Кабушкин, Ю. П. Котов

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ТОРГОВЛЕЙ

С 1987 г. торговля республики работает в новых условиях хозяйствования. В основу хозяйственной деятельности торговых предприятий и организаций положен доход — важнейший показатель и главный источник, обеспечивающий экономическое и социальное развитие трудовых коллективов.