товарных фондов между ними существенно уменьшают долю этих статей.

Относительно высокий удельный вес дебиторской задолженности и ежегодное списание на убытки безнадежных долгов (в 1986 г. эта сумма составила 12 тыс. р.) свидетельствуют об отвлечении средств из оборота торга, вызывают потребность в дополнительных источниках средств, ухудшают финансовое положение. Задачей анализа дебиторской задолженности является проверка реальности и своевременности взыскания с должников, определение причин возникновения задолженности и списания ее на убытки.

Таким образом, объективная оценка структуры оборотных средств на основе глубокого экономического анализа позволит сделать соответствующие выводы и дать на их основе рекомендации.

В экономической литературе подробно описан порядок и доказана целесообразность использования корреляционно-регрессионного анализа для определения влияния изменений в структуре оборотных средств на длительность их оборота (см.: Финансы СССР. 1985. № 7. — С. 50—54). В основу формы связи положена функциональная зависимость между показателем оборачиваемости (y) и структурой оборотных средств (x), которую можно представить уравнением регрессии типа $y_0 = f(x)$. В состав математической модели включаются следующие факторы: x_1 — товарные запасы; x_2 — нормируемые денежные средства; x_3 — малоценные и быстроизнашивающиеся предметы; x_4 — задолженность за товары, проданные в кредит; x_5 — дебиторы; x_6 — ненормируемые денежные средства; x_7 — товары, отгруженные покупателям; x_8 — прочие нормируемые товарно-материальные ценности.

Построение многофакторной математической модели и ее исследование по данным областных управлений торговли республики или организаций и предприятий отдельного управления позволит выявить резервы ускорения оборачиваемости оборотных средств и сумму относительного высвобождения их из оборота. Кроме того, с ее помощью можно прогнозировать показатель оборачиваемости с учетом планового изменения структуры оборотных средств.

Литература

1. Народное хозяйство СССР в 1985 году. М.: Финансы и статистика. 1986. С. 554, 476. 2. Сов. торговля. 1987. № 10. С. 22.

Г. А. Давыдова, Р. П. Валевич, Г. В. Трояновская

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Совершенствование материального стимулирования в условиях интенсификации торговли вызывается необходимостью повысить роль оплаты труда в росте товарооборота, коренном улучшении

торгового обслуживания населения, установить прямую зависимость заработка каждого члена коллектива от конечных результатов. Если до перехода на новые условия хозяйствования перерасход фонда заработной платы не сказывался на заработной плате большинства работников, то при самофинансировании размеры заработка и его рост зависят только от величины заработанных средств. Единым источником материального стимулирования труда всех работников торговых предприятий (организаций) стал фонд оплаты труда, формируемый на нормативной основе.

Анализ результатов работы местных торгов и универмагов г. Минска (по данным 9 месяцев 1987 г.) показывает, что переход на самофинансирование способствовал увеличению товарооборота, сокращению издержек обращения и увеличению на этой основе доходов. Так, план общего объема розничного товарооборота по местным торгам выполнен на 100,3 %, рост по сравнению с аналогичным периодом прошлого года составил 5,8 %, фактический уровень материальных издержек обращения — 2,18 против 2,32 % по плану, уровень валового дохода возрос на 0,1 % к товарообороту. В результате план по доходам, остающимся в распоряжении торговых организаций, выполнен на 108,1 %. Численность работников уменьшилась на 129 чел., а средний товарооборот на одного работника увеличился на 6,5 %. Во всех торгах и универмагах темп роста производительности труда опережал темп роста средней заработной платы. Весь прирост товарооборота по действующей сети получен за счет роста производительности труда.

Вместе с тем очень слабо проявилась роль материальных стимулов в повышении производительности труда. Так, при росте производительности труда на 6,5 % средняя зарплата на одного работника увеличилась лишь на 0,7 %. При этом в Ленинском, Фрунзенском, Московском и Советском райпищеторгах г. Минска, в промторгах № 2, 3, Минхозторге она снизилась при значительном росте производительности труда. Здесь сказались низкая степень перевыполнения плана товарооборота, действие ограничительного норматива, заниженный в ряде торгов базовый фонд оплаты труда и др.

Работа в новых условиях хозяйствования выявила ряд нерешенных проблем, несовершенство отдельных показателей и нормативов. В 1987 г. наряду с нормативом фонда оплаты труда для руководящих, инженерно-технических работников, специалистов и служащих торговым организациям был доведен норматив фонда оплаты труда для аппарата управления. Это ограничивало самостоятельность и инициативу предприятий и организаций и по существу означало возрождение отмененных лимитов предельных ассигнований на содержание аппарата управления, поэтому с 1988 г. этот норматив отменен.

В новых условиях хозяйствования смету расходования средств фонда оплаты труда торговые организации разрабатывают самостоятельно. Преобладающая часть средств в торгах предназначается на выплату заработной платы по должностным окладам, сдель-

ным расценкам, премий за основные результаты хозяйственной деятельности, установление надбавок, доплат и др.

Практика показала, что планирование расходов на текущий ремонт отдельно по каждой торговой единице было нецелесообразным, поскольку они непосредственно мало зависели от магазина. Во многих случаях графики и сроки проведения ремонта не соблюдались, что приводило иногда к резкому уменьшению величины распределяемых доходов. Важное значение имеет создание в 1988 г. ремонтного фонда, предназначенного для осуществления всех видов ремонта основных фондов. В новых условиях хозяйствования торговые организации, исходя из общего объема фонда оплаты труда, самостоятельно утверждают нормативы этого фонда для торговых единиц. В системе Министерства торговли БССР для магазинов, которым планируются доходы (70 % общего количества), нормативы устанавливаются в процентах к доходам, для магазинов, которым доходы не планируются, норматив фонда оплаты труда устанавливается в процентах к розничному товарообороту без объема реализации алкогольных напитков (для специализированных магазинов по продаже винно-водочных и хлебобулочных изделий — в абсолютной сумме).

Чтобы поставить заработок магазина в зависимость от конечных результатов, необходимо утверждать нормативы фонда оплаты труда в процентах к доходам всем магазинам. Это будет способствовать повышению заинтересованности в более полном удовлетворении запросов покупателей. Первостепенное значение приобретают дальнейшее расширение и укрепление внутреннего хозрасчета, внедрение вычислительной техники и механизация бухгалтерского учета.

Централизация учета, когда за каждой цифрой нужно обращаться в торг, несколько затрудняет оперативное влияние коллектива магазина на формирование доходов, а следовательно, и фонда оплаты труда. Необходимо существенно сократить сроки выдачи централизованными бухгалтериями отчетных данных о ежемесячных результатах работы торговых единиц, находящихся на внутреннем хозрасчете.

Нормативы фонда оплаты труда, утвержденные для магазинов, имеют большой диапазон. Так, он составил в процентах от распределяемых доходов в райпищеторгах г. Минска (по универсамам): Ленинском — 40,8—70,1; Заводском — 34,8—58,6; Октябрьском — 37,5—72,5. Это обусловлено в определенной мере особенностями структуры розничного товарооборота и штатов, местоположением магазинов, т. е. практически нормативы являются индивидуальными. Следовательно, имеется возможность их «подгонки» под сложившуюся базу. Большая дифференциация нормативов в пределах однотипных торговых единиц представляет не что иное, как перераспределение доходов через норматив фонда оплаты труда. В этих условиях хорошо работающие коллективы могут оказаться в будущем в худших условиях. Поэтому есть необходимость перейти от индивидуальных к групповым нормативам, которые ставили бы магазины в более или менее равные условия.

Внедрение групповых нормативов целесообразно начать, на наш взгляд, с их разработки для отдельных типов универсамов, используя уже имеющиеся рекомендации по численности и структуре штатов, средним нормативам распределения торговых площадей по товарным группам и товарообороту на 1 м^2 торговой площади.

В условиях действия ограничительного норматива — соотношения темпов роста товарооборота с фондом оплаты труда, последний оказывается в большей зависимости от базового фонда, чем от доходов.

При переходе на новые условия хозяйствования в большинстве торговых предприятий и единиц базовый фонд оплаты труда оказался заниженным из-за невыполнения плана товарооборота в 1986 г. В результате во многих торговых организациях и магазинах даже при росте производительности труда снизилась средняя заработная плата, что влияет на отношение коллективов к новым условиям хозяйствования. Такое положение может повториться. Поэтому вполне оправдано решение планировать с 1988 г. фонд оплаты труда торговых единиц только исходя из нормативов от дохода. Норматив соотношения темпов роста фонда оплаты труда с объемами товарооборота будет учитываться лишь при расходовании фонда. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста средней заработной платы. Это станет одним из условий премирования работников.

В новых условиях хозяйствования основной формой организации и стимулирования труда в торговле является бригадная. Коллективный заработок распределяется с учетом трудового вклада каждого работника. По состоянию на 1 января 1988 г. в торговых единицах местных торгов г. Минска было создано 547 комплексных хозрасчетных бригад с общей численностью работников 22452 чел. Из них 467 (85,4 %) бригадам нормативы фонда оплаты труда утверждены в процентах к доходам, подлежащим распределению. Основным условием премирования работников комплексных бригад в г. Минске является выполнение плана розничного товарооборота (в продовольственной торговле без реализации алкогольных напитков). Размер премии в большинстве торгов составляет 20 % от начисленного фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату по окладам, тарифным ставкам, сдельным расценкам, на доплаты и премии. Дополнительным условием премирования работников является соблюдение ассортиментного перечня товаров. За его несоблюдение по вине членов бригады размер премии уменьшается до 50 %. В спорткультторге размер премии дифференцирован по магазинам и составляет 20 или 25 % к заработной плате. В промторге № 1 г. Минска оплата труда работников хозрасчетных бригад производится по потоварным расценкам, а размер премии установлен в размере 20 % к сумме сдельного заработка.

В хозрасчетных бригадах универмага «Беларусь», которым норматив фонда оплаты труда утверждается в процентах к товарообороту, при превышении издержек обращения по лимитируемым статьям (расходы на содержание помещений в чистоте, на упа-

ковку товаров и др.) размер премии уменьшается на 20 %, а при отсутствии в продаже товаров достаточного ассортимента по установленному перечню — на 30 %.

Ознакомление с системой оценочных показателей для определения коэффициента трудового участия (КТУ), применяемой в однотипных торговых предприятиях и организациях, показало, что количество и значимость оценки отдельных показателей существенно различаются. Количество показателей, снижающих КТУ, как правило, в 1,5—2 раза больше числа повышающих, что не может стимулировать заинтересованность в росте качества труда. На наш взгляд, их должно быть не более 6—7.

В некоторых торгах по всем показателям, повышающим и снижающим КТУ, неправомерно установлен единый коэффициент (0,1). В ряде торговых организаций в системе оценочных показателей отсутствует требование опережающего темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста средней заработной платы. Считаем, что нарушение этого требования должно быть основанием для снижения КТУ. Целесообразно также через КТУ стимулировать развитие активных форм реализации товаров достаточного ассортимента, расширение дополнительных услуг, участие работников в выездной торговле, являющихся резервами увеличения доходов.

Чтобы повысить активность продавцов, следует шире практиковать распределение сдельного приработка и премий между членами бригады в абсолютной сумме с учетом трудового вклада каждого работника.

Решение проблем дальнейшего совершенствования материального стимулирования работников будет способствовать укреплению нового хозяйственного механизма в торговле.

Л. Н. Дробышевский

РЕЗЕРВЫ ЭКОНОМИИ В ТАРНОМ ХОЗЯЙСТВЕ

С переходом торговых организаций на новые условия хозяйствования усиливается роль хозяйственного расчета. Одним из основных его требований является ликвидация различного рода непроизводительных расходов и потерь, которые в торговле СССР ежегодно составляют 40 млн р., в том числе потери по таре — почти 4 млн р. [1].

Значительные потери, которые не учитываются статистикой, возникают в связи с отвлечением оборотных средств в остатки тары. Как показывает анализ материалов обследования, на многих торговых предприятиях Гомельской области остатки порожней тары превышают в несколько раз остатки тары с товарами, что отрицательно влияет не только на финансовые показатели, но и на культуру торгового обслуживания населения. Поэтому очевидна необходимость установления для предприятий торговли рациональных норм остатков тары.