

счет размещения на ней нескольких приложений, главным образом небанковских (лояльности, социальные, идентификационные, транспортные, предоплаченные и т.д.).

*С.Н. Спиридонова*, аспирант

БГЭУ (Минск)

## **ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ТОРГОВЛИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Активное развитие рыночных отношений (и особенно усиление конкуренции) ставят перед персоналом организаций более сложные задачи, от решения которых зависят проблема их выживаемости и перспективы развития. Это особенно актуально для торговой отрасли, которая является наиболее мобильной по сравнению с другими отраслями и в которой отражаются все особенности рыночной экономики, в первую очередь — проблема спроса и предложения.

Торговые работники должны уметь детально анализировать особенности развития рынка и находить наиболее совершенные технологии доведения товаров до потребителей. Успешно решить сложные проблемы торговой деятельности могут только хорошо подготовленные кадры.

Как показывают проведенные исследования, в современных условиях проблема подготовки кадров для торговли стоит особенно остро: значительная часть персонала к моменту замещения соответствующих должностей не имеет необходимого образования:

образовательный уровень персонала сферы торговли за 2004 г. свидетельствует о том, что основная масса работников имеет лишь профессионально-техническое (98 439 человек, или 26,9 %) и среднее специальное образование (88 505 человек, или 25 %);

наряду с тем, что большинство руководителей (63,1 %) имеют высшее образование, крайне негативным моментом, на наш взгляд, является тот факт, что 7,6 %, или 3839 руководителей, вообще не имеют ни высшего, ни среднего специального. Такая же ситуация наблюдается и в отношении специалистов — 9,7 %, или 6817 человек, не имеют ни высшего, ни среднего специального образования;

– 75 % руководителей централизованно не повышают свой профессиональный уровень;

– не уделяется должного внимания повышению квалификации. Учитывая то, что повышение квалификации работников

предусматривает углубление и расширение профессиональных знаний, 13 % повышающих квалификацию для категории служащих недостаточно;

- имеет место отсутствие документов, контролирующих практическую реализацию мероприятий по развитию профессионализма сотрудников торговли.

В целом в сфере торговли и общественного питания обучено 19,3 % работников в общей численности работников отрасли.

Анализ данной проблемы позволил выделить следующие предложения:

- необходима разработка Программы развития сотрудников, которая включала бы конкретный график и мероприятия по ее реализации, а также наличие документов, контролирующих практическую реализацию данных мероприятий;

- при составлении плана подготовки и переподготовки сотрудников на перспективу необходимо четко определить, какие специалисты понадобятся для работы в торговле в будущем на основе анализа стратегии развития торговой организации и динамики внешней среды;

- учитывая то, что повышение квалификации является одним из элементов развития персонала, его стоит активизировать по двум направлениям: охватывать большее число работников и усилить ориентацию курсов повышения квалификации среди руководящих кадров на изучение теории и практики менеджмента;

- внедрять стажировку как одну из основополагающих форм подготовки специалистов торговли.

Таким образом, ориентируясь на профессиональный рост сотрудников, необходимо создание такой подсистемы специальной подготовки и переподготовки кадров для торговли, основной целью которой явилось бы создание модели специалиста, умеющего планировать, работать с покупателями, управлять трудовыми и товарными ресурсами, процессом обслуживания, социально-психологическим климатом торговой организации, вырабатывать политику взаимодействия торговой организации с государственными и местными органами власти, применять научные методы оценки кадров и т.д.