

Г.Н. НЕСТЕРОВА, кандидат экономических наук, доцент
СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ
(на примере универсама "Беларусь" и ЦУМа)

В период жестко регламентированного и неуправляемо стихийного перехода торговли к рыночной экономике предприятия государственного сектора отрасли оказались поставленными в худшие условия хозяйствования: необходимость сохранения специализации предприятия, более низкие максимальные уровни торговых надбавок, отсутствие льгот по налогообложению и другие факторы заставляют администрацию государственных предприятий в целях сохранения стабильности коллектива с большим вниманием относиться к вопросам стимулирования труда персонала предприятия.

Среднемесячные выплаты из фонда оплаты труда работникам двух крупнейших розничных торговых предприятий Республики Беларусь — универсама "Беларусь" и ЦУМа в 1992 г. составили соответственно 4551 и 4191 руб. и были ниже, чем в целом по народному хозяйству республики на 309 руб. (универсам "Беларусь") и на 606 руб. (ЦУМ).

Сравнительно небольшое расхождение (около 8 %) в сумме средней заработной платы работников двух предприятий объясняется в первую очередь использованием единой тарифной сетки оплаты труда работников отрасли и не связано с производительностью труда персонала: среднегодовая выработка одного работника ЦУМа на 30,9 % выше, чем работника универсама "Беларусь" (см. таблицу).

Исходя из этого, естественно было бы ожидать большего размера выплат из средств фонда потребления: больший объем товарооборота в расчете на одного работника и, как следствие, большая сумма валовых доходов и меньшая сумма затрат на оплату труда. Все эти вместе взятые факторы определяют более высокий уровень прибыли от реализации. В ЦУМе он действительно на 68,7 % выше, чем в универсаме "Беларусь".

В данном случае мы сталкиваемся с субъективными условиями формирования фонда потребления. На эти цели в ЦУМе направлено 4,9 % от суммы прибыли от реализации, в то время как в универсаме "Беларусь" — 23,26 %. Исходя из этого, сумма средств фонда потребления в расчете на одного работника в ЦУМе составляет только 10 229 руб., в универсаме "Беларусь" — 22 089 руб.

Сопоставив данные: сумма средств фонда потребления в расчете на одного работника в универсаме "Беларусь" выше на 53,7 %, а производительность труда выше на 30,9 % в ЦУМе, вынуждены констатировать — стимулирующей роли выплат из фонда потребления в 1992 г. на анализируемых предприятиях торговли установить не удалось.

**Сравнительный анализ
показателей стимулирования труда персонала
университетов "Беларусь" и ЦУМ г.Минска**

Показатели	Фактически за 1992 г.		Отклонения (данные университета "Беларусь" — 100 %)
	Беларусь	Ц. М	
1. Уровень, % к розничному товарообороту:			
а) ФОП	3,18	2,23	70,1
б) ФП	1,28	0,45	35,2
в) средств, направляемых на потребление (а + б) (ОФСП)	4,46	2,68	60,1
2. Уровень прибыли от реализации, % к розничному товарообороту	5,5	9,28	168,7
3. Уровень ФП, % к сумме прибыли от реализации	23,26	4,90	21,1
4. Среднегодовая выработка 1 работника, тыс. руб.	1719,2	2250,4	130,9
5. Сумма выплат в расчете на 1 работника за год, руб.:			
из средств ФОП	54623	50333	92,1
из средств ФП	22089	10229	46,3
из общей суммы средств, направляемых на потребление ОФСП	76712	60562	78,9
6. Удельный вес в общей сумме, %:			
выплат из средств фонда оплаты труда ФОП	71,2	83,1	
выплат из средств фонда потребления ФП	28,8	16,9	

Анализ расходов фонда потребления по направлениям его использования также не дает информации о стимулирующей роли средств этого фонда.

На наш взгляд, объективный анализ эффективности использования средств фонда потребления возможен только при наличии стабильных в течение нескольких лет нормативов отчислений и только по истечении как минимум трех лет в него можно вводить показатели повышения уровня квалификации кадров, текучести кадров, стабильности круга покупателей и другие показатели, характеризующие эффективность хозяйствования.