

Итак, продавец должен понимать, что скидки — это не неизбежное зло, а средство повышения дохода. Наиболее эффективна на практике не одна-две скидки на конкретный товар, а целая система скидок, простая и понятная как сотрудникам торговой компании, так и покупателям. Применение системы скидок обуславливает и яркую, доступную и понятную всем рекламную кампанию, начиная с ярких стендов на входе и внутри магазина и заканчивая объявлениями и рекламными роликами на телевидении и радио.

Литература

1. *Котлер, Ф.* Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг. — 9-е изд. — М. : Издат. дом «Вильямс», 2003. — 1200 с.

2. *Абрамова, Н. А.* Система скидок должна быть выгодна и продавцу, и покупателю / Н. А. Абрамова // Планово-эконом. отд. — 2011. — № 3. — С. 15.

Н.Г. Бостан
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель А.В. Владыко — канд. экон. наук, доцент

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В условиях неопределенности внешней среды и последствий экономического кризиса проблема повышения эффективности функционирования организаций торговли приобретает особую актуальность. Это связано с особой ролью торговой деятельности, заключающейся в развитии экономики, производства. Важным показателем, характеризующим работу предприятий, являются трудовые ресурсы, от их уровня зависят финансовые результаты деятельности предприятий. Проблема повышения эффективности управления трудовым потенциалом торговых работников недостаточно изучена, особенно много вопросов по совершенствованию производительности труда, среди них выделяют повышение материальной заинтересованности, квалификации персонала, улучшение технической оснащенности и т.п. Нет четкой методики расчета резервов повышения производительности.

В настоящее время проблема, касающаяся повышения эффективности управления трудовым потенциалом торговых организаций, стоит особо остро. Реальные денежные доходы населения снижаются (по сравнению с 2012 г. они упали на 28,8 %) и, соответственно, снижаются мотивация и производительность труда (по сравнению с 2012 г. она упала более чем на 2 тыс. долл. США на человека).

Путей к повышению эффективности функционирования организаций торговли много, например: снижение себестоимости продукции,

повышение товарооборота и использование на этой основе эффекта масштаба, снижение условно-постоянных и условно-переменных издержек, чистка кадров и т.д. В данной работе будет рассмотрен один из таких путей, связанный с использованием фонда заработной платы (далее — ФЗП). На сегодняшний день ФЗП служит источником выплаты зарплаты работникам и также является существенной статьёй расходов в организациях торговли. Следовательно, ФЗП — это своего рода косвенный стимул к мотивации работников, ведь чем больше ФЗП и чем рациональнее он используется, тем выше материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и конечные результаты деятельности организации. Но дело в том, что в сфере торговли наблюдается реальное снижение заработных плат и, как следствие, ФЗП. Также некоторые предприятия торговли сами уменьшают размеры выплат работникам, так как хотят снизить общие расходы за счет ФЗП. И поэтому мотивация работников падает, они становятся не заинтересованными в результатах своего труда и конечных результатах предприятия.

Способами повышения эффективности использования ФЗП как критерия функционирования организаций являются следующие мероприятия:

- внедрение новой системы премирования работников — премии выдаются за достижения, установленные в специальном перечне;

- расчет экономии фонда оплаты труда в результате сокращения потерь рабочего времени и совершенствования структуры кадров — за счет более точной регламентации рабочего дня и выполняемых операций и за счет рационального отбора новых сотрудников, а также переоценки персонала предприятия отделом по работе с кадрами и hr-отделом;

- определение и внедрение наиболее прогрессивных систем оплаты труда;

- пересмотр статей расходов и их оптимизация — в частности, расходов на управление персоналом и расходов на реализацию.

В заключение хотелось бы отметить, что, несмотря на падение мотивации персонала торговых организаций из-за снижения зарплат и нестабильной экономической ситуации, у нас есть много путей для повышения эффективности управления трудовым потенциалом. Одним из них является использование ФЗП для стимулирования трудового потенциала.