

намечать стратегические цели и способы их достижения. Для решения этой задачи в свое время и была начата подготовка по специальности «Коммерческая деятельность». Многие выпускники работают в бизнесе, возглавляют коммерческие структуры, выполняют функции организации и управления коммерческой деятельностью. Вместе с тем анализ показывает, что в подготовке специалистов по коммерческой деятельности имеются значительные резервы и возможности для совершенствования. Прежде всего, нужно усилить информационную работу о данной специальности и выпускниках, потому что на предприятиях и в управленческих структурах мало знают о сущности данной специальности и функциональных возможностях выпускников. Образовательные услуги нужно более активно продвигать.

В связи с переходом на новые сроки обучения и уточнением специальностей и специализаций необходимо серьезно проанализировать базовый учебный план и внести соответствующие изменения в соответствии с требованиями активно изменяющейся практики и развитием новых технологий в организации и управлении коммерческой деятельностью.

*С.Н. Лапина, ассистент
БГЭУ (Минск)*

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

Торговля в последние годы получила новые импульсы развития, существенно расширив сферу своей деятельности. При этом развитие торговли во многом не только связано с совершенствованием качества обслуживания покупателей, но и ориентировано на увеличение добавленной стоимости за счет маркетинговых технологий.

В настоящее время главной проблемой на рынке труда в сфере торговли является текучесть кадров — по оценке первого вице-председателя ОО «Минский столичный союз предпринимателей и работодателей» В.Е. Маргелова, 30 % в год. В основном это касается продавцов, кассиров и грузчиков, что объясняется их неудовлетворенностью действующей системой стимулирования труда. При этом руководителям, которые не считают нужным совершенствовать систему материального стимулирования, приходится мириться с менее опытными сотрудниками, что влечет снижение уровня квалификации продавцов. В результате серьезной проблемой в данной сфере остается медленный переход на новые стандарты обслуживания.

У работников торговли низшего и среднего звеньев зачастую отсутствуют знания о том, какие конкретные действия влияют на общий результат работы магазина. Сюда можно отнести неправильное оформление торгового зала, поведение персонала, которое довольно часто демонстрирует нежелание работать, что также сказывается на общении с покупателями, которое далеко не всегда можно назвать доброжелательным.

При ранжировании потребностей линейного персонала, который представляет преобладающее большинство в рознице, первые места занимают размер зарплаты и стабильность ее выплаты, близость места работы к дому, хорошие отношения в коллективе и с руководством.

Бесспорно, существуют организации, где при довольно низком уровне оплаты труда имеют место очень комфортная рабочая атмосфера и хороший коллектив. Оттуда люди уходят очень редко, но это, скорее, исключение из правила. В большинстве случаев персонал организаций розничной торговли довольно мобилен и готов с легкостью поменять работу из-за незначительной прибавки к зарплате.

Текучесть кадров управленческого персонала гораздо ниже, что объясняется тем, что отдельно взятого человека гораздо легче мотивировать, нежели коллектив в целом. Например, численность ОАО «ГУМ» составляет приблизительно 1200 чел., и в этой связи возникает вопрос, с одной стороны, разработки и внедрения действенной системы мотивации и стимулирования труда, способствующей результативной работе сотрудников, с другой — оптимизации численности работников. Так, в России в универсаме площадью 600 м² будет работать до 20 чел., включая все смены кассиров, охрану, грузчиков и уборщиц; в Беларуси в подобной организации розничной торговли численность персонала будет порядка 125 чел.

В любом случае первоочередной мерой для снижения текучести кадров в сфере торговли является решение вопроса материального стимулирования сотрудников. При этом решение проблемы повышения заработной платы неразрывно связано, во-первых, с обоснованием ее соотношения с темпами роста производительности труда; во-вторых, с повышением доли оплаты труда в валовом внутреннем продукте; в-третьих, важным шагом в реформировании заработной платы должно стать повышение минимальной заработной платы до уровня минимального потребительского бюджета, для чего необходимо выработать принципиально новые подходы к реализации политики доходов и оплаты труда.

*И.А. Леднева, ассистент
БГЭУ (Минск)*

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ УРОВНЯ САМОФИНАНСИРОВАНИЯ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: НЕОБХОДИМОСТЬ, МЕТОДЫ

Динамика развития окружающей среды субъекта хозяйствования, усиление конкурентной борьбы, растущее количество разнообразных финансовых инструментов, влекущее за собой повышение степени финансового риска, требуют от специалистов финансовых служб не просто анализа сложившегося уровня самофинансирования, а прогнозирования его развития в будущем при разработке различных вариантов его