

Д.А. Ермакова, М.И. Роль
БГЭУ (Минск)

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

ПРОТИВОРЕЧИЯ КОМИССИОННОЙ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Одной из прогрессивных и наиболее современных форм оплаты труда является комиссионная. Она позволяет установить прямое соотношение между заработной платой сотрудника и его трудовыми достижениями, стимулируя таким способом его к лучшему результату. Следует различать комиссионно-сдельную форму оплаты труда и комиссионно-премиальную.

К основным преимуществам комиссионно-сдельной системы относят: высокую заинтересованность сотрудников в результатах труда; возможность увеличивать объемы продаж только одного или нескольких видов продукции; способность работника самостоятельно спланировать и рассчитать свою заработную плату; гибкость (сотрудник сам определяет объем работ и сроки выполнения). Недостатками являются: нестабильность получения заработной платы; невозможность работника в некоторых случаях повлиять на объем продаж; зависимость заработной платы от ситуации на рынке [1].

Все перечисленные недостатки практически полностью устраняются с установлением работнику фиксированного оклада или минимальной ставки, которую он будет получать вне зависимости от результатов своей деятельности, т.е. применив комиссионно-премиальную форму оплаты труда. При этом все преимущества данной системы все равно сохраняются, ведь сотрудник будет напрямую заинтересован в повышении размера своей зарплаты.

Основные противоречия в применении данной системы оплаты труда, независимо от ее формы, проявляются в следующем:

– процент устанавливается субъективно, по рыночным аналогам, без достаточной привязки к бизнес-процессам организации;

– объем продаж и трудоемкость сделок, как правило, не взаимосвязаны между собой. При практически одинаковых затратах времени и усилий величина оборота может существенно отличаться. Крупные сделки необоснованно, на наш взгляд, увеличивают заработную плату. При мелких продажах менеджер так же незаслуженно теряет в зарплате, и руководству приходится искусственно увеличивать процент, «подстраивать» его под плановую зарплату. При сезонных колебаниях продаж зарплата также не соответствует затраченному труду: на пике продаж она незаслуженно велика, в неблагоприятные периоды она несправедливо мала. Продавцы при комиссионной форме оплаты с неохотой берутся и за мелкие продажи, работу с новыми клиентами, так как логично, что размер и суммы заработанного

процента с продаж не всегда соответствуют их квалификационному уровню и ожиданиям;

– процентная мотивация невыгодна при появлении в ассортиментной линейке нового, гораздо более продаваемого продукта. Происходит то же, что и при росте рынка: зарплаты вырастают неоправданно, а если ввести дифференцированные (различные) проценты — менеджеры не продают новый продукт так активно, как надо было бы. Снижение процентов провоцирует менеджеров «встать на защиту заработанного»;

– предприниматель с достаточной точностью может определять пределы возможного диапазона выполнения плановых заданий работником (исходя из экономически обоснованных планов продаж и планов по ФЗП) [2].

Перечисленные противоречия в применении комиссионной формы оплаты труда снижают эффективность ее применения. Но при этом повышают уровень материальной заинтересованности сотрудников, стимулируют к достижению высоких объемов продаж, перевыполнению плановых показателей, повышают уровень самоорганизации работников и пр. Находить новые системы ее применения в соответствии с результатом достижения поставленных перед работником целей — важное условие для ее развития.

Источники

1. Комиссионная оплата труда: где применяется и как рассчитывается [Электронный ресурс] // Персональная юридическая помощь — ZakonGuru.com. — Режим доступа: <http://zakonguru.com/trudovoe/oplata/zarplata/komissionnaya-oplata-truda.html>. — Дата доступа: 27.11.2018.

2. Современные системы оплаты труда [Электронный ресурс] // Корпоративный менеджмент. — Режим доступа: https://www.cfn.ru/management/people/motivation/payment_system.shtml. — Дата доступа: 27.11.2018.

М.А. Ермоленко

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — А.В. Кармызов

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТОВАРНЫХ БИРЖ

В современных условиях биржевой механизм обладает рядом преимуществ перед другими формами торговли и является весьма эффективным за счет высокой концентрации предложения, равнодоступности товаров для всех участников рынка, открытости торговых операций и их гласности.