

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УДК 331.102

ПРИХОДЬКО
ВАЛЕНТИНА ВЛАДИМИРОВНА

**КАЧЕСТВО ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЕ
ЕГО ПОВЫШЕНИЯ В ТОРГОВЛЕ**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 — экономика и управление народным хозяйством
(специализация — экономика труда)

Минск, 2009

Работа выполнена в УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»

Научный руководитель Давыденко Леонид Николаевич, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой, УО «Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка», кафедра экономической теории и экономического воспитания

Официальные оппоненты: Морова Антонина Петровна, доктор экономических наук, профессор, председатель постоянной комиссии по образованию, науке, культуре, социальному развитию Совета Республики Национального Собрания Республики Беларусь

Долинина Татьяна Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой, УО «Белорусский государственный технологический университет», кафедра статистики, бухгалтерского учета, анализа и аудита

Оппонирующая организация УО «Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины»

Защита состоится 6 марта 2009 г. в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 02.07.02 при УО «Белорусский государственный экономический университет» по адресу: 220070, Минск, просп. Партизанский, 26, ауд. 205 (1-й учеб. корпус), тел. 209-79-56.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке УО «Белорусский государственный экономический университет».

Автореферат разослан 23 января 2009 года.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций

Миксюк С.Ф.

ВВЕДЕНИЕ

Кардинальные изменения, происходящие во всех сферах экономики и обусловленные углублением рыночных отношений, стремление к вступлению Республики Беларусь в ВТО ведут к развитию конкуренции. В условиях ее обострения ключом к успеху становится качество труда работников, которое и обеспечивает устойчивое развитие организации на рынке.

Проблемы, связанные с качеством труда, ученые изучали не одно десятилетие. Некоторые основные положения теории качества труда были разработаны еще Г. Гегелем, А. Смитом, Д. Рикардо, К. Марксом. Из современных ученых-экономистов вопросами качества труда занимались, изучая его в разных отраслях, Л.С. Бляхман, Е.И. Евсеенко, И.Т. Корогодин, Н.В. Михайлова, Н.Ф. Прокопенко, В.А. Сидоров и др. В зарубежной практике господствует менеджмент качества, основанный на исследованиях У.Э. Деминга, Э. Денисона, Дж.М. Джурана, Ф.Б. Кросби, К. Исикавы, А.В. Фейгенбаума. Несомненно, что эти и другие исследователи внесли значительный вклад в раскрытие диалектической сущности и социально-экономической природы качества труда.

Однако динамичные преобразования в развитии экономики страны требуют нового переосмысления уроков прошлого, обобщения происходящих перемен. Особую актуальность приобретает анализ теоретических вопросов управления качеством труда в системе всеобщего менеджмента качества, поиск путей стимулирования его повышения. Только благодаря повышению качества труда общество сокращает необходимые затраты на изготовление продукции, предназначенной для личного и общественного потребления, поэтому положение о его необходимости не только не вызывает теоретических возражений, но и доказывается практикой деятельности организаций.

Торговля в настоящее время, выполняя основную социальную функцию по удовлетворению потребностей населения как составная часть национальной экономики страны, участвует в создании валового внутреннего продукта и национального дохода. Особо важным является также то, что только в ней получает общественное признание продукция, созданная другими отраслями народного хозяйства, и обеспечивается непрерывность и эффективность расширенного воспроизводства. Но меняющиеся условия хозяйствования приводят к нестабильности развития торговли, обостряют проблему убыточности. Вследствие этого экономическая наука постоянно ищет пути повышения ее эффективности, наиболее значимой составляющей которой является качество труда работников.

В настоящее время вопросы качества труда раскрыты в научной литературе недостаточно широко, хотя методические аспекты изучения торговли серьезно проработаны в трудах таких ученых, как Р.П. Валевиц, Г.А. Давыдова,

Г.А. Короленок, Т.Н. Сырод, Н.В. Максименко, Л.В. Мисникова и другие, а проблемами качества труда в ней занимались в разное время В.К. Задорожный, Н.А. Павловская, Н.И. Кабушкин, С.В. Курак и др. Они разработали основные подходы к управлению качеством труда и торгового обслуживания. Сегодня многие разработки незаслуженно забыты или требуют серьезного переосмысления с учетом изменившихся условий хозяйствования.

Отсутствие методических разработок по оценке качества труда организаций торговли, адекватных современным условиям хозяйствования, не позволяет руководителям выявлять его изменения и искать пути повышения. Качественные аспекты труда при организации оплаты в торговле практически не учитываются. Потому возникает настоятельная потребность в разработке показателей индивидуальной оценки качества труда работников, отвечающих требованиям современности, что позволит руководителям иметь реальный инструмент оценки их деятельности для организации стимулирования повышения качества труда.

В связи с этим существует объективная необходимость широкой и активной разработки теоретических аспектов проблемы качества труда, методических подходов к оценке качества труда организаций торговли и поиска действенных инструментов стимулирования его повышения. Это обеспечит взаимосвязь целей организации и интересов работника в процессе труда и будет способствовать увеличению результативности труда, повышению эффективности деятельности торговой отрасли.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с крупными научными программами (проектами) и темами. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с тематикой научно-исследовательских работ УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» в рамках разрабатывавшихся кафедрой экономики торговли тем: «Анализ эффективности материального стимулирования в потребительской кооперации и меры по усилению мотивации труда» (№ ГР 20052312, 2005—2007 гг.), «Разработка действенной системы мотивации труда на предприятиях торговли потребительской кооперации» (№ ГР 20022395, 2002—2005 гг.), «Определение экономических границ деятельности предприятий потребительской кооперации» (№ ГР 19992197, 1999—2001 гг.).

Цель и задачи исследования. Целью исследования является совершенствование методических подходов к оценке качества труда организаций торговли и экономических инструментов стимулирования его повышения для ин-

дивидуализации оплаты труда работников и реализации стимулирующей функции заработной платы.

Данная цель обусловила постановку и решение следующих задач:

- исследовать социально-экономическую сущность категории «качество труда»; рассмотреть управление качеством труда в ретроспективе, выделить и систематизировать основные элементы механизма стимулирования его повышения;
- разработать методику оценки качества труда торговой организации и провести ее апробацию на материале ряда организаций торговли Гомельского региона; исследовать эффективность качества труда торговых работников;
- выявить экономические стимулы повышения качества труда; определить основные стратегические направления стимулирования повышения качества труда в торговле.

Объект исследования — хозяйственно-финансовая деятельность организаций розничной торговли Гомельского региона, изучавшаяся с целью выявления основных экономических составляющих стимулирования повышения качества труда работников. Предметом исследования является качество труда работников, методические подходы к его анализу, способы стимулирования его повышения в торговле. Выбор объекта и предмета исследования обусловлен необходимостью повышения эффективности торговой деятельности на основе роста качества труда работников.

Положения, выносимые на защиту.

1. Теоретические основы механизма стимулирования повышения качества труда, раскрывающие его экономическую сущность, включающие его принципы, функции, методы и экономические инструменты. Основным предназначением данного механизма является обеспечение активизации, взаимодействия и согласования интересов работника с целями, которые организация преследует на рынке. Предложенный механизм, в отличие от существующих подходов, предполагающих разработку отдельных методов стимулирования повышения качества труда, позволяет получить системное научное представление о данной экономической категории, а его использование создаст предпосылки для обеспечения эффективности управления качеством труда работников в современных условиях хозяйствования. Одним из инструментов данного механизма является модель стимулирования повышения качества труда, включающая следующие составляющие: подбор, подготовка кадров и повышение их квалификации; развитие творческой активности; исключение монотонности и повышение содержательности труда; нормирование; разработка и использование показателей индивидуальной оценки качества труда работников. Отличие предлагаемой модели от имеющихся заключается в выделении основных элементов, с помощью которых можно реализовать цель качества труда (улучшение полез-

ного эффекта конкретного труда для обеспечения благосостояния и всестороннего развития работника) и стимулировать его повышение. Применение данной модели позволит обосновывать стратегию управления персоналом и оперативно осуществлять стимулирование повышения качества труда, что будет способствовать росту конкурентоспособности торговой организации.

2. Методика оценки качества труда, включающая последовательность проведения оценки, совокупность показателей качества труда и факторов, влияющих на его изменение, приемы расчета эффективности качества труда торговых работников. При разработке данной методики впервые выполнена систематизация показателей качества труда, позволяющих раскрыть структуру этой экономической категории. В рамках данной методики предложен способ расчета эффективности качества труда, дающий возможность расширить границы комплексной оценки эффективности деятельности организаций торговли. В рамках разработанной методики можно использовать преимущества сравнительного анализа. Это позволит получать относительную характеристику качества труда по торговым организациям, выявлять передовые организации, оценивать качество процесса труда с учетом его результата и выбирать инструменты стимулирования его повышения.

3. Методика стимулирования повышения качества труда, позволяющая организовывать оплату труда основной категории торговых работников с учетом его качества. Отличительной ее особенностью является использование для оценки качества труда торгово-оперативного персонала индивидуализированного показателя. Для стимулирования его повышения предложено выплачивать работникам соответствующую надбавку. В расчет индивидуального показателя качества труда впервые введен коэффициент творческой активности. Выплата надбавки за качество труда привязана к значению индивидуального показателя, что поможет реализовывать стимулирующую функцию заработной платы и индивидуализировать оплату труда работников торговой отрасли.

Личный вклад соискателя. Диссертационная работа является целостным и законченным научным трудом, выполненным автором самостоятельно на основе изучения и обобщения обширного теоретического, эмпирического материала, апробации собственных разработок в хозяйственной практике и в учебном процессе. Все основные положения, содержащиеся в диссертации и выносимые на защиту, разработаны соискателем лично.

Апробация результатов диссертации. Основные положения, выводы и результаты исследования опубликованы в периодической печати, сборниках научных трудов, докладывались на международных и республиканских научно-практических конференциях, проводившихся в Минске, Киеве, Гомеле, Москве, Санкт-Петербурге, Бобруйске, излагались на методических семинарах кафедры экономики торговли УО «Белорусский торгово-экономический университет по-

требительской кооперации», а также внедрены в практическую деятельность торговых организаций различных форм собственности.

Опубликованность результатов диссертации. По результатам исследования опубликовано 24 работы, из них 3 статьи в научно-рецензируемых журналах, 1 — в сборнике научных трудов, 3 — в научно-практических журналах, 10 — в материалах конференций, 6 — в тезисах докладов конференций. Общий объем публикаций — 4,88 авторского листа; из них объем публикаций, соответствующих п. 18 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь, — 1,1 авторского листа.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений. Работа изложена на 183 страницах. Объем, занимаемый 5 рисунками, 20 таблицами и 15 приложениями, составляет 72 страницы. Библиографический список включает 151 наименование и занимает 13 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В первой главе «**Теоретические аспекты изучения качества труда и стимулирования его повышения**» исследованы существующие в экономической литературе подходы к определению качества труда; изучена сущность этой категории; рассмотрено значение управления качеством труда в системе общественного воспроизводства и в социально-экономическом развитии организаций торговли в ретроспективе с целью изучения направлений стимулирования его повышения; разработаны теоретические основы механизма стимулирования повышения качества труда, одним из инструментов которого является соответствующая модель.

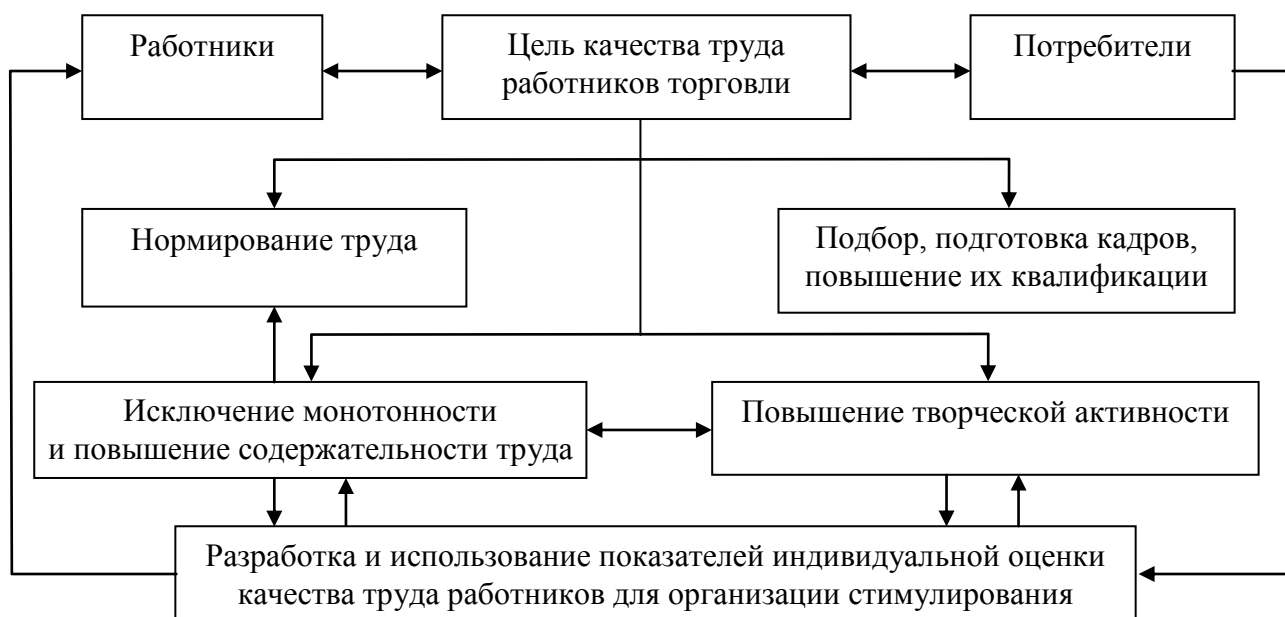
Изучение мнений теоретиков и практики хозяйственной деятельности показывает, что по сущности качество труда рассматривается учеными-экономистами как критерий распределения по труду. По мнению автора, в современных условиях подходы к качеству труда должны быть шире. Оно рассматривалось соискателем как социально-экономическая категория, отражающая совокупность взаимоотношений по поводу процесса труда и его результатов для обеспечения экономии затрат живого и овеществленного труда, создания условий для реализации потребностей работников.

В экономической литературе, несмотря на наличие серьезных разработок в области качества труда, отсутствуют глубокие научные исследования по такой проблеме, как стимулирование повышения качества труда, не раскрыты ее сущность и методологические аспекты.

В диссертационном исследовании разработаны теоретические основы механизма стимулирования повышения качества труда, что позволило раскрыть логическую структуру методологии данной экономической категории.

Объектом стимулирования повышения качества труда являются отношения по поводу совершенствования процесса и улучшения результата труда работников, субъектами — трудовой коллектив в целом и отдельно взятые работники. Его целью, на взгляд автора, являются организация оплаты труда с учетом его качества и поиск резервов развития организации и раскрытия потенциала работника. Стимулирование повышения качества труда должно базироваться на следующих основных принципах: целенаправленность, комплексность, непрерывность, научная обоснованность, системность, принцип взаимовыгодной пользы от сотрудничества работника и нанимателя. Их соблюдение обеспечит действенность стимулирования. Внутренние свойства, присущие экономической природе стимулирования повышения качества труда, активно воздействующие на экономические процессы и определяющие его место в практике хозяйствования организаций, отражены в функциях, к которым автором отнесены: целевая, распределительная, контрольная, информационная. Основой механизма стимулирования повышения качества труда являются интересы работников, реализуемые в процессе труда при достижении определенного результата. Стимулирование повышения качества труда — это процесс поощрения созидательной инициативы работников, направляемой на совершенствование процесса, улучшение результата труда и увеличение потенциала персонала в ходе трудовой деятельности.

Один из инструментов данного механизма — модель стимулирования повышения качества труда, которая включает такие составляющие, как подбор, подготовка кадров и повышение их квалификации, развитие творческой активности, исключение монотонности и повышение содержательности труда, нормирование труда, разработка и использование показателей индивидуальной оценки качества труда работников для организации стимулирования (см. рисунок).



Модель стимулирования повышения качества труда работников торговой организации

Поскольку труд работников — деятельность, имеющая значение для удовлетворения их личных потребностей, то в модель включены и работники. Внешнее воздействие на модель происходит через потребителей. Весь процесс стимулирования можно подразделить на ряд наиболее значимых составляющих, что позволяет изучать общие закономерности развития стимулирования повышения качества труда.

Во второй главе «**Экономический анализ качества труда в торговле**» разработана методика оценки качества труда торговой организации, проведена ее апробация на материалах ряда организаций торговли государственной и частной формы собственности Гомельского региона. Исследована эффективность качества труда работников торговой организации.

Методика оценки качества труда торговой организации включает в себя цель и задачи оценки, совокупность изучаемых показателей и факторов, воздействующих на них, последовательность и периодичность проведения, допустимые источники информации, приемы оценки.

Наиболее весомые показатели качества труда торговой организации в диссертации определены в соответствии со структурой данной экономической категории. Они подразделены на три группы: характеризующие изменения овеществленного труда, живого труда, реализацию потребностей работников.

Показателями, характеризующими изменение овеществленного труда, являются: размер изменения уровня расходов на реализацию за вычетом расходов на оплату труда, отчислений на социальные нужды, подготовку и переподготовку кадров; относительная экономия (перерасход) средств, затрачиваемых на реализацию, за вычетом указанных отчислений. Показатели изменения живого

труда — темпы роста товарооборота, выраженные в сопоставимых ценах, а также суммах прибыли и чистой продукции, приходящихся на одного работника. К показателям, отражающим реализацию потребностей работников и позволяющим осуществлять стимулирование повышения качества труда, относятся среднегодовая заработная плата, рабочее время, отработанное одним работником за определенный период, и впервые выделенный соискателем показатель «затраты на воспроизводство качественных свойств труда, приходящиеся на одного работника», который включает расходы на оплату труда, относимые на расходы на реализацию и совершаемые из прибыли, отчисления и расходы на подготовку и переподготовку кадров, выплаты из прибыли на проведение социально-культурных мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала работников, оздоровление, создание благоприятных условий для жизнедеятельности, проявления способностей человека в процессе труда.

Основными внутренними факторами, влияющими на изменение качества труда, являются качество трудового потенциала и качество организации труда. В диссертации выявлены показатели, анализ которых позволяет установить закономерности (темпы, характер, величину) изменения обозначенных факторов.

С использованием предложенной методики проведена сравнительная оценка качества труда, которая свидетельствует о том, что наиболее высокое значение его показателей достигнуто: в 2002 г. — в ОАО «Новобелицкая торговая компания «Алеся»; в 2004 г. — в торгово-розничном центре «Орбита» ГКОРУП «Облторгсоюз»; в 2006 г. — в торговых организациях системы потребительской кооперации Гомельского региона.

Выигрышная позиция торговых организаций системы потребительской кооперации Гомельского региона в 2006 г. характеризовалась тем, что уровень расходов на реализацию за вычетом расходов на оплату труда, отчислений на социальные нужды, подготовку и переподготовку кадров снизился; наблюдалась относительная экономия расходов на реализацию за вычетом указанных отчислений. Это указывает на интенсивное развитие организации и экономию овеществленного труда, совершенствование торгово-технологического процесса. Повышение качества труда данных организаций было обусловлено прежде всего совершенствованием его организации. Так, снизилась текучесть кадров, увеличилось количество персонала, повысившего квалификацию, уменьшился удельный вес уволенных за прогулы, растраты, нарушения правил торговли и трудовой дисциплины в общей численности работников, стала меньше доля выплат в связи с потерей временной трудоспособности из-за производственного травматизма и профессиональных заболеваний в общем фонде заработной платы. Затраты на воспроизводство качественных свойств труда на одного работника в торговых организациях системы потребительской кооперации Гомель-

ского региона в 2006 г. были практически в три раза выше, чем по другим исследуемым организациям, что и отразилось на повышении качества труда в них.

К 2006 г. качество труда по ОАО «Новобелицкая торговая компания «Алеся» и по торгово-розничному центру «Орбита» снизилось. Основные причины такого положения — уменьшение трудового потенциала и снижение качества организации труда. Общей для данных организаций тенденцией является рост текучести кадров, в том числе опытных и квалифицированных работников.

Показатель эффективности качества труда торговых работников определяется как соотношение между полученным полезным эффектом живого труда и затратами организации на воспроизводство его качественных свойств.

Предложена формула расчета эффективности качества труда ($\mathcal{E}_{\text{кт}}$) торговой отрасли:

$$\mathcal{E}_{\text{кт}} = \frac{K_{\text{то}} \cdot \Pi_{\text{т}} \cdot P}{Z_{\text{вч}}}, \quad (1)$$

где $K_{\text{то}}$ — коэффициент качества торгового обслуживания покупателей;

$\Pi_{\text{т}}$ — производительность труда по товарообороту в действующих ценах;

P — рентабельность товарооборота;

$Z_{\text{вч}}$ — затраты на воспроизводство качественных свойств труда, приходящиеся на одного работника организации.

Рассматривая показатели числителя данной формулы, необходимо отметить, что полезный эффект, получаемый от роста качества живого труда, характеризуется коэффициентами качества торгового обслуживания покупателей, производительности труда и рентабельности товарооборота. Коэффициент качества торгового обслуживания отражает социальный эффект. Производительность труда и рентабельность товарооборота являются показателями результативности качества труда.

Затраты на воспроизводство качественных свойств труда, приходящиеся на одного работника, воссоздают способность последнего эффективно трудиться.

После преобразования формула (1) принимает следующий вид:

$$\mathcal{E}_{\text{кт}} = K_{\text{то}} \frac{\Pi}{Z_{\text{в}}} 100, \quad (2)$$

где Π — прибыль от реализации;

$Z_{\text{в}}$ — затраты на воспроизводство качественных свойств труда.

Для осуществления факторного анализа эффективности качества труда можно использовать как формулу (1) (в этом случае возможности факторного анализа шире), так и формулу (2).

Исследование динамики эффективности качества труда работников ОАО «Новобелицкая торговая компания «Алеся» показало, что в 2006 г. значение этого показателя увеличилось по сравнению с 2005 г. на 8,38 % (таблица 1).

Таблица 1 — Эффективность качества труда работников ОАО «Новобелицкая торговая компания «Алеся» в 2001, 2004—2006 гг.

Показатель	Год				Отклонение (+, -)		
					2004 г. от 2001 г.	2005 г. от 2004 г.	2006 г. от 2005 г.
	2001	2004	2005	2006	2001 г.	2004 г.	2005 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Коэффициент качества торгового обслуживания покупателей	0,347	0,451	0,432	0,436	0,079	0,004	0,004
2. Производительность труда, млн р.	26,4	41,9	38,3	84,2	15,5	7,7	45,9
3. Рентабельность товарооборота, %	0,05	0,1	0,05	1,4	0,05	0,13	1,35

Окончание таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8
4. Затраты на воспроизводство качественных свойств труда, приходящиеся на одного работника, млн р.	1,8	3,83	4,01	5,98	2,0	0,5	1,97
5. Эффективность качества труда, %	0,254	0,493	0,206	8,595	0,239	0,287	8,389

И с т о ч н и к: разработка автора на основе материалов статистической и бухгалтерской отчетности ОАО «Новобелицкая торговая компания «Алеся» с применением предложенного метода расчета эффективности качества труда.

Расчет показал, что в 2006 г. повышению (по сравнению с 2005 г.) эффективности качества труда работников ОАО «Новобелицкая торговая компания «Алеся» способствовали такие факторы, как улучшение качества торгового обслуживания покупателей (на 0,13 %), увеличение производительности труда (на 0,16 %) и рентабельности товарооборота (на 8,2 %). Снижение эффективности качества труда на 0,13 % обусловлено ростом затрат на воспроизводство качественных свойств труда.

В третьей главе «**Совершенствование стимулирования повышения качества труда торговых работников**» разработана методика стимулирования

повышения качества труда, определены его основные стратегические направления.

В торговых организациях основной категорией работников является торгово-оперативный персонал, поэтому в диссертации внимание акцентировано на персональной оценке качества именно труда этой категории работников. Разработана методика стимулирования его повышения.

Для оценки трудовой деятельности торгово-оперативных работников предложено использовать индивидуальный показатель качества труда ($I_{\text{пкт}}$), расчет которого может быть осуществлен следующим образом:

$$I_{\text{пкт}} = K_{\text{к}} + K_{\text{д}} + K_{\text{а}} + K_{\text{п}}, \quad (3)$$

где $K_{\text{к}}$ — коэффициент квалификации, который предложено определять как отношение разряда работника к среднему разряду, рассчитанному исходя из сложившегося в магазине квалификационного состава работников;

$K_{\text{д}}$ — коэффициент дисциплины труда;

$K_{\text{а}}$ — коэффициент творческой активности;

$K_{\text{п}}$ — коэффициент, отражающий необходимость повышения или снижения индивидуального показателя качества труда в зависимости от определенных факторов.

Необходимость включения в расчет коэффициента квалификации обусловлена тем, что только рост квалификации способствует повышению качества труда и ведет к увеличению удельного веса сложного труда в совокупном труде общества.

Коэффициент дисциплины труда определяется как разность единицы и отношения внутрисменных потерь рабочего времени, вызванных нарушением трудовой дисциплины ($T_{\text{вп}}$), к продолжительности рабочей смены (T):

$$K_{\text{д}} = 1 - (T_{\text{вп}} / T). \quad (4)$$

Коэффициент творческой активности предложено рассчитывать как отношение рабочего времени работника, в течение которого он занят творческой деятельностью ($T_{\text{а}}$), к продолжительности рабочей смены:

$$K_{\text{а}} = T_{\text{а}} / T. \quad (5)$$

Творческая деятельность продавца, которая, на взгляд соискателя, должна поощряться, включает в себя: выполнение продавцом функций декоратора; участие в конкурсах торгового мастерства; активное изучение покупательского спроса; успешное участие в выставках-продажах, выездных ярмарках, проведении рекламных мероприятий и др.

Коэффициент, отражающий необходимость повышения или снижения индивидуального показателя качества труда в зависимости от определенных факторов, рассчитывается следующим образом:

$$K_{\text{п}} = \sum \Pi_{\text{п}} - \sum \Pi_{\text{с}}, \quad (6)$$

где $\Sigma\Pi_{\text{п}}$ — суммарная относительная оценка повышающих факторов;

$\Sigma\Pi_{\text{с}}$ — суммарная относительная оценка понижающих факторов.

В таблицах 2 и 3 представлены факторы, воздействие которых служит основанием для понижения или повышения индивидуального коэффициента качества труда.

Таблица 2 — Факторы, от которых зависит повышение индивидуального показателя качества труда торгово-оперативного персонала

Фактор	Величина повышения за каждый случай
1. Обучение на рабочем месте и вне его	До 0,1
2. Повышенная интенсивность работы	До 0,2
3. Применение в работе передовых приемов и методов труда	До 0,1
4. Выполнение работ в условиях, отличающихся от условий труда по основной работе	До 0,1
5. Оказание помощи молодым работникам	До 0,1
6. Руководство практикантами	До 0,3
7. Проявление инициативы при решении производственных вопросов	До 0,1

И с т о ч н и к: разработка автора на основе обобщения материалов экспертной оценки.

Таблица 3 — Факторы, от которых зависит понижение индивидуального показателя качества труда торгово-оперативного персонала

Фактор	Величина снижения за каждый случай
1. Невыполнение распоряжений бригадира, заведующего отделом, вышестоящего руководителя	До 0,2
2. Нарушение правил эксплуатации торгово-технологического оборудования, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм, противопожарных правил	До 0,3
3. Наличие претензий со стороны покупателей	До 0,4
4. Наличие ошибок в учете	До 0,3

И с т о ч н и к: разработка автора на основе обобщения материалов экспертной оценки.

В качестве величины повышения или понижения показателей использовался коэффициент весомости, который был определен автором с учетом экспертной оценки, полученной в рамках семинара Института повышения квалификации и переподготовки кадров при УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации».

В исследовании установлены следующие цели расчета индивидуального показателя качества труда: экономическая, административная, информационная, мотивационная.

Организованное в ходе исследования анкетирование торговых работников Республики Беларусь показало, что главным стимулом повышения качества труда является материальный, прежде всего, зарплата работников. Детальное исследование практики организации оплаты труда продавцов показало, что в современных условиях хозяйствования не используется какой-либо реальный инструмент стимулирования повышения качества их труда. В связи с этим в работе предложен способ расчета надбавки за качество труда продавцов (H_k) с учетом индивидуального показателя:

$$H_k = (I_{\text{пкт}} \frac{P}{100})T, \quad (7)$$

где $I_{\text{пкт}}$ — индивидуальный показатель качества труда;

P — процентное значение величины надбавки, соответствующее индивидуальному показателю качества труда;

T — суммарная тарифная ставка работника с учетом фактически отработанного времени.

В таблице 4 представлена шкала для определения процентной величины надбавки в соответствии с индивидуальным показателем качества труда.

Таблица 4 — Шкала для определения размера надбавки за качество труда в зависимости от величины индивидуального показателя качества труда

Индивидуальный показатель качества труда	Величина надбавки, %
От 1 до 2	10
От 2 до 3	15
Более 3	20

И с т о ч н и к: разработка автора на основе обобщения экономической литературы и практики хозяйствования торговых организаций.

Выплату надбавки за качество труда предложено осуществлять только в случаях, если значение индивидуального показателя качества труда равно единице и более, так как нормальное среднее качество труда торгового-оперативного работника имеет место, если дисциплина труда соответствует правилам установленного внутреннего распорядка ($K_d = 1$). Конкретная процентная величина надбавки субъектами хозяйствования может устанавливаться самостоятельно с учетом экономической целесообразности.

В рамках разработки данной методики соискателем также выявлены показатели, отражающие экономический эффект от выплаты надбавки в торговле, и проанализирован ее социальный эффект. Апробация предлагаемой методики показала ее ценность для организации оплаты труда работников отрасли с учетом его качества.

В диссертации также определены основные стратегические направления стимулирования повышения качества труда, которые включают в себя активизацию, обеспечение взаимодействия и согласования интересов работника и нанимателя.

По мнению автора, активизация интересов представляет собой процесс усиления и создания необходимой мотивации труда, позволяющий реально стимулировать повышение его качества.

Взаимодействие интересов работника и нанимателя должно обеспечиваться уже при найме работников. Кадровой службе организации (или руководителю подразделения) необходимо знакомить работника с так называемым «пакетом услуг», который будет предоставляться ему при достижении определенных целей, решении каких-либо задач. Такой подход поможет создать цепочку взаимосвязи: «конкретный результат (успех) — конкретное поощрение». При этом под обеспечением согласования интересов понимается выработка консенсуса между работником и нанимателем по определенным вопросам.

При отсутствии реальной возможности стимулирования повышения качества труда посредством значительного увеличения заработной платы приобретает особое значение применение социальных и морально-психологических методов стимулирования, поэтому соискателем рекомендовано использование некоторых из них, наиболее отвечающих требованиям практики хозяйствования в торговой отрасли.

Так, например, в настоящее время очень важно использование метода, который можно назвать «проявление руководителем беспокойства о размере оплаты труда работников». Его сущность заключается в осуществлении руководителем ежемесячного контроля за размером заработной платы каждого работника. Если за предыдущий период работник получил более высокую заработную плату, чем за текущий, то руководитель выясняет у него причины ее уменьшения и сообща с подчиненным определяет возможные пути увеличения заработка. Это повышает доверие работника к справедливости оценки его деятельности, позволяет почувствовать себя полноценным участником организации материального стимулирования, высказать свое мнение о состоянии текущих дел в организации и предложить пути повышения качества труда.

Предлагаемые методы стимулирования повышения качества труда основной категории работников торговой организации дают возможность подвести под данный процесс научную базу. Их использование в практике хозяйствования

ния будет способствовать повышению престижности как профессии продавца в целом, так и труда в конкретной организации, что создаст основу для укрепления конкурентных позиций последней.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации.

1. Развитие рыночных отношений требует исследования качества труда как важнейшей экономической категории, изучение которой особенно актуально на современном этапе развития экономики. Обобщение существующих теоретических взглядов ученых-экономистов на качество труда позволило сформулировать свое мнение о данной категории, раскрыть ее сущность и определить основные факторы, влияющие на нее.

Автором дано следующее определение качества труда — социально-экономическая категория, отражающая совокупность взаимоотношений по поводу процесса труда и его результатов для обеспечения экономии овеществленного и живого труда, создания условий для реализации потребностей работников. В данном определении подчеркнута особая значимость экономии овеществленного и живого труда, а также реализации потребностей работников, значимых для успеха деятельности организации на рынке.

Кризис в развитии розничных торговых организаций на протяжении ряда лет предопределил необходимость разработки механизма стимулирования повышения качества труда. В диссертации определены цель, объект, субъект, принципы, функции и экономические инструменты данного механизма, обобщены недостатки и положительные стороны уже существующих подходов к стимулированию повышения качества труда. Обоснован тот факт, что экономической основой стимулирования повышения качества труда выступают интересы работников в тесной связи с интересами организации.

Под стимулированием повышения качества труда понимается процесс поощрения созидательной инициативы работников, направляемой на совершенствование процесса труда, улучшение его результата и увеличение потенциала персонала в ходе трудовой деятельности. Объектом стимулирования являются отношения по поводу совершенствования процесса и улучшения результата труда работников, а субъектом — конкретный трудовой коллектив в целом и отдельно взятые работники.

Целью стимулирования повышения качества труда являются организация оплаты труда с учетом его качества и поиск резервов развития организации и раскрытия потенциала работника. Оно должно базироваться на следующих основных принципах: целенаправленность, комплексность, непрерывность, научная обоснованность; системность, принцип взаимовыгодной пользы от сотруд-

ничества работника и нанимателя. Стимулирование выполняет целевую, распределительную, контрольную, информационную функции.

В рамках рассматриваемого механизма впервые разработана модель стимулирования повышения качества труда, включающая такие составляющие, как подбор, подготовка кадров и повышение их квалификации, развитие творческой активности, исключение монотонности и повышение содержательности труда, нормирование, разработка и использование показателей индивидуальной оценки качества труда для организации стимулирования. Введение в модель именно этих составляющих обусловлено структурой качества труда и особенностями его организации. Внешнее воздействие на данную модель происходит через потребителей, которые, в конечном счете, и определяют изменения в содержании моделируемого объекта.

Практически все элементы модели имеют не только прямую, но и обратную связь, воздействуют друг на друга. Предлагаемая модель позволяет изучать наиболее общие закономерности развития стимулирования повышения качества труда. При этом задачи управления всеми элементами по существу сводятся к их совершенствованию. Весь процесс можно подразделить на ряд наиболее значимых составляющих, взаимосвязь и взаимодействие которых показаны в модели [1, 2, 4, 8—11, 14, 17, 19, 21—24].

2. Разработана методика оценки качества труда, предполагающая расчет показателей качества труда в динамике, анализ факторов, его определяющих, оценку эффективности качества труда и разработку мероприятий по его повышению, в том числе стимулированию. В диссертации определены наиболее важные показатели качества труда торговых организаций в соответствии со структурой данной экономической категории. Они классифицированы на три группы: характеризующие изменения овеществленного труда, живого труда и реализацию потребностей работников.

К показателям, характеризующим изменение овеществленного труда, отнесены следующие: размер изменения уровня расходов на реализацию за вычетом расходов на оплату труда, отчислений на социальные нужды, подготовку и переподготовку кадров; относительная экономия (перерасход) средств, затрачиваемых на реализацию, за вычетом указанных отчислений.

Показателями, отражающими изменение живого труда, являются темпы роста товарооборота, выраженные в сопоставимых ценах, а также суммы прибыли и чистой продукции, приходящихся на одного работника. Они характеризуют качество результата труда. При увеличении значений показателей, отражающих реализацию потребностей работников (в частности, среднегодовой заработной платы и впервые выделенного соискателем показателя «затраты на воспроизводство качественных свойств труда, приходящиеся на одного работника»), стимулируется повышение качества труда. Рабочее время, отработанное

одним работником за определенный период, при повышении качества труда должно уменьшаться, вследствие чего увеличивается количество его свободного времени и улучшается качество жизни, что особенно актуально в условиях формирования социально ориентированной рыночной экономики.

Основными факторами, влияющими на качество труда, являются качество трудового потенциала и организации труда. Их изучение позволяет установить закономерности — темпы, характер, величину — изменений. Полученные результаты позволяют научно обоснованно стимулировать повышение качества труда, т.е. эффективно управлять им.

Разработанная методика включает способ расчета эффективности качества труда торговых работников, которая рассчитывается как соотношение полезного эффекта качества труда и затрат на воспроизводство его качественных свойств. Полезный эффект качества труда предложено определять как произведение коэффициента качества торгового обслуживания покупателей, производительности труда и рентабельности товарооборота, что отражает экономическую выгоду и социальный эффект.

Была проведена апробация методики оценки качества труда на материалах ряда организаций торговли Гомельского региона, по результатам которой выявлено, что к 2006 г. оно повысилось по торговым организациям системы потребительской кооперации и снизилось по другим исследованным организациям.

Был выполнен также расчет эффективности качества труда торговых работников ОАО «Новобелицкая торговая компания «Алеся», который показал, что значение данного показателя по исследуемой организации в 2006 г. по сравнению с 2005 г. увеличилось на 8,38 %, что обусловлено ростом качества торгового обслуживания покупателей, увеличением производительности труда и рентабельности [1, 3, 7, 10, 14, 23].

3. Стимулирование повышения качества труда должно базироваться на научно обоснованных критериях оценки деятельности работников. Соискателем разработана методика стимулирования повышения качества труда, позволяющая организовать оплату труда с учетом его качества.

В торговых организациях основной категорией работников является торгово-оперативный персонал, качество труда которого определяет в настоящее время конкурентоспособность организации на рынке. Вследствие этого в работе акцентировано внимание на персональной оценке качества труда именно этой категории работников.

Для оценки качества труда торгово-оперативного персонала предложено применять индивидуальный показатель, который определяется как сумма коэффициентов квалификации, дисциплины труда, творческой активности и необходимости изменения рассчитываемого показателя в результате воздей-

ствия определенных факторов. Отличительной особенностью данного расчета является то, что впервые использован такой элемент индивидуальной оценки качества труда, как коэффициент творческой активности, который рекомендовано определять как отношение рабочего времени работника, в течение которого он занят творческой деятельностью, к продолжительности рабочей смены. Творческая деятельность, которая должна поощряться, включает в себя: выполнение продавцом функций декоратора; участие в конкурсах торгового мастерства; успешное участие в выставках-продажах, выездных ярмарках, проведении рекламных мероприятий и др.

Использование индивидуального показателя качества труда поможет улучшить качество процесса и результата труда. В ходе исследования также выявлены основные цели применения данного показателя: экономическая, административная, информационная, мотивационная. Достижение этих целей будет способствовать совершенствованию организации оплаты труда.

Проведенное в ходе исследования анкетирование торговых работников показало, что в настоящее время одним из наиболее значимых компонентов мотивационной системы и инструментов стимулирования повышения качества труда в организациях торговли выступает материальное вознаграждение, особенно значимое в условиях невысокого жизненного уровня населения. В связи с этим соискателем предложено осуществлять расчет надбавки за качество труда продавцов с учетом разработанного индивидуального показателя качества труда, что позволит обеспечить прямую связь оплаты труда работника с повышением его качества.

Исследование подходов к стимулированию повышения качества труда позволило выделить его основные стратегические направления. Это активизация, обеспечение взаимодействия и согласования интересов работника и организации в долгосрочной перспективе.

Активизация интересов — это процесс усиления и создания необходимой мотивации труда, позволяющий реально стимулировать повышение его качества. Взаимодействие интересов работника и организации должно обеспечиваться уже при найме работников. Организации необходимо знакомить работника с «пакетом услуг», который будет предоставляться ему при получении определенных результатов. Согласование интересов понимается как выработка консенсуса между работником и нанимателем по определенным вопросам.

Предложенные методы стимулирования повышения качества труда основной категории работников торговой организации позволяют подвести под данный процесс научную базу. Их применение в торговой практике будет содействовать развитию организации, упрочению ее конкурентных позиций на рынке [4—6, 12, 13, 18].

Рекомендации по практическому использованию результатов.

Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности их использования при разработке и реализации мер по обеспечению устойчивого социально-экономического развития, совершенствованию работы с персоналом и повышению конкурентоспособности субъектов хозяйствования. Результаты изучения опыта организации заработной платы с учетом качества труда торговых работников рассмотрены на заседании правления Чериковского райпо Могилевского облпотребсоюза и учтены при решении вопросов организации материального стимулирования труда торговых работников (акт о внедрении № 1112 от 12.12.2007 г.).

Практический интерес для решения вопросов, связанных с организацией стимулирования повышения качества труда торговых работников, имеют итоги проведенного анкетного обследования мотивации трудовой деятельности работников ряда розничных торговых организаций Республики Беларусь. Основные результаты анкетирования были рассмотрены на заседании правления Хойникского райпо Гомельского облпотребсоюза и учтены при решении вопросов организации материального стимулирования труда торговых работников (акт о внедрении № 01/10 от 11.12.2007 г.), а также на совещании в управлении торговли и услуг Гомельского областного исполнительного комитета. Разработки, связанные с активизацией интересов работников торговых организаций, внедрены в деятельность управления торговли и услуг Гомельского областного исполнительного комитета (акт о внедрении № 1429/08 от 05.12.2007 г.).

Методика стимулирования повышения качества труда нашла отражение в разработанных автором «Методических рекомендациях по организации индивидуального стимулирования качества труда работников торгового предприятия в современных условиях», которые являются актуальным теоретически и важным практически руководством для работников розничной торговли. В частности, они применяются в практической деятельности Торгового дома «Демидовский» РУСПП «1-я Минская птицефабрика» (акт о внедрении № 236 от 09.08.2005 г.), УП «Карина» (акт о внедрении № 220 от 10.09.2003 г.), где были использованы для организации оплаты труда работников с учетом его качества. Апробирование вышеназванной методики в ООО «Товары для дома» в 2006 г. привело к увеличению объема розничного товарооборота организации по сравнению с 2005 г. на 11 %, повышению производительности труда — на 14 % (при сокращении численности работников) и росту рентабельности торговли — на 2,4 % (акт о внедрении № 362 от 17.12.2007 г.).

Результаты исследования используются в учебном процессе УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» (акт о внедрении от 18.12.2007 г.).

Механизм стимулирования повышения качества труда работников организаций торговли, входящих в систему АПК страны, рекомендуется использовать субъектам хозяйствования для решения актуальных задач, возникающих при реализации Государственной программы возрождения и развития села на 2005—2010 гг. и Государственной комплексной программы развития регионов, малых и средних городских поселений на 2007—2010 гг.

Таким образом, содержащиеся в диссертации положения могут быть положены в основу разработки стратегии и тактики управления качеством труда, способствующих росту эффективности деятельности торговой отрасли.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в научных рецензируемых журналах

1. Приходько, В.В. Конкурентоспособность торгового предприятия через призму качества труда его работников / В.В. Приходько // Экономика. Финансы. Управление. — 2003. — № 2. — С. 46—54.

2. Прыходзька, В.У. Сацьяльна-эканамічная сутнасць катэгорыі якасці працы ва ўмовах рынку / Л.М. Давыдзенка, В.У. Прыходзька / Вес. Беларус. дзярж. пед. ун-та. Сер. 2. Гісторыя. Філасофія. Паліталогія. Сацыялогія. Эканоміка. Культуралогія. — 2004. — № 1. — С. 65—69.

3. Приходько, В.В. Оценка качества труда работников торговой организации / В.В. Приходько // Потребительская кооперация. — 2005. — № 2. — С. 27—32.

Статьи в сборниках научных трудов

4. Приходько, В.В. Повышение качества труда работников — основа роста доходов организаций торговли в рыночных отношениях / Т.Н. Сыроед, В.Е. Колесникова, В.В. Приходько // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць: в 2 т. / Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана ; редкол.: О.О. Беляев (отв. ред.) [и др.]. — Киев, 2007. — Т. 2. — Ч. II. — С. 751—758.

Статьи в научно-практических журналах

5. Приходько, В.В. Управление качеством труда в торговле / В.В. Приходько // Отдел кадров. — 2003. — № 4. — С. 108—113.

6. Приходько, В.В. Индивидуальное стимулирование высококачественного труда в торговле / Л.Н. Давыденко, В.В. Приходько // Отдел кадров. — 2003. — № 8. — С. 108—113.

7. Приходько, В.В. Поднять планку престижности / Н.В. Максименко, А.А. Савицкий, В.В. Приходько // Гермес. — 2004 . — № 1. — С. 17—19.

Материалы конференций

8. Приходько, В.В. К вопросу о качестве труда в условиях рынка / В.В. Приходько // Проблемы управления социально-экономическими процессами: опыт и перспективы : материалы науч.-практ. конф., Гомель, 7 февр. 2002 г. / Междунар. ин-т труд. и соц. отношений, Гомел. фил. ; под ред. С.И. Ляха. — Гомель, 2002. — С. 146—149.

9. Приходько, В.В. Затраты и выгоды от управления качеством труда в торговле / В.В. Приходько // Социально-экономическое развитие и проблемы стабилизации экономики Республики Беларусь : материалы науч.-практ. конф., Бобруйск, 21—22 марта 2002 г. / Белорус. гос. экон. ун-т, Бобруйск. фил. ; редкол.: Н.Г. Бобрицкий (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2002. — С. 525—527.

10. Приходько, В.В. Анализ проблем, связанных с качеством труда в малом бизнесе / В.В. Приходько // Предпринимательство в условиях глобализации : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23—24 мая 2002 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Н.Е. Заяц (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2002. — С. 207—208.

11. Приходько, В.В. Механизм управления качеством труда в торговле / В.В. Приходько // Перспективы развития предпринимательских структур в приграничных регионах : материалы междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 29—30 мая 2002 г. / Гомел. облисполком, Белорус. торг.-экон. ун-т ; редкол.: Л.К. Климович (отв. ред.) [и др.]. — Гомель, 2002. — С. 187—189.

12. Приходько, В.В. Качество труда как важнейшее требование рыночной системы хозяйствования / Л.Н. Давыденко, В.В. Приходько // Проблемы управления экономическим потенциалом экологостабилизированного региона : материалы междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 14—15 нояб. 2002 г. : в 2 ч. / Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины ; редкол.: Д.Г. Лин (отв. ред.) [и др.]. — Гомель, 2002. — Ч. 2. — С. 20—27.

13. Приходько, В.В. Управление трудовым потенциалом в торговле / В.В. Приходько // Проблемы управления экономическим потенциалом экологостабилизированного региона : материалы междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 14—15 нояб. 2002 г. : в 2 ч. / Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины ; редкол.: Д.Г. Лин (отв. ред.) [и др.]. — Гомель, 2002. — Ч. 2. — С. 91—92.

14. Приходько, В.В. Методические подходы системного изучения качества труда в торговле / В.В. Приходько // Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений : материалы V междунар. науч.-практ. конф.,

Витебск, 22 нояб. 2002 г. / Междунар. ин-т труд. и соц. отношений, Витебск. фил. ; под ред. И.В. Мандрика. — Витебск, 2002. — С. 160—163.

15. Приходько, В.В. Экономические подходы мотивации высококачественного труда торговых работников / В.В. Приходько // Оплата труда по конечным результатам и предельные измерения как инструменты повышения эффективности деятельности предприятия : материалы науч.-практ. конф., Бобруйск, 17—18 апр. 2003 г. / Белорус. гос. экон. ун-т, Бобруйск. фил. ; редкол.: Н.Г. Бобрицкий (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2003. — С. 313—315.

16. Приходько, В.В. Совершенствование стимулирования повышения качества труда в торговле / В.В. Приходько // Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений : материалы VII междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 4 марта 2005 г. : в 2 кн. / Междунар. ин-т труд. и соц. отношений, Витебск. фил. ; под ред. И.В. Мандрика. — Витебск, 2005. — Кн. 1. — С. 145—149.

17. Приходько, В.В. Модель эффективности качества труда в торговле / В.В. Приходько // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования : материалы II междунар. науч.-практ. конф., Минск, 20—21 апр. 2006 г. : в 2 ч. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: С.А. Пелих (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2006. — Ч. 2. — С. 183—184.

18. Приходько, В.В. Проблемы управления качеством труда персонала организации / В.В. Приходько, Е.П. Бабушкина // Проблемы создания механизма конкурентоспособного менеджмента : материалы VI междунар. науч.-практ. конф., Минск, 25—26 мая 2006 г. / Проектн. науч.-исслед. респ. унитарн. предприятие «Гипросвязь» ; редкол.: В.Ф. Сеница (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2006. — С. 83—85.

Тезисы докладов конференций, семинаров

19. Приходько, В.В. Проблемные аспекты нормирования труда / В.В. Приходько // Региональные проблемы развития предпринимательства : тез. докл. науч.-практ. конф., Гомель, 16—17 нояб. 2000 г. / Гомел. облисполком, Гомел. обл. территор. ком. предпринимательства и инвестиций ; редкол.: С.С. Сидорский (отв. ред.) [и др.]. — Гомель, 2000. — С. 175—176.

20. Приходько, В.В. Некоторые проблемы управления качеством труда в условиях конкуренции / В.В. Приходько // Экономические и социальные преобразования в России: опыт и проблемы : материалы IV Всерос. экон. форума студентов и молодых ученых, Санкт-Петербург, 30—31 окт. 2001 г. : в 2 ч. / С.-Петерб. гос. ун-т ; редкол.: Л.А. Белоусов (отв. ред.) [и др.]. — СПб., 2002. — Ч. 2. — С. 212—214.

21. Приходько, В.В. Управление качеством труда и система управления персоналом / В.В. Приходько // Управление в социальных и экономических системах : докл. и сообщ. VI респ. науч.-практ. конф., Минск, 20—21 дек. 2001 г. : в 3 т. / Минск. ин-т упр. ; редкол.: И.С. Солодуха (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2001. — Т. 2. — С. 189—191.

22. Приходько, В.В. Социальные аспекты качества труда в торговле / В.В. Приходько // Торговля в экономической системе: теория и практика : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Минск, 7—8 мая 2002 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Н.Е. Заяц (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2002. — С. 115—116.

23. Приходько, В.В. Стратегическое управление качеством труда в торговле / В.В. Приходько // Теория и практика менеджмента и маркетинга : тез. докл. междунар. науч.-практ. семинара, Минск, 29—30 мая 2002 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; под ред. И.Л. Акулича. — Минск, 2002. — С. 189—190.

24. Приходько, В.В. Основные направления повышения качества труда работников торговли в условиях антикризисного управления предприятием / В.В. Приходько // Макроэкономические и институциональные проблемы общества с переходной экономикой : тез. докл. науч.-практ. конф., Гомель, 4 февр. 2003 г. : в 2 ч. / Междунар. ин-т труд. и соц. отношений, Гомел. фил. ; редкол.: С.И. Лях (отв. ред.) [и др.]. — Гомель, 2003. — Ч. 1. — С. 85—86.

РЭЗІЮМЭ

Прыходзька Валянціна Ўладзіміраўна

Якасць працы і стымуляванне яе павышэння ў гандлю

Ключавыя словы: праца гандлёвага работніка, матыў, стымул, інтарэс, якасць працы, стымуляванне павышэння якасці працы, індывідуальны паказчык якасці працы, надбаўка за якасць працы.

Мэта даследавання — удаस्कанавальванне метадычных падыходаў да адзнакі якасці працы арганізацый гандлю і эканамічных інструментаў стымулявання яе павышэння для індывідуалізацыі аплаты працы работнікаў і рэалізацыі, стымулюючай функцыі зароботнай платы.

Метады даследавання: агульнанавуковыя метады пазнання (дыалектычны матэрыялізм, абстракцыя, аналіз, сінтэз і інш.), эканоміка-статыстычныя метады (метады параўнання, індэксны метады, метады абсалютных, адносных і сярэдніх велічынь і інш.).

Атрыманыя вынікі і іх навізна складаюцца ў распрацоўцы:

- тэарэтычных асноў механізму стымулявання павышэння якасці працы, якія ўключаюць яго мэту, аб'ект, суб'ект, прынцыпы, функцыі, метады і эканамічныя інструменты, а таксама мадэль стымулявання павышэння якасці працы;
- метадыкі ацэнкі якасці працы, якая ўключае паслядоўнасць правядзення аналізу, супольнасць паказчыкаў якасці працы (у тым ліку стымулявання яго павышэння) і фактараў, якія яго вызначаюць, а таксама спосаб разліку эфектыўнасці якасці працы гандлёвых работнікаў;
- метадыкі стымулявання павышэння якасці працы, якая прадугледжвае ўстанаўленне надбаўкі за якасць працы прадаўцоў з улікам яго індывідуальнага паказчыку і якая вызначае асноўныя стратэгічныя мэты такога стымулявання.

Ступень выкарыстання. Асноўныя вынікі праведзенага даследавання прыняты да выкарыстання кіраваннем гандлю і паслуг Гомельскага абласнога выканаўчага камітэту, асобнымі арганізацыямі сістэмы спажывецкай кааперацыі, унітарнымі прадпрыемствамі, прымяняюцца ў вучэбным працэсе УА «Беларускі гандлёва-эканамічны ўніверсітэт спажывецкай кааперацыі».

Вобласць прымянення. Вынікі даследавання могуць разглядацца ў якасці інтэлектуальнага прадукта і выкарыстоўвацца ў практычнай дзейнасці гандлёвых арганізацый і прадпрыемстваў, іншых рыначных структур, вучэбным працэсе вышэйшых навучальных устаноў эканамічнага профілю.

РЕЗЮМЕ

Приходько Валентина Владимировна

Качество труда и стимулирование его повышения в торговле

Ключевые слова: труд торгового работника, мотив, стимул, интерес, качество труда, стимулирование повышения качества труда, индивидуальный показатель качества труда, надбавка за качество труда.

Цель работы — совершенствование методических подходов к оценке качества труда организаций торговли и экономических инструментов стимулирования его повышения для индивидуализации оплаты труда работников и реализации стимулирующей функции заработной платы.

Методы исследования: общенаучные методы познания (диалектический материализм, абстракция, анализ, синтез и др.), экономико-статистические методы (метод сравнения, индексный метод, абсолютных, относительных и средних величин и др.).

Полученные результаты и их новизна заключаются в разработке:

- теоретических основ механизма стимулирования повышения качества труда, включающих его цель, объект, субъект стимулирования, принципы, функции, методы и экономические инструменты, а также модель стимулирования повышения качества труда;
- методики оценки качества труда, включающей последовательность проведения анализа, совокупность показателей качества труда (в том числе стимулирования его повышения) и факторов, его определяющих, а также способ расчета эффективности качества труда торговых работников;
- методики стимулирования повышения качества труда, предполагающей установление надбавки за качество труда продавцов с учетом его индивидуального показателя и определяющей основные стратегические цели такого стимулирования.

Степень использования. Основные результаты проведенного исследования приняты к использованию управлением торговли и услуг Гомельского областного исполнительного комитета, отдельными организациями системы потребительской кооперации, унитарными предприятиями, применяются в учебном процессе УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации».

Область применения. Результаты исследования могут рассматриваться в качестве интеллектуального продукта и использоваться в практической деятельности торговых организаций и предприятий, иных рыночных структур, учебном процессе высших учебных заведений экономического профиля.

SUMMARY

Prihodko Valentina Vladimirovna

Labour quality and stimulation of his rise in trade

Key words: labour of trade worker, motive, stimulus, interes, labour quality, stimulation of labour quality, an individual parameter of labour quality, addition for labour quality.

The purpose of work — perfection of methodical approaches to an estimation of labour quality of the organizations of trade and economic tools of stimulation of its increase for an individualization of a payment of workers and realization of stimulating function of wages.

Methods of research: general scientific methods of knowledge (dialectical materialism, abstraction, analysis, synthesis, etc.), economic and mathematical methods (method of comparison, index method, method of absolute, relative and mean values and etc.).

The received results and their novelty are in developing:

- theoretical bases of the mechanism of stimulation of improvement of labour quality, opening its economic essence, including the purposes, object, the subject of stimulation, principles, the functions directed on realization of the purposes, methods and economic tools; models of stimulation of improvement of labour quality;
- techniques of an estimation of labour quality, defining the scheme of the analysis, system of parameters of labour quality (including, parameters of stimulation of improvement of labour quality) and factors, its defining, efficiency of labour quality of trading workers opening calculation;
- techniques of stimulation of improvement of labour quality, assuming a binding of an individual parameter of labour quality of sellers to calculation of the extra charge for quality of their labour, defining the basic strategic purposes of stimulation of improvement of labour quality.

Extent of application. The results of the research were accepted for implementation by the Trade and Service Department of the Gomel Region Executive Committee, are approved and introduced some unitary enterprises. These results are also applied in educational process in IE «Belarusian Trade and Economics university of consumer cooperative».

Area of application. The results of the research can be considered to be an intellectual product and it can be used in the practical activities of trade organizations and enterprises of other market structures as well as in the course of studies at higher educational establishments that provide training in economics.

Редактор *Г.В. Андропова*
Корректор *Е.И. Кожушко*
Технический редактор *О.В. Амбарцумова*
Компьютерный дизайн *Ю.Н. Лац*

Подписано в печать 21.01.2009. Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman. Офсетная печать. Усл. печ. л. 1,6. Уч.-изд. л. 1,4. Тираж 70 экз. Заказ

УО «Белорусский государственный экономический университет».
Лицензия издательская № 02330/0056968 от 30.04.2004.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.

Отпечатано в УО «Белорусский государственный экономический университет».
Лицензия полиграфическая № 02330/0148750 от 30.04.2004.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.