

К вопросу о рационализации структуры аппарата управления райпо

В связи с прошедшей в системе потребительской кооперации реорганизацией райпотребсоюзов в райпо и необходимостью использования трудовых нормативов, позволяющих рационализировать численность работников и соответственно расходы на оплату их труда возникла потребность в уточнении примерной численности работников аппарата управления райпо. Мы предлагаем нормативы предназначенные для определения численности основных категорий работников аппарата управления райпо в зависимости от степени развитости хозрасчетных отношений в основной отрасли — торговле. Они определены на основе результатов экономико-математического анализа с применением методов ранжирования и группировок, а также изучения организационных условий деятельности райпо Республики Беларусь.

Нормативы численности установлены в зависимости от следующих наиболее существенных факторов: численности торговых работников и формы хозрасчетных отношений. По результатам корреляционно-регрессионного анализа именно с этими факторами имеют сильную корреляционную связь такие показатели, как объем валового, розничного товарооборотов, количество предприятий, торговых единиц, отчетов материально ответственных лиц, среднесписочная численность работников, численность пайщиков. По правилам построения уравнения регрессии сильно коррелирующие между собой показатели нельзя использовать одновременно, т. к. они либо усиливают, либо гасят влияние друг друга. В связи с этим только два вышеназванных фактора будут приняты в расчет в большинстве рассматриваемых случаев. При этом к смешанной форме хозрасчета следует относить и те райпо, где на балансе правления находятся только коопунивермаг, розничное предприятие или склады.

Нормативы численности представлены в виде таблиц. Общая численность работников райпо определяется путем суммирования нормативов численности по функциям и должностям.

Предлагаемые нормативы носят рекомендательный характер, и при их применении фактическая численность (общая и по должностям) в каждом отдельном случае может быть увеличена, уменьшена или оставлена без изменения в зависимости от конкретных условий. Могут измениться также и формы хозрасчета.

Таблица 1. Примерные нормативы численности по функции "Организация торговой деятельности" (начальники отделов, товаровед и, маркетологи, инструкторы по организации и технике торговли, товароведы по таре)

Форма хозрасчета в райпо	Число работников в расчете на 100 чел. торговых работников
1	2
Райпо, в состав которых входят только расчетные торговые предприятия	0,5 *
Райпо, в состав которых не входят хозрасчетные торговые предприятия	3

1	2
Райпо, имеющие как хозрасчетные торговые предприятия, так и не хозрасчетные:	
а) при условии, что численность работников в хозрасчетных предприятиях занимает более 50 % общей численности работников торговых предприятий	1,5
б) при условии, что численность работников в хозрасчетных предприятиях занимает менее 50 % общей численности работников торговых предприятий (без учета числа работников аппарата райпо)	3

* — округления в данном случае производятся в большую сторону при любом количестве десятых.

С.Н. Лебедева, доцент
Гомельский кооперативный институт

Ретроспективный анализ подходов к системе регулирования и стимулирования труда на основе применения тарифной системы

Необходимость анализа системы регулирования и стимулирования оплаты труда в нашей стране и за рубежом обусловлена необходимостью определения основных принципов и методов воздействия на заработную плату в период формирования рынка и в период развитых рыночных отношений.

С конца 20-х годов теоретические положения о существовании в нашей стране рынка труда и стоимости рабочей силы стали подвергаться резкой критике. Между тем динамика фактической заработной платы в годы НЭПа в конечном счете определялась условиями рынка труда, или, точнее рынка рабочей силы. Но этот рынок был не полностью стихийным, а регулировался социалистическим государством при помощи единой 17-разрядной тарифной сетки. При этом ставка первого разряда устанавливалась в коллективном договоре с учетом спроса и предложения рабочей силы и соответствовала размеру прожиточного минимума для условий данной профессии.

Однако, под воздействием победивших к этому времени леворадикальных взглядов на строительство социализма в 1927 — 1929 г. г. была проведена реформа тарифной системы и всей политики заработной платы, направленная на жесткое централизованное государственное нормирование. Роль коллективных договоров, и вообще роль профсоюзов в регулировании заработной платы свелась на нет.

Длительное игнорирование рынка труда и его влияния на формирование заработной платы постепенно привело к уравнительной системе оплаты труда.

На наш взгляд, осуществляемая в течение долгих лет политика сокращения дифференциации заработной платы не отвечала объективным требованиям развития экономики и явилась одним из факторов застоя в народном хозяйстве.