

Министерство высшего и среднего специального образования
Эстонской ССР

ТАРТУСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Ю.Т.Маллене

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ПОДГОТОВКИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
КАДРОВ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

(на материалах Эстонской ССР)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Diss. Tart.
400277

ТАРТУ 1971

Министерство высшего и среднего специального образования
Эстонской ССР

ТАРТУСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

Ю.Т.Маллене

**ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ПОДГОТОВКИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
КАДРОВ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ**

(на материалах Эстонской ССР)

Специальность 08.594 - экономика, организация и
планирование народного
хозяйства(торговля).

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

ТАРТУ 1971

Работа выполнена при кафедре товароведения и организации торговли Тартуского государственного университета

Научный руководитель - кандидат экономических наук, доцент Х.В. ПАУТС

Официальные оппоненты:

доктор экономических наук,
профессор Р.К. КЮСВЯРАВ

кандидат экономических наук,
доцент Ф.К. САУКС.

Ведущее учреждение: Центр НОТ-а Эстонского республиканского союза потребителей обществ.

Автореферат разослан "...." 1971 г.

Защита диссертации состоится "...." 1971 г. на заседании Ученого совета по защита диссертаций юридического и экономического факультетов Тартуского государственного университета.

г. Тарту, ул. Кликооли 18.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке университета.

Отзывы просим направлять ученому секретарю Совета.

Ученый секретарь:

2
Tartu Riikliku Olikeeli TGU
Raamatukogu

/И.Маароос/

427452

В нашей стране на основе быстрого подъема производства предметов народного потребления и систематического повышения реальных доходов населения неуклонно развивается торговля. В соответствии с Директивами XXIV съезда КПСС на 1971-1975 годы розничный товароборот к концу пятилетки возрастёт по сравнению с 1970 годом на 140 процентов.

С ростом объема товарооборота, увеличением количества торговых предприятий, внедрением новых форм торговли и применением нового порядка стимулирования возрастают требования к подготовке и использованию торговых кадров. Увеличение розничного товарооборота и улучшение культуры торговли в условиях нового порядка планирования и экономического стимулирования связаны с необходимостью улучшения подбора, расстановки и использования всех работников розничной торговли с учетом их должностной квалификации, индивидуальных возможностей и способностей каждого из них. Должна быть налажена систематическая работа по подготовке и повышению квалификации всех категорий руководителей, специалистов и продавцов. Актуальностью проблемы совершенствования подготовки и использования кадров в розничной торговле обуславливается выбор темы диссертационной работы.

Основной целью настоящей работы является исследование на материалах Эстонской ССР проблемы подготовки и использования кадров в розничной торговле.

Изложенные выше задачи определили и следующую структуру диссертации:

Предисловие.

- I глава. Общая характеристика структуры и развития торговли Эстонской ССР.
- II глава. Состав, подготовка и эффективность использования продавцов.
- III глава. Состав и подготовка специалистов и руководителей, эффективность использования специалистов.

Выводы и предложения.

Исследование факторов, влияющих на подготовку и использование кадров в розничной торговле, осуществлялось на основе марксистско-ленинской методологии и исходя из решений съездов и пленумов ЦК КПСС, постановлений ЦК КП Эстонии и Совета Министров Эстонской ССР по торговле. Кроме того, использовалась специальная литература советских и зарубежных авторов.

Автором настоящей работы был проанализирован обширный статистический материал /данные годовых отчетов предприятий и организаций розничной торговли Министерства торговли Эстонской ССР и Эстонского республиканского союза потребительских обществ, статистических разработок ЦСУ Эстонской ССР и т.д./ и проведено 3 социологических опроса.

При разработке материалов применялись следующие методы исследования: статистические группировки, метод сравнительного анализа, метод социологического опроса.

Общий объем диссертации составляет 195 страниц, в том числе 45 таблиц, 3 рисунка и 12 приложений.

В предисловии обосновывается актуальность темы, необходимость ее разработки, определяется цель диссертации и круг исследуемых вопросов.

В первой главе дается общая характеристика структуры и развития торговли Эстонской ССР.

Общий объем розничного товарооборота Эстонской ССР составил в 1969 году 1000,2 миллиона рублей. Из общего объема товарооборота розничной торговли Эстонской ССР на долю Министерства торговли Эстонской ССР падает 54,3 процента, на долю Эстонского республиканского союза потребительских обществ - 35,8 процента и 9,9 процентов - на долю других торговых организаций.

В подчинении Министерства торговли Эстонской ССР находятся 7 розничных торговых организаций, которые по объему товарооборота весьма различны. Таким образом различия по товарообороту между самой большой розничной торговой организацией и самой маленькой более двадцати раз.

В подчинении Эстонского республиканского союза потребительских обществ /ЭРСПО/ находится 1 районный союз потребительских кооперативов, 4 районных потребительских кооператива и 26 потребительских кооперативов.

Кроме товарооборота, основным показателем хозяйственной деятельности розничных торговых организаций является прибыль.

Но прибыль является абсолютной величиной. Поэтому наряду с прибылью для оценки экономической эффективности хозяйственной деятельности, особенно в условиях нового порядка планирования и материального стимулирования, целесообразно используется также относительный показатель - уровень рентабельности. Из расчетов, произведенных автором данной работы, выяснилось, что в системе Министерства торговли Эстонской ССР в 1969 году самую большую рентабельность имело Таллинское управление торговли - 2,37 процента, самую низкую - Вильяндиский торг. - 1,32 процента. В системе ЭРСПО самая большая рентабельность была в

Килинги-Ныммеском потребительском кооперативе - 1,97 и самая низкая - в Кохтла-Ярвеском потребительском кооперативе - 0,30 процента.

При одинаковом индексе цены за последние годы в розничной торговле Эстонской ССР товарооборот на одного работника увеличился с 34,1 рубля в 1965 году до 41,3 рубля в 1969 году. Такой прирост товарооборота на одного работника может быть обеспечен только развитием розничной торговой сети, повышением квалификации торговых работников, совершенствованием организации розничной торговой сети и организацией труда в розничных торговых предприятиях на основе научных методов.

Данные показывают, что темп количественного развития розничной торговой сети Эстонской ССР постоянно отстают от темпов роста розничного товарооборота. По сравнению с 1965 годом, за годы 1966-1969 товарооборот розничных торговых предприятий Эстонской ССР увеличился на 146,8 процента, в то время как число розничных торговых предприятий увеличилось на 101 процент и число рабочих мест продавцов розничных торговых предприятий - на 115,1 процента.

Причиной медленного прироста рабочих мест продавцов по республике является медленный прирост рабочих мест продавцов в больших городах. Например, в городе Таллине, который даёт 60 процентов из общего розничного товарооборота системы Министерства торговли Эстонской ССР, прирост рабочих мест продавцов был за годы 1966-1969 только 111,4 процента. По сравнению с 1968 годом розничный товарооборот в Таллине увеличился на 8,7 процента, в то время как прирост рабочих мест был 0,9 процента, т.е. почти в десять раз меньше. Медленно возрастала и мощность розничных торговых предприятий за годы 1966-1969. В государственной и кооперативной торговле Эстонской ССР средний размер розничных торговых предприятий увеличился с 2,55 рабочего места в 1965 году до 2,8 рабочего места в 1969 году.

Причиной такого медленного прироста средней мощности розничных торговых предприятий в Эстонской ССР, является,

во-первых, очень медленное строительство Министерством торговли Эстонской ССР больших магазинов в городах. Во-вторых, из общего числа продовольственных магазинов системы государственной торговли Эстонской ССР, 35,2 процента являются специализированными. Во-третьих, слишком большую часть из общего числа торговых предприятий /18,1 процента/ составляет мелкорозничная сеть.

Хотя по сравнению с 1965 годом в системе государственной торговли число магазинов, в которых применяются современные формы продажи товаров, увеличилось в 2 раза, все же в 1969 году их число составляло только 35,0 процента из общего числа магазинов. В системе ЭРСПО число магазинов, в которых применяются современные формы продажи товаров составляло в 1969 году 58,4 процента. В 1965 году их число равнялось 49,3 процента.

Х Х Х

Во второй главе анализируется состав продавцов по образованию и профессиональной подготовке, исследуются проблемы, связанные с подготовкой продавцов, их лучшим использованием в различных торговых предприятиях, вопросы материального стимулирования и текучести кадров.

Качество деятельности и вытекающее из него качество обслуживания зависят от общеобразовательного уровня продавца, его профессиональной квалификации и умения вести себя на работе. Продавец должен знать основы товарообращения, потребительные свойства товаров и режим их хранения, владеть органолептическими методами определения их качества. Главное заключается в том, чтобы продавец был для покупателя квалифицированным консультантом. Бряд ли можно предъявить такие требования молодому продавцу, окончившему 8 классов и получившему профессиональную подготовку в по-

рядке индивидуально-бригадного обучения, продолжавшегося 6 месяцев. Состав по образованию и профессиональной подготовке продавцов, а также изменения в составе за 1966 - 1969 гг. в системе Министерства торговли Эстонской ССР характеризуют данные таблицы I.

Таблица I

Состав продавцов по образованию с профессиональной подготовке и изменения в составе за 1966-1969 гг. в системе Министерства торговли Эстонской ССР / в процентах /.

На конец года	Общее число продавцов	В том числе состав продавцов по образованию				
		лиц, окончивших средние учебные заведения	лиц, окончивших средние общие	лиц, имеющих общее	лиц, окончивших торговые училища	лиц, имеющих общее среднее образование
1966	100,0	7,9	6,7	28,4	63,7	9,2
1967	100,0	6,7	5,9	28,0	65,3	9,7
1968	100,0	7,1	6,3	28,7	64,2	11,0
1969	100,0	6,5	5,5	28,2	65,3	10,8

Данные таблицы I показывают, что за четыре года относительно увеличилось число продавцов, имеющих специальную подготовку /торговый техникум или торговое училище/, увеличилось число продавцов, не имеющих общего среднего образования. Кроме того, как показало проведенное автором в Таллине в 1969 году социологическое исследование, из 777 продавцов 22,8 процента не имеют даже 7 - 8 летнего образования. Отчет о составе и движении кадров в государствен-

ной и кооперативной торговле /форма № 72-к/ этого не показывает. Кроме того, недостатком отчета о составе и движении кадров в кооперативной торговле является, то что продавцы, получившие подготовку в порядке индивидуально-бригадного обучения и в торговых училищах, не разделяется в отчете в отдельные группы.

Основным местом подготовки продавцов должно быть торговое училище. Долгое время продавцов для государственной торговли Эстонской ССР подготавливало только одно училище, начиная с 1966 года - три. Несмотря на это, число подготовленных в училищах продавцов не соответствует фактическим требованиям. Так в 1969 году в системе Министерства торговли Эстонской ССР из общего числа подготовленных продавцов получили подготовку в торговых училищах 23,2 процента. Остальные 76,8 процента получили свою подготовку в порядке индивидуально-бригадного обучения. ЭРСПО тоже не в силах изменить подобное соотношение в своей системе, однако эта система все-таки дает какой-то выход из положения. При 14 потребительских кооперативных организациях организованы магазинно-школы, где срок обучения, как и при индивидуально-бригадном обучении - 6 месяцев, однако ведется обучение по определенному учебному плану и расписанию. Это обеспечивает более высокую квалификацию продавцов по сравнению с индивидуально-бригадным обучением и предотвращает одно из отрицательных явлений, получивших широкое распространение, когда квалификация младшего продавца присваивается нередко после 3 - 4 месяцев индивидуально-бригадного обучения. Проведенное автором исследование в Тартуском доме торговли показало, что основное число покупателей недовольно знаниями продавцов по товароведению. Только 18,4 процента из общего числа ответивших на анкету считали продавцов хорошо знающими товароведение.

Отрицательное влияние на увеличение числа продавцов, получивших подготовку в торговых училищах, оказывает низкий престиж профессии продавца. На протяжении многих лет профессии людей, занятых в сфере обслуживания, считались как бы

второразрядными, а самих работников - даже искателями легкой жизни. Рецидивы такого отношения можно встретить и в наши дни, в том числе и среди молодежи.

В 1969 году среди всех поступающих в высшие учебные заведения Эстонской ССР был проведен опрос с тем, чтобы выяснить их отношение к той или иной профессии, определить каким престижем она пользуется в их глазах. Оценки были следующие / по пятибалльной системе /:^I

Таблица 2

Мнения о профессиях всех поступающих в высшие учебные заведения Эстонской ССР в 1969 году.

Профессия	Все поступившие		Все непоступившие	
	Нравится	Престиж	Нравится	Престиж
1. Полевод	2,23	2,91	2,21	2,98
2. Продавец	2,30	3,12	2,34	3,15
3. Строитель	2,48	3,31	2,47	3,42
4. Шофер	3,15	3,35	3,13	3,37

В глазах выпускников средней школы среди профессий, не требующих высшего образования, только у полевода престиж ниже, чем у продавца. Даже всем непоступившим женщинам /1374/ профессия шофера нравится больше /2,88/, чем продавца /2,41/. Отсюда и трудности укомплектования групп продавцов в торговых училищах.

Нехватку продавцов можно устранить не только дополнительным приемом их на работу, а во многих случаях и рациональным использованием рабочего времени имеющихся продавцов. Для того, чтобы рационально использовать рабочее время продавцов, нужно, во-первых, знать привычки покупателей и их текучесть. На основе этого составить инструкции работ, где описана вся деятельность каждого про-

^I Поступивших в высшие учебные заведения было 1838, а непоступивших - 2293.

давца и его место работы. Для этого нужно составить план магазина, где различные части магазина носят свой номер.

Такая организация труда имеет ряд преимуществ:

- 1/ каждый продавец имеет ясное представление о своей ответственности;
- 2/ дает возможность легко переставить продавцов потому что места и обязанности разделены и пронумерованы.

В соответствии циркулярным письмом Министерства торговли СССР № 172-75 от 9 сентября 1967 года, заведующие магазинов, которым подвигаются меньше, чем 10 продавцов должны принимать участие в продаже товаров. Но многие заведующие магазинов не могут этого делать, потому что они не являются материально ответственными лицами в бригадах магазинов. Материально ответственными лицами они не могут быть по той причине, что у них на материальной ответственности есть свои специальные склады. Поэтому продавцы должны принимать товары в магазинах, что уменьшает их участие в продаже. Причиной такого положения является то, что ни один руководитель торговых организаций Эстонской ССР не издал приказ, где было бы показано время участия заведующих в продаже товаров, как рекомендует названное циркулярное письмо.

Большие резервы рационального использования продавцов находятся в применении самообслуживания. Практика показывает, что для небольших магазинов переход на самообслуживание требует увеличения персонала. Анализ работы больших магазинов за границей и в Советском Союзе показывает, что товарооборот на одного продавца возрастет в магазине относительно с большой площадью торгового зала. Средняя площадь торгового зала продовольственных магазинов самообслуживания универсального ассортимента была на 1 января 1970 г. в системе Министерства торговли Эстонской ССР 131,5 м². Препятствием для развития больших продовольственных магазинов универсального ассортимента в городе Таллине, который дает

60 процентов общего объема розничного товарооборота, являются три специализированных продовольственных торгова. Все они развивают свою специализированную розничную торговую сеть, и поэтому из общего числа продовольственных магазинов в городе Таллине 85,2 процента являются специализированными. Автор диссертации рекомендует реорганизовать три специализированных торгова на два торгова универсального ассортимента по территориальному принципу.

Большим препятствием при внедрении самообслуживания является и отсутствие достаточного количества расфасованных товаров. Проведенный автором работы анализ показывает, что Таллинский продторг получил в 1968 году в расфасованном виде 17,7 процентов из общего количества растительного масла, 33,0 процента сливочного масла, 40,0 процентов кондитерских изделия и т.д. Чтобы больше и эффективнее внедрять самообслуживание, многие розничные торговые организации и предприятия сами фасуют большую часть товаров. В основном эта работа делается вручную и не бывает эффективной. Исследования показывают, что продажа многих товаров является поэтому убыточной. Поэтому нужно установить повышенные скидки в пользу торговых организаций на те товары, которые выпускаются промышленностью нерасфасованными.

Немаловажным показателем обеспеченности розничной торговли квалифицированными продавцами является их состав по стажу работы. Из общего числа продавцов Министерства торговли Эстонской ССР лица со стажем свыше 5 лет составляют только 45,9 процента. Это объясняется большой текучестью продавцов. Только за 1969 г. из общей численности продавцов предприятий Министерства торговли Эстонской ССР уволилось по различным причинам 23,4 процента.

Хотя текучесть является социальным явлением, которое не всегда можно считать отрицательным, необходимо вести борьбу экономических последствий. Текучесть отрицательно сказывается на эффективности их использования. Если продавец уходит сразу после подготовки с торгового предприятия,

оно теряет больше экономически /средства, которые были затрачены на его подготовку/. Если же продавец уходит после нескольких лет работы, предприятие теряет больше в квалификации продавцов.

Но текучесть - это только часть движения рабочей силы, она есть явление стихийное, не поддающееся непосредственному планированию. В торговле можно считать достаточно большой вероятностью текучесть движений тех продавцов, которые уходят по собственному желанию. По сравнению со средними показателями Союза ССР, текучесть продавцов в системе Министерства торговли Эстонской ССР очень большая. В 1969 г. она составляла 19,5 процентов от общего числа продавцов. Большая часть исследований дала нам ответ на вопрос, какие бывают мотивы ухода продавцов с работы, но мотивы ухода с работы рождаются на базе каких-то причин. Причиной такой текучести в Эстонской ССР следует считать с одной стороны напряженный баланс рабочей силы, а с другой - недостаточное знание и учет претензий и нужд продавцов как отдельных личностей.

Результаты социологического опроса, проведенного автором среди таллинских продавцов, показали, что из 777 опрошенных продавцов определенное желание сменить работы высказали 124, т.е. 16 процентов, 55,6 процента из которых совершенно недовольны температурой в помещениях магазинов: летом душно, зимой холодно, 53,2 процента считают совершенно ненормальным положение с детскими садами и яслями. 24,2 процента желающих уйти с работы были недовольны спецодеждой, а размер зарплаты не удовлетворял лишь 19,3 процента. Часто приходится слышать, что люди не хотят работать в торговой сети из-за материальной ответственности. Однако анкетный опрос показал, что только 6,7 процента всех опрошенных высказались против материальной ответственности.

В диссертации проанализированы причины текучести продавцов в различных торговых предприятиях города Таллина и по возрастным группам. Причины ухода продавцов с работы неодинаковы во всех розничных торговых организациях и пред-

приятнях. Поэтому для выяснения истинных причин ухода рабочих все торговые организации и предприятия должны сами провести опрос рабочих, а не удовлетворится результатами опросов других организаций и предприятий. Осуществление мероприятий по закреплению кадров на работе и ликвидации их неоправданной текучести должны стать обязательной функцией отделов кадров торговых организаций и предприятий.

Усиление заинтересованности продавцов в индивидуальных и коллективных результатах труда непосредственно связано с совершенствованием его материального стимулирования. Проблема стимулирования — проблемы экономическая, но в то же время проблема психологическая. Это прежде всего предполагает знание объекта стимулирования — человека. Поэтому было бы ошибочно отдавать предпочтение во всех розничных торговых предприятиях только сделаной либо повременной оплате. Сдельная оплата в психологическом аспекте тем хороша, что при ней продавец легко может видеть связь между трудовыми усилиями и размерами поощрения. В то же время в погоне за рублем продавец нередко сознательно нарушает культуру обслуживания. Существенным недостатком повременной оплаты как стимула материально заинтересованности является то, что при сегодняшней практике работнику часто платят за должность. Поэтому нужно, по мнению автора данной работы хотя бы экспериментально, в некоторых розничных торговых организациях применять смешанную систему зарплаты, которую использует большинство других социалистических стран и которая является более эластичной и объективной. Большее всего оплата труда отвечает основным требованиям социально-психологическим и экономическим тогда, когда всем розничным торговым организациям дается право самим выбрать для своих розничных торговых предприятий подходящую систему зарплаты и систему материального стимулирования.

До I января 1970 года в системе Министерства торговли Эстонской ССР были переведены на новый порядок материального стимулирования две розничные торговые организации и одно

предприятие, где фонды стимулирования образовывались в виде отчислений от прибыли. В этих организациях продавцов стимулировали основным только по итогам года. Средняя премия по годовым итогам составляла в Таллинском продовольственном и промышленном торге в 1969 году только 18-20 рублей. По мнению автора диссертации этого недостаточно для создания трудового коллектива, закрепления продавцов на своих местах и преодоления их текучести. Воспитание чувства коллективной заинтересованности — такого основное назначение вознаграждения по итогам года как формы материального поощрения. В результате такого стимулирования зарплата продавцов в названных розничных торговых организациях не повышалась, хотя по сравнению с 1968 годом в 1969 году повысились товарооборот и прибыль.

В различных торговых организациях и предприятиях ЭРСПО при разработке нормативов отчислений от оборота и прибыли по торговле для отдельных потребительских обществ предварительно производился подробный анализ использования рабочей силы и расходования фонда заработной платы. Тем потребительским обществам, которые допустили необоснованное увеличение количества работников, были утверждены более низкие нормативы, чем тем кооперативам, где этого не наблюдалось. Анализ работы кооперативов, работавших в новых условиях материального стимулирования, показал, что зарплата продавцов повышается пропорционально увеличению товарооборота и прибыли. Поэтому можно считать такую систему материального стимулирования и образования фондов стимулирования более эффективной.

Общим недостатком материального стимулирования продавцов в системе Министерства торговли Эстонской ССР и системе ЭРСПО является то, что слишком строго измеряются те стороны работы, которые так или иначе связаны с оплатой труда, и менее учитываются некоторые общие показатели, которые продавец дополнительно включает в свои социалистические обязательства.

В третьей главе рассматриваются проблемы состава и совершенствования подготовки специалистов и руководителей, а также использования специалистов.

Большое значение, особенно в период претворения в жизнь экономической реформы, имеет квалификация специалистов, работающих в торговых организациях. Ведь именно они должны своей продуманной деятельностью обеспечивать выполнение плана по товарообороту и прибыли и повышать культуру торговли. Чтобы ориентироваться в вопросах современной экономики, организации торговли, эстетики и рекламы, специалисты должны прежде всего иметь соответствующую подготовку и постоянно пополнять свои профессиональные знания. Тогда каждая организация, каждое предприятие само может изучать свою хозяйственную деятельность и определить, как добиться, чтобы производительные затраты способствовали лучшему выполнению основных задач.

Соответственно типовой номенклатуре, установлены должности, подлежащие замещению специалистами с высшим и средним специальным образованиям. В организациях и предприятиях системы Министерства торговли Эстонской ССР и ЭРСПО все специалисты должны иметь специальное образование. Анализ статистических материалов показывает, что в 1 января 1970 года 845 экономистов, товароведов и бухгалтеров, работающих в организациях розничной торговли Министерства торговли Эстонской ССР, имели следующее образование /таблица 3/.

Таблица 3

Состав специалистов розничных торговых
организации Министерства торговли Эс-
тонской ССР по образовательному уровню
на 1 января 1970 г.

	Всего	В том числе, процент к итогу		
		Экономис- ты	Товарове- ды	Бухгал- теры
I Всего специалистов	100,0	100,0	100,0	100,0
II Из них специалис- тов:				
1. с высшим образо- ванием	11,4	22,8	23,5	11,4
2. со средним специ- альным образова- нием	34,4	40,2	51,9	34,4
в том числе с тор- говым средним спе- циальным образова- нием	29,6	34,8	47,8	29,6
3. с общим средним образованием	29,7	29,3	15,0	29,7
4. с неполным сред- ним образованием	24,5	7,6	9,6	24,5

Из таблицы видно, что специальную подготовку имеет ме-
нее половины работников, занимающих должность специалиста.
Особенно низкой является как специальная подготовка, так и
общеобразовательная у бухгалтеров.

По типовой номенклатуре слишком большие требования
предъявляются в системе Министерства торговли Эстонской ССР
экономистам, которые должны все иметь высшее образование. В
то же время от товароведа не требуется высшего образования

даже тогда, когда он работает на должности старшего товароведа розничной торговой организации. В действительности же на 1 января 1970 года в системе Министерства торговли Эстонской ССР соотношение между специалистами высшего образования и среднего специального образования было у экономистов 1 : 1,5 у товароведов 1 : 2,2 и у бухгалтеров 1 : 17,0.

Чтобы улучшить структуру состава специалистов в пользу специалистов со специальным образованием нужно, с одной стороны, увеличить подготовку специалистов высшего и среднего образования и, с другой стороны, улучшить использование специалистов в розничных торговых организациях и предприятиях.

Если товароведов и бухгалтеров в Эстонской ССР готовят в техникумах и в высшей школе то экономистов торговли подготавливает только Тартуский государственный университет. Бухгалтеров торговли со средним специальным образованием для государственной торговли подготавливает только одно учебное заведение - Ракверский экономический техникум. В 1969 году только в розничной системе Министерства торговли Эстонской ССР приняли на работу 45 бухгалтеров, в то время как для всей государственной системы подготовили 31 бухгалтера со специальным образованием.

В диссертации обосновывается необходимость относительного сокращения подготовки товароведов и увеличение подготовки экономистов и бухгалтеров. Необходимость этого обусловлена с одной стороны, возрастающей ролью экономических служб и, с другой стороны тем, что показывает анализ, более 50 процентов всех занятых в розничной торговле специалистов со средним специальным образованием работают продавцами. Основная часть из них имеет специальность товароведа.

Автор диссертации предлагает регулярно повышать квалификацию уже занятых в торговле специалистов двумя путями:

- 1/ в порядке организованных курсов квалификации;
- 2/ самообразованием.

Самой лучшей формой повышения своих знаний является то, при которой специалисты сами изучают все новое. Для этого все розничные торговые организации должны иметь свои методические кабинеты со специальной литературой и руководители должны предоставить специалистам возможность пополнять свои знания там и во время работы.

Руководство, с точки зрения разделения труда, должно состоять из руководителей, специалистов и технических работников. Как показывает анализ, в управляемых аппаратах розничных организаций лишь всего несколько процентов из общего числа работников является техническими работниками. Поэтому большую часть технической работы выполняют специалисты.

Практика показывает, что до сих пор труд специалистов в розничных торговых организациях и предприятиях в основном оценивается на основании той его части, которая затрачивается на выполнение технической работы /своевременное представление отчетов, ведение журналов, регистрация различных технических данных и т.д./, либо она легко поддается контролю. Подобная организация труда устраивает именно тех людей, которые не имеют специальной подготовки. Поэтому и могут на разных должностях специалистов работать люди без специальной подготовки. Автор работы рекомендует при таком положении работникам не имеющим специального образования и занимающими должности специалистов платить заработную плату, лишь превышающую минимальную ставку.

С другой стороны растратой труда является то, что специалист с высшим образованием работает на месте, где требуется по типовой номенклатуре среднее специальное образование.

Как показал анализ, на должностях специалистов, требующих среднего специального образования в Таллинском доме торговли работало 22,4 процента специалистов с высшим образованием. Учитывая то, что большинство розничных торговых организацией и предприятия Эстонской ССР не имеют нуж-

ного количества специалистов с должным образованием, такое явление вдвойне вредно.

Анкетный опрос проведенный в присутствии автора диссертации среди окончивших экономический факультет Тартуского государственного университета, показал, что из них большая часть считает свою работу малоэффективной. Такой ответ дали 20 процентов стационарно окончивших экономистов торговли и 37 процентов товароведов. Причинами малоэффективной работы 51 процент экономистов торговли и 35 процентов товароведов считали слишком большую долю технической работы в их труде, по мнению 34 процентов экономистов и 37 процентов товароведов, причиной является низкий уровень механизации работы и 34 процента экономистов и 30 процентов товароведов считали причинами ограничение их прав и малые возможности творческой работы. 28 процентов из всех экономистов и товароведов даже считали, что на их месте могут работать специалисты со средним специальным образованием.

Автор диссертации рекомендует для лучшего использования специалистов следующее:

- 1/ составить в розничных торговых организациях и больших розничных торговых предприятиях организационные схемы;
- 2/ вместе с организационными схемами составить для всех специалистов должностные описания, где было бы включено название, цель, основные функции или обязанности, права, ответственность и связи с другими должностями.

Состав, подготовка и организация использования работников в розничной торговле в большей части зависит от руководства. Поэтому следует обратить больше внимания на личность руководителя и его умение работать. Если правильная организационная структура дает нужные предпочтения эффективному управлению, то фактическое управление зависит в основном от квалификации, организационных способностей и других качеств руководителя.

Требованием, предъявляемым, к руководителям ,является его компетентность в технических вопросах и способность руководить.

Наличие специальных знаний еще не является доказательством того, что обладающий ими может быть хорошим руководителем. Он должен разбираться в людях и работать с их помощью. Он должен понимать стремления тех людей, которые его окружают, сотрудничать с членами коллектива и создавать дух сотрудничества в руководимом им коллективе. Роль руководителя в этом плане будет заключаться в организации труда других лиц, в координации их усилий для достижения намеченных результатов.

До сих пор в торговле руководителям предъявляются требования только по специальному обучению. Поэтому можно анализировать подготовку руководителей розничных торговых организаций и предприятий только в этом аспекте. По типовой номенклатуре из общего числа 44 руководителей розничных торговых организации Министерства торговли Эстонской ССР и ЭРСПО все должны иметь высшее или среднее специальное образование.

Как видно из таблицы, более 50 процентов общего числа руководителей не имеет специального образования. В системе ЭРСПО более 40 процентов руководителей розничных торговых организации не имеют даже общего среднего образования.

Кроме того, из 708 заведующих /директоров/ розничных торговых предприятий в системе Министерства торговли Эстонской ССР должны иметь высшее образование 76 и среднее специальное - 341. В действительности же имели на I января 1970 г. высшее образование 36 и среднее специальное - 176 заведующих /директоров/ магазинов.

Таблица 4

Состав руководителей розничных торговых организаций в системе Министерства торговли Эстонской ССР и ЭРСПО по образованию на 1 января 1970 г., в процентах.

	Подлежат замещению работниками с образованием		Фактически с образованием			
	высшим	средним специальным	высшим	средним специальным	со средним	не имеющих среднего образования
1. Министрство торговли Эстонской ССР	100,0	-	54,5	18,2	18,2	9,1
2. ЭРСПО	71,1	28,9	11,1	28,9	20,0	40,0
Итого	76,8	23,2	19,6	26,8	19,6	34,0

В целях повышения эффективности деятельности автор диссертации рекомендует, во-первых, в ближайшее время заполнить все места руководителей людьми, которые имеют специальное образование, требуемое по типовой номенклатуре. Во-вторых, в интересах дальнейшего совершенствования подготовки руководителей торговых организаций и предприятий целесообразно:

- I/ организовать курсы по дисциплинам и управления научной организации труда для руководителей, уже занятых в торговле, и их резервов.

- 2/ организовать обучение по дисциплинам и управления научной организации труда в высших учебных заведениях.

Х Х Х

В выводах и предложениях представлены основные итоги и рекомендации по отдельным проблемам работы.

1. В целях повышения эффективности деятельности работников всех категорий розничной торговли и эффективности обслуживания покупателей должна пропорционально с товарооборотом развиваться и розничная торговая сеть как количественно, так и качественно.
2. В целях улучшения профессионального состава и состава по стажу продавцов розничной торговли Эстонской ССР необходимо увеличить число продавцов, подготовленных в торговых училищах, улучшить использование имеющихся работников, уменьшить текучесть. Для уменьшения текучести кадров нужна изучать причины ухода продавцов во всех организациях розничной торговли отдельно и всеми средствами поднять общественный престиж продавца.
3. В целях укомплектования розничных торговых предприятий, продавцами, которые соответствуют предъявляемым требованиям, нужно сделать следующее:
 - 3.1 выработать тесты, на основании которых возможно принимать учеников для обучения в индивидуально-бригадном порядке и в торговых училищах;
 - 3.2 в состав кадровых отделов розничных торговых организации и при торговых училищах ввести психолога, который занимается выбором профессии;

- 3.3 при выборе учеников для обучения в индивидуальном-бригадном порядке и в торговых училищах принимать во внимание не только планы приема, а тоже их профессиональную пригодность.
4. В интересах эффективного использования рабочего времени продавцов в магазинах самообслуживания целесообразно:
- 4.1 в будущем строить магазины только с большой площадью торгового зала и продовольственные магазины с универсальным ассортиментом;
 - 4.2 в городе Таллине реорганизовать имеющиеся 3 специализированные продовольственные торгова в 2 торгова по территориальному принципу;
 - 4.3 для товаров, которые выпускаются промышленностью нерасфасованными, установить повышенные скидки в пользу торговых организаций;
 - 4.4 совершенствовать организацию труда в розничных торговых предприятиях на основе научных методов.
5. Наряду с уже применяемыми системами заработной платы для продавцов целесообразно экспериментально применять и смешанную систему заработной платы. При этом нужно дать возможность всем розничным торговым организациям выбрать для каждого розничного торгового предприятия самую подходящую систему заработной платы. При стимулировании из фондов поощрения стимулировать и продавцов, для этого в системе Министерства торговли образовывать фонды поощрения не только на основе прибыли, а также и на основе товарооборота.

6. В целях улучшения эффективности стимулирования и уменьшения текучести продавцов нужно повысить меру стимулов за вознаграждения по итогам года и однократным вознаграждением, больше учитывая такие показатели, которые продавцы дополнительно выполняют по своим социалистическим обязательствам.
7. В целях улучшения состава специалистов и повышения в результате этого эффективности работы розничных торговых организаций и предприятий Эстонской ССР, нужно:
 - 7.1 совершенствовать подготовку специалистов путем улучшения структуры подготовки их соответственно действительным потребностям;
 - 7.2 улучшить использование специалистов путем правильного распределения труда между специалистом и техническим работником и для этого оставлять организационные схемы вместе с должностными описаниями;
 - 7.3 работникам не имеющим специального образования и занимающими должности специалистов платить заработную плату превышающую минимальную ставку.
8. Наряду с требованием специального образования к руководителям торговых организаций и предприятий необходимо предъявить и требования специальной подготовки по управлению. Для этого нужно организовать курсы по дисциплинам и управления научной организации труда для руководителей, которые уже работают в торговле, и для их резервов, а также ввести эти дисциплины в учебные программы тех специалистов, которые предусмотрены для торговли.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

1. Основные направления рационального использования действующей розничной торговой сети в потребительских кооперативах Эстонской ССР. Материалы к научному совещанию по проблемам сельского расселения и дальнейшего развития материально-технической базы розничной торговли на селе. "Проблемы развития материально-технической базы розничной торговли на селе", I, Новосибирск, 1969, стр. 75-80 / на русском языке/. 0,4 п.л.
2. Кадры торговых работников и их использование. Журнал "Ньукогуде Ээсти Кооператор" /"Кооператор Советской Эстонии"/, Таллин, 1969, № I, стр. 18-19./ на эстонском языке/ 0,2 п.л.
3. Современные формы торговли. Журнал "Уут каубандусес" /"Новое в торговле"/, Таллин, 1969, № 2-3, стр. 22-23, /на эстонском языке/, 0,2 п.л.
4. НОТ и самообслуживание. Журнал "Техника я Тоотмине", /"Техника и производство"/, Таллин, 1969, № 12, стр. 631-632, /на эстонском языке/, 0,3 п.л.
5. Размещение и использование специалистов в торговле. Материалы слета-конференции выпускников финансово-торгового отделения. Тарту, 1969, стр. 16-17, /на эстонском языке/, 0,1 п.л.
6. Измеряема ли культура торговли? Журнал "Ньукогуде Ээсти Кооператор" /"Кооператор Советской Эстонии"/, Таллин, 1970, № 2, стр. 22-23, /на эстонском языке/, 0,3 п.л.
7. Как мы готовим и используем кадры работников торговли. Журнал ЦК Компартии Эстонии "Коммунист Эстонии", Таллин 1970, № 8, стр. 32-38, /на русском и эстонском языке/ 0,5 п.л.

8. О проблемах организации и управления в торговле. Ученые записки Тартуского государственного университета выпуск 252, /Труды по экономическим наукам XIV/, Тарту 1970, стр. 64-71 / на эстонском языке/, 0,3 п.л.
9. О некоторых психологических и экономических проблемах стимулирования труда в торговле. Ученые записки Тартуского государственного университета /Труды по экономическим наукам XIV/, /на эстонском языке/, в печати 0,3 п.л.
10. Качества руководителей, работающих в торговле и организация их подготовки. Журнал "Ньюкогуде Ээсти Кооператор"/"Кооператор Советской Эстонии"/, Таллин, 1971, № 2, 0,4 п.л.

Ю.Т. Маллене

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Тартуский государственный университет
ЭССР, г. Тарту, ул. Мликколи, 18

Ротапринт ТГУ 1971. Подписано к печати 19.IV 1971

Печ. листов 1,75. Тираж 200 экз. Бумага 30x45.1/4.

ЛВ 03654.Зак. № 325

Бесплатно

Бесплатно

TÜ RAAMATUKOGU



1 0300 00422688 4