

TARTU RIIKLIKU ÜLIKOOLI
TOIMETISED

УЧЕННЫЕ ЗАПИСКИ
ТАРТУСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ACTA ET COMMENTATIONES UNIVERSITATIS TARTUENSIS

737

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

Труды по экономическим наукам

TARTU RIIKLIKU ÜLIKOOLI TOIMETISED
УЧЕННЫЕ ЗАПИСКИ
ТАРТУСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ACTA ET COMMENTATIONES UNIVERSITATIS TARTUENSIS
ALUSTATUD 1893.a. VIINIK 737 ВЫПУСК ОСНОВАН В 1893.г.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

Труды по экономическим наукам

ТАРТУ 1986

Редакционная коллегия:

**Э.Кайтса, В.Кринал, М.Экля, М.Мильян, И.Сильсон,
Н.Вийрес.**

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ТОРГОВЛЕ

Ю.К. Баженов

На современном этапе развития нашей экономики партия и правительство с особой остротой ставят перед экономистами задачу дальнейшего совершенствования системы экономических отношений. Среди всех проблем в советской торговле, требующих безотлагательного решения, наиболее важными, на наш взгляд, являются совершенствование экономических отношений между торговлей и производством и повышение материальной заинтересованности торговых работников в результатах своего труда. Здесь уместно вспомнить мысль Ф. Энгельса, высказанную им в полемике с Прудоном: "Экономические отношения каждого данного общества проявляются прежде всего как интересы" /1/.

В современных условиях наиболее эффективным средством в повышении заинтересованности промышленности в производстве товаров, необходимых населению, может служить более гибкое ценообразование, в частности, образование оптовых цен.

Дело в том, что в настоящее время торговля предлагает населению более 1 млн. наименований и разновидностей товаров народного потребления. Розничные и оптовые цены на большинство товаров устанавливает Комитет цен СССР, причем эти цены устанавливаются в неизменном размере и на длительный период. Однако Комитет цен не знает о состоянии постоянно меняющейся конъюнктуры на всю эту огромную массу товаров. Сбалансированность спроса и предложения на рынке может достигаться прежде всего регулированием оптовых и розничных цен. Промышленность и особенно торговля, регулярно ощущая на себе колебания спроса и предложения, не имеет права изменять цены в зависимости от конъюнктуры рынка. В результате, с одной стороны, накапливаются громадные запасы замороженных средств в виде нереализованных товаров, а с другой — еще более значительные денежные средства у населения как результат неудовлетворенного спроса.

Следует отметить, что в целом по советской торговле

сверхнормативные товарные запасы не превышают 3 млрд. руб. Однако в рамках нормативных запасов имеется значительное количество товаров, не пользующихся спросом населения и которые придется уценить за счет прибыли торговых организаций или за счет государственного бюджета, что вошло уже в практику прошлых лет. Причиной сложившегося положения является несоответствие интересов торговли и промышленности, поскольку производственные предприятия заинтересованы в изготовлении товаров, не требующих больших затрат, реорганизации производства, приобретения дополнительного оборудования и оснастки, и т.д.

В настоящее время принимаются серьезные меры в обоснованности контрагентами договоров и их выполнении. Предлагается использовать комиссионные цены, по которым торговля реализовывала бы продукцию промышленности. Торговым организациям предоставлено право ставить вопрос перед органами ценообразования о снижении оптовых цен на "неходовые" товары и т.д. Вместе с тем оптовые цены должны автоматически регулировать конъюнктуру рынка таким образом, чтобы с ростом спроса на какой-либо товар производство его увеличивалось, а с падением спроса — сокращалось.

В связи с этим представляется необходимым устанавливать не конкретную оптовую цену на товар, авилку цены в определенном диапазоне, которая бы в зависимости от конъюнктуры рынка регулировалась за счет прибыли промышленного предприятия или торговой скидки торговой организации. Возьмем, к примеру, пользующиеся сейчас большим спросом сапоги—"луноходы". Чтобы заинтересовать промышленность в росте их производства, компенсировать возросшие расходы на реконструкцию, переоснастку оборудования, следует несколько увеличить оптовую цену за счет части торговой скидки торговой организации. Но рентабельность торговой организации от этого не пострадает, а даже повысится за счет роста продажи "ходового" товара. По мере падения спроса на "луноходы" торговля вправе требовать от промышленного предприятия снижения оптовой цены за счет прибыли предприятия, поскольку торговля идет на риск не продать этот товар и понести убытки по уценке.

Наша страна состоит из большого количества экономических районов со своими региональными особенностями, своей конъюнктурой рынка. Например, если в Латвийской ССР рынок насыщен "луноходами", а в Сибири в них ощущается "дефицит", то латвийские обувные фабрики будут заинтересованы "насытить"

сибирский рынок в порядке децентрализованных закупок по более высоким оптовым ценам, чтобы увеличить свою прибыль.

К. Маркс и Ф. Энгельс в своей работе "Святое семейство" подчеркивали: "Идея неизменно посрамляла себя, как только она отделялась от "интереса" /2/. Необходимо отметить, что используемые ныне формы материального стимулирования в торговле, как и в промышленности, не в полной мере отвечают современным требованиям хозяйственной жизни. Прежде всего это касается планирования фонда заработной платы в торговых организациях. Здесь фонд заработной платы в сумме определяется исходя из планируемой численности работников и их средней заработной платы. Размер же планируемой средней зарплаты, как и численности работников, рассчитывается на основе фактически сложившейся величины за ряд лет и возможных ее изменений, которые, как правило, невозможно заранее предусмотреть. В этих условиях нет прямой, объективной связи между товарооборотом, численностью и фондом зарплаты.

Серьезный недостаток имеет и широко используемая ныне повременно-премиальная и сдельная коллективная оплата труда. При повременно-премиальной оплате труда в соответствии с квалификацией работников им установлены определенные ставки и оклады. При выполнении плана товарооборота только на 100% они получают премию в размере 20-25% к окладу и за каждый процент перевыполнения плана - 2-3% дополнительно к окладу. Однако в современных условиях план является законом, обязательным для выполнения. В связи с этим эта часть премии стимулирующей роли сама по себе не играет, а является механической прибавкой к окладу. Премия же за перевыполнение плана по своему размеру настолько мала, что она тоже не играет никакой стимулирующей роли. Необходимо подчеркнуть, что "премия" в переводе с латыни означает "награда за особые достижения".

При сложившейся практике механического увеличения плана товарооборота в зависимости от достигнутого уровня за прошлый период торговые работники особо не заинтересованы в перевыполнении плана. Это связано с тем, что передовые торговые предприятия нередко получают даже в текущий период дополнительный план в сумме, которую "срезают" у других предприятий, не справляющихся с выполнением своего плана. В конечном счете при досрочном выполнении плана текущего месяца торговые работники намеренно сдерживают реализацию товаров, изымают из продажи "ходовой" товар, чтобы продать его в сле-

дущем месяце. Поскольку за 100% плана товарооборота (условный показатель) может скрываться различный объем, то работники заинтересованы, чтобы он был небольшим, чтобы его можно было выполнить без особого напряжения.

Сдельная коллективная оплата труда имеет ряд преимуществ перед повременной. Однако ее основной недостаток заключается в том, что здесь расценки рассчитываются на основе установленного плана товарооборота. При ежегодном увеличении планового объема товарооборота расценки постоянно уменьшаются, и чтобы получить прошлогодний заработок, необходимо работать все с большим усилием. В этих условиях план становится самоцелью, а удовлетворение спроса населения, культура обслуживания — делом второстепенным.

Следует отметить, что в силу ряда позитивных социально-экономических факторов (рост культуры; увеличение доходов населения и т.д.) объем спроса и его структура и, следовательно, товароборот будут становиться все менее стабильными. Например, в летние месяцы в г. Риге свыше 70% покупок совершают приезжие, а в г. Ырмале — до 90% и более. При этом все большая часть этих покупателей приезжает в Прибалтику на личном автотранспорте. В дождливое же лето отдыхающие автолюбители оперативно перемещаются из Прибалтики в южные и другие районы страны, что не может не сказаться на выполнении плана товарооборота торговых организаций этих районов. Замечено, что даже телевизионная передача может резко изменить спрос на какой-либо товар. В связи с этим план товарооборота как по ассортименту, так и по объему следует все чаще корректировать в силу объективных причин, не допуская паники и тревоги. В то же время фактический розничный товароборот в конкретных условиях должен быть возможно максимальным. Отсюда критерием оценки деятельности торговых организаций и их работников должна быть не степень выполнения плана, а его фактический товароборот, от которого должен зависеть и размер заработка работников.

При совершенствовании оплаты труда работников как торговли, так и промышленности необходимо помнить мысль классиков марксизма-ленинизма, которые указывали, что при социализме каждый трудящийся, выполняя известную долю труда, должен получать от общества ровно столько же, сколько он ему дал, за вычетом количества труда, идущего в общественный фонд /3/.

Известно, что фонд заработной платы в торговой организа-

ции входит в издержки обращения и в розничной торговле он составляет около 50% от их суммы. Издержки обращения в свою очередь являются составной частью торговой скидки и, следовательно, суммы валовых доходов от продажи товаров магазином или торговой организацией. Таким образом, определенная часть валовых доходов представляет собой фонд заработной платы. Их размеры соответствуют друг другу и находятся в прямой зависимости от фактического объема товарооборота. Исходя из сказанного фонд заработной платы работников магазинов должен составлять неизменный процент от суммы валовых доходов. При этом должна быть рассчитана определенная градация этого процента в зависимости от типов магазинов, их размеров.

Подобный порядок планирования фонда зарплаты предполагает оплату труда по итогам месяца соответственно окладам работников и их коэффициенту трудового участия. Выплату премий целесообразно осуществлять из того же фонда зарплаты, однако не за счет степени выполнения плана, а за особые достижения: внедрение более эффективных методов торгового обслуживания, рационализацию и т.д.

Поскольку заработок торговых работников будет строго соответствовать объему товарооборота, то работники магазинов будут стремиться продать как можно больше товаров. Перспектива высокого заработка заставит торговых работников охватить максимальный контингент покупателей, выполнять заказы по телефону, доставлять товары на дом, развивать культуру торгового обслуживания. Проявится тенденция более гибкого использования численности работников соответственно объему хозяйственной деятельности.

Предлагаемая оплата труда должна распространяться и на административно-управленческий аппарат торгов. Ведь прежде всего от этих работников, в частности, от товароведов зависит, чем и как торгуют магазины. Они не отправят в магазины товары, ненужные покупателю, и будут изыскивать все возможности для увеличения продаж пользующихся спросом товаров. Отсюда возникнет стремление к установлению напряженных, но и реальных, обоснованных планов.

В отличие от работников магазинов административно-управленческий аппарат торговых организаций занимается более широкой хозяйственной деятельностью, чем продажа товаров. Эта деятельность может сказываться на их рентабельности, размере прибыли. Целесообразно фонд зарплаты административно-управленческого персонала установить в неизменном проценте к сум-

ме прибыли торгова. Подобное образование фонда зарплаты заставит руководителей торговых организаций внимательнее относиться к непредвиденным доходам и потерям, повышать эффективность деятельности своего торгова.

Представляется необходимым предлагаемый порядок планирования и использования фонда заработной платы установить и для производственных предприятий, выпускающих товары народного потребления. Поскольку с ростом проданной по соответствующей оптовой цене продукции будет расти прибыль промышленного предприятия, и, следовательно, фонд зарплаты, то работники будут заинтересованы в увеличении производства товаров, пользующихся спросом у населения.

Вместе с тем торговля должна обладать достаточными стимулами и средствами активного воздействия на производство. В настоящее время размеры штрафов за несоблюдение договоров промышленными предприятиями не сказываются на состоянии их прибыли и тем более на зарплатке их работников. В то же время, если оптовая торговля перечисляет 95% всех полученных штрафов в государственный бюджет, то розничные торговые организации перечисляют всю сумму полученных штрафов, не имея возможности хотя бы частично компенсировать свои потери. Так, например, только за январь-февраль 1985 г. предприятиями Минлегпрома СССР торговле было недоставлено тканей на 118 млн. руб., швейных изделий на 19 млн. руб. и т.д.; предприятиями Минпромсвязи - на 13,9 млн. руб.; Минлесбумпрома - на 30,7 млн. руб. и т.д. Недопоставка торговле товаров, производство некачественных, ненужных населению товаров приводит к сдерживанию поступления в кассы Госбанка значительных денежных средств, имеющихся у населения. При этом государственный бюджет теряет громадные средства в виде несостоявшегося налога с оборота как с торговли, так и с промышленности.

Нам представляется, что значение прибыли все еще в значительной мере недооценивается. Дело в том, что прибыль фактически является конечным результатом всех сторон хозяйственной деятельности торговой организации. В программных же документах партии и правительства справедливо подчеркивается необходимость оценивать деятельность предприятий, вознаграждать труд их работников по конечным результатам. В то же время прибыль социалистических предприятий служит и основным источником национального дохода, всего расширенного воспроизводства. Полученная в торговле и в других отраслях при-

быль используется как источник пополнения собственных оборотных средств, образования фондов экономического стимулирования, финансирования капитальных вложений. В связи с этим прибыль становится более важным показателем, чем товарооборот. Не следует, однако, опасаться, что выдвигание прибыли на первый план приведет к стихии в развитии товарооборота и его структуры. Здесь важно установить объективную взаимосвязь между товарооборотом, прибылью и фондом зарплаты на основе научно обоснованного нормативного хозяйства.

Повышение значимости прибыли приводит к необходимости решения вопроса полного самофинансирования торговых организаций.

Следует отметить, что современный этап развития экономики требует в ряде случаев принципиально новых решений, нетрадиционного подхода. Вместе с тем нетрадиционные предложения по развитию инициативы и социалистической предприимчивости, более гибкого образования цен, прибыли, заработной платы нередко вызывает у экономистов скептическое отношение, чуть ли не обвинения в призывах к "рыночному социализму" с его стихийным развитием экономики. При совершенствовании же экономических отношений всегда следует помнить, остаются ли экономические процессы под контролем государства, являются ли они планомерными, отвечают ли они интересам общества, высшей целью которого является удовлетворение постоянно растущих материальных и духовных потребностей трудящихся.

Литература

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 18, с. 271.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 2, с. 89.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 19, с. 18; Ленин В.И. Полн. собр. соч., т. 38, с. 92.

РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

А. Сиймон

Повышение эффективности общественного производства подчиняется программным требованиям социалистического хозяйствования. Дальнейший рост эффективности общественного производства обеспечивается только сбалансированным развитием и более эффективной деятельностью всех отраслей и звеньев народного хозяйства.

Эффективность труда является одной из составных частей эффективности трудового процесса в торговых организациях, так как последняя формируется из эффективности использования: а) трудовых ресурсов (рабочей силы), б) оборотных средств (объекта труда), в) основных фондов (средств труда).

В торговле необходимо оценивать эффективность труда в двух аспектах: экономическом и социальном.

Для изучения экономической эффективности труда целесообразно использовать подсистему показателей уровня эффективности, в которой численность работников (или рабочее время в часах, фонд заработной платы и фонд материального поощрения) в качестве расходов связана с разными показателями результативности торговли*. Из рекомендованных показателей до сих пор самым распространенным является производительность труда. Но этого показателя явно недостаточно.

Чтобы адекватно оценить эффективность труда, найти обоснованные резервы, разработать действенные и целенаправленные мероприятия по повышению эффективности труда в торговле, обеспечить экономию трудовых затрат в народном хозяйстве в целом, необходимо вместе с показателями экономической эффективности (с производительностью труда) использовать пока-

* Примечание. Обобщая предложения ученых (В. Прауде, Ф. Панкратов, А. Марголин, Бок Зи Коу и др.), можно предложить следующие показатели результативности торговли: национальный доход, созданный в торговле; прибыль; товарооборот и его модификации (условный товарооборот и объем продукции собственного производства общественного питания; складской, финансовый и приведенный оптовый товарооборот по реализации с учетом выполнения договоров поставки); валовая, чистая, условно-чистая продукция торговли и общественного питания; валовой доход.

затели социальной эффективности труда (уровень, качество обслуживания)*. Чтобы оценить продвижение и выявить резервы, следует использовать одновременно показатели динамики эффективности (в т.ч. производительности) труда. Рост производительности общественного труда является важным качественным показателем развития экономики государства в целом и каждой отрасли народного хозяйства в отдельности.

Значение роста производительности труда в торговле можно оценить со следующих аспектов.

Во-первых. Производительность труда в торговле влияет как непосредственно, так и косвенно (через затраты времени покупателей – работников других отраслей народного хозяйства) на производительность общественного труда в целом и общие трудовые расходы в государстве.

Во-вторых. Эффективность торговли в целом зависит от эффективности живого труда, так как его удельный вес значительно выше, чем в других отраслях народного хозяйства.

В-третьих. Рост производительности труда является единственным условием для уменьшения дополнительной потребности в кадрах торговли (численность торговых работников растет быстрее, чем в других отраслях) и освобождения трудовых ресурсов для создания материальных ценностей.

В-четвертых. Рост производительности труда обеспечит рост заработной платы торговых работников, повышение материального благосостояния, уменьшение различия по сравнению со средней заработной платой в народном хозяйстве.

В настоящее время существуют заметные различия в уровне эффективности труда. Например, в 1984 г. в розничных торговых организациях самый высокий уровень эффективности труда в целом превысил самый низкий уровень в системе Минторга ЭССР на 23,6% в системе ЗРСПО – на 52,6%, а по работникам лавки – соответственно на 23,6% и 34,8%.

С целью обоснования таких различий, изыскания и полного одновременного использования резервов для унификации и повышения уровня эффективности требуется конкретное изучение факторов, влияющих на производительность труда, следует учи-

* Примечание. В показателе качества обслуживания надо интегрировать самые важные элементы, компоненты обслуживания. Например, широта и стабильность ассортимента, внедрение прогрессивных форм обслуживания и дополнительных услуг, годность выбора (покупаемость) товаров, затраты времени покупателей, скорость обслуживания, условия покупки и др.

тывать направление, уровень, область и силу их влияния, группировать их. Факторы роста производительности труда можно группировать по их социально-экономической сущности, по направлению и уровню влияния, по элементам трудового процесса и т.д. Разные классификации тесно связаны между собой, причем каждая из них имеет свои целенаправленные достоинства. С точки зрения регулирования роста производительности труда важное значение имеет группировка факторов по уровню формирования, использования и влияния на три группы: 1) общие, 2) отраслевые, 3) частные.

Общие факторы воздействуют на уровне народного хозяйства в целом и формируют основы роста производительности труда в торговой отрасли, в торговых организациях. Среди общих народнохозяйственных факторов важное значение имеют государственные меры по повышению общеобразовательного уровня населения и подготовки квалифицированных кадров, а также укрепления трудовой дисциплины, планомерное воспроизводство, распределение и перераспределение кадров, планомерное, пропорциональное развитие материального производства и на этой основе — улучшение снабжения торговли товарными ресурсами и торговой техникой, рациональное размещение производительных сил, рационализация грузов, планирование капитальных вложений, плановое ценообразование, совершенствование нормирования, оплаты и материального стимулирования труда и др.

Отраслевые факторы, влияющие на производительность труда на уровне торговли как отрасли народного хозяйства, должны создать не только условия для более эффективного использования трудовых ресурсов, но также вызвать заинтересованность и ответственность за раскрытие и использование резервов роста производительности труда. Из отраслевых факторов целесообразно выдвинуть рационализацию структуры и методов управления, совершенствование планирования (в первую очередь товарооборота и трудовых ресурсов) и нормирования труда, морального и материального стимулирования торговой деятельности, внедрение прогрессивных штатных структур торговых организаций, развитие социалистического соревнования, целесообразное соединение универсализации и специализации торговой сети, управление товарными ресурсами и товарными запасами, снабжение торговых организаций торгово-технологическим оборудованием, внедрение тары-оборудования, повышение квалификации кадров и др.

Частных факторов, влияющих на уровне торговой

организации, предприятия, много, так как кроме специфических факторов на этом уровне воздействуют все общие и отраслевые факторы в своем конкретном выражении. При этом целесообразно частные факторы группировать по элементам трудового процесса (см. рис. 1), так как производительность труда зависит не только от размера, организации, состояния, использования рабочей силы, но и от формирования всего трудового процесса. Целенаправленная организация и планирование труда обеспечивают рациональное соответствие между всеми элементами и эффективное использование всех ресурсов, в т.ч. и трудовых ресурсов.

Обе классификации имеют важное значение.

Различение общих, отраслевых и частных факторов 1) показывает, что резервы роста производительности труда не ограничены рамками торгового предприятия (торговой организации), а связаны с развитием как торговой отрасли, так и народного хозяйства в целом; 2) определяет уровень применения конкретных практических мер и создания предпосылок для их решения.

Группировка факторов по элементам трудового процесса дает возможность познавать и управлять ростом производительности труда в торговых организациях, на предприятиях через целенаправленное управление элементами трудового процесса.

В то же время надо сосредоточить внимание на таких мерах, путях, которые способствуют комплексному совершенствованию трудового процесса. Таких путей два:

- 1) использование достижений научно-технического прогресса
- 2) совершенствование хозяйственного механизма.

Научно-техническому прогрессу отводится ведущая роль в интенсификации общественного производства, в т.ч. торговли.

С помощью научно-технического прогресса нужно количественно и качественно переформировать все элементы трудового процесса и высвободить резервы для их эффективного использования. Иначе говоря, с помощью научно-технического прогресса следует обеспечить интенсивное развитие всех элементов трудового процесса в торговле, обеспечить экономию всех ресурсов, в т.ч. и трудовых. К мероприятиям, проводимым на базе научно-технического прогресса, следует отнести в первую очередь совершенствование материально-технической базы, рост технической вооруженности труда, повышение уровня механизации подсобных и вспомогательных работ, своевременное проведение прогрессивных технико-технологических мероприятий, сокращение ручного малоквалифицированного и тяжелого физиче-



Рис. 1. Группировка факторов, влияющих на производительность труда, по элементам трудового процесса.

ского труда и т.д.

При совершенствовании хозяйственного механизма необходимо нацелить организацию и планирование, стимулирование и ответственность и т.д. на экономию живого труда в торговле. Для этого следует осуществить целый ряд экономических, организационно-технических, правовых, идеологических мероприятий на всех уровнях управления. Имея в виду, что решающая сила обеспечения режима экономии — трудовой коллектив, целесообразно указать пути совершенствования организации и планирования труда именно на этом уровне. В торговых организациях и на предприятиях особое внимание следует обратить на научную организацию труда, в том числе и на совершенствование нормирования труда. Широкое внедрение технически обоснованных норм выработки, систематический пересмотр устаревших и внедрение прогрессивных норм, соответствующих современному уровню техники, технологии и организации труда, являются несомненной основой напряженных планов роста производительности труда и обеспечения экономии рабочего времени. Не менее важным можно считать коллективные формы организации труда — создание комплексных бригад, улучшение экономической подготовки каждого работника и воспитание у него качеств расчетливого хозяина, повышение действенности соревнования, развитие у всех членов коллектива умения точно учитывать и эффективно использовать каждый час труда, использование опыта передовых предприятий по совершенствованию организации труда, по развитию инициативы рабочих в пересмотре норм выработки, увеличение роли руководителей и специалистов в планировании товарооборота и труда, повышении организованности и дисциплины, сокращении текучести кадров, потерь рабочего времени и т.д.

При изыскании и использовании резервов роста производительности труда требуется одновременно оценить результаты внедряемых мероприятий с точки зрения социальной эффективности, так как оценка эффективности труда направлена на одну цель — обеспечение экономии трудовых затрат в обществе в целом. Следовательно, труд торговых работников можно считать эффективным только в том случае, если, с одной стороны, обеспечен рост производительности труда торговых работников при улучшении условий их труда и, с другой стороны, гарантировано уменьшение затрат времени покупателей при высоком качестве обслуживания для обеспечения роста производительности общественного труда.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

М. Виксниньш, А. Розе

Основными направлениями экономического и социального развития, обеспечивающими повышение эффективности экономики, является разработка и внедрение целевых комплексных программ по решению различных проблем. На современном этапе развития общества одной из важнейших задач является обеспечение сокращения затрат живого труда, относительное и абсолютное уменьшение численности работников, занятых на соответствующих участках деятельности, и замена ручного труда механизированным.

В советской торговле на первый план выдвигаются проблемы и задачи совершенствования и укрепления материально-технической базы, рационализации торговых процессов и системы товароснабжения с целью реализации постоянно возрастающей массы товаров при меньшей численности работников. В соответствии с рядом постановлений и решений партии и правительства в торговле разрабатываются и реализуются территориальные комплексные межотраслевые программы по рационализации торговли.

Материально-техническая база, особенно складская и торговая сеть, в подавляющем большинстве представляет собой арендованные, приспособленные и небольшие по площади помещения, где затруднено решение проблем механизации труда, складирования товаров и совершенствования системы товароснабжения. Вопросы рационализации торговли являются актуальными для отрасли и важными для народного хозяйства страны в целом.

Развитие и модернизация материально-технической базы, изменения в системе товароснабжения и совершенствование управления торговлей должны быть направлены на повышение эффективности использования основных фондов, материальных, финансовых и трудовых ресурсов при одновременном улучшении торгового обслуживания населения. Для достижения поставлен-

ной цели требуется решить ряд задач непосредственно на торговых предприятиях, на транспорте, используемом для доставки товаров, на предприятиях, производящих и поставляющих товары, а также в системах, управляющих этими процессами. Поэтому рационализация торговли приобретает межотраслевой характер и ее дальнейшее развитие мыслимо только на основе использования достижений научно-технического прогресса. Отсюда следует, что основным направлением и особенностью совершенствования торговли в условиях развитого социализма является ее перевод на интенсивный путь развития. Это особенно важно в силу того, что советская торговля представляет собой сравнительно крупную отрасль народного хозяйства, насчитывающую более миллиона предприятий, на которых трудится около 10 миллионов работников, численность которых продолжает увеличиваться.

Интенсификация и повышение эффективности торговли предполагают прежде всего, чтобы темпы роста результатов функционирования отрасли и каждого предприятия опережали темпы роста затрат. Увеличение объемов производства товаров народного потребления, расширение их ассортимента, повышение доли технически сложных товаров и соответствующий рост материального благосостояния советского народа предопределяют постоянное возрастание роли торговли в расширенном социалистическом воспроизводстве.

В условиях необходимости расширения торговых услуг, предоставляемых населению, важно также обеспечить повышение эффективности хозяйственной деятельности предприятий и отрасли в целом. В системе показателей эффективности торговли очень важное место занимают трудовые ресурсы: численность работников, их состав, производительность труда и расходы на оплату их труда. Рост численности работников торговли опережает рост их численности в народном хозяйстве в целом, что приводит к повышению доли работников, занятых в торговле. В условиях напряженного баланса трудовых ресурсов проблема повышения эффективности труда в торговле приобретает народнохозяйственное значение. Кроме того, торговля является отраслью с наиболее низким уровнем механизации труда, что в свою очередь отрицательно сказывается на среднем размере заработной платы ее работников. Все указанные проблемы вместе взятыми ориентируют на ускоренное внедрение в практику достижений научно-технического прогресса с целью повышения эффективности труда в торговле на основе интенсификации ее развития.

Межотраслевая рационализация торговли на первый план выдвигает вопросы комплексного развития перевозок и механизации погрузочно-разгрузочных работ по доставке подсортированных товаров в розничную торговую сеть в контейнерах и пакетах. При этом требуется срочное обеспечение торговли специализированным автомобильным транспортом, оборудованием для механического выполнения погрузочно-разгрузочных работ и ликвидации ручного труда. Здесь основным направлением научно-технического прогресса является комплексная механизация и автоматизация оптовой и розничной торговли. Успешное выполнение этой проблемы за двенадцатую пятилетку и последующие годы осуществимо при одновременном рациональном развитии материально-технической базы оптовой и розничной торговли. Выделяемые капиталовложения целесообразно в первую очередь направлять на строительство современных складских емкостей, где возможно обеспечить качественное хранение, проверку качества и подсортировку товаров для регулярного завоза их в розничную торговую сеть. В то же время обеспечивается практическая передача функций длительного хранения товаров в оптовую торговлю. Освободив розничную торговлю от продолжительного хранения товаров, мы создадим условия для расширения торговых площадей за счет подсобных помещений, повышения ответственности оптового звена за наличие в продаже ассортимента достаточных товаров и выполнение плана розничного товарооборота. При повышении роли оптового звена в выполнении основных задач торговли происходит постоянное совершенствование системы товароснабжения и процессов управления. С ростом уровня технической оснащенности оптовой и розничной торговли все острее становится проблема ликвидации мелких непригодных складов и магазинов.

Концентрация розничной торговли в универсамах, универмагах, торговых центрах и крупных специализированных магазинах позволяет обеспечить рациональную эксплуатацию. Достигается это положительным влиянием на торговую деятельность ряда факторов при одновременном улучшении качества торгового обслуживания. В крупных магазинах коэффициенты сменности и непрерывности выше, чем в мелких, появляются все возможности для работы предприятий без закрытия на обеденный перерыв, внедрения современных форм торгово-технологического процесса, механизации труда и применения научной организации труда. В результате повышается эффективность использования основных фондов, растут частные показатели экономической эф-

фективности торговой деятельности, таких как товарооборот на 1 кв. м торговой и общей площади, на одного работника, повышается уровень рентабельности и сокращается относительная численность работников при одновременном росте уровня механизации труда.

Все мероприятия по рационализации торговли требуют эффективного использования трудовых ресурсов и замены ручного труда механизированным. Когда речь идет об эффективности труда, то прежде всего подразумевается рост производительности труда, означающий выполнение наибольшего товарооборота с меньшей численностью работников при высоком уровне торгового обслуживания. Но для этого требуется реализовать научно обоснованный план мероприятий по линии механизации труда, совершенствования системы товароснабжения и организации труда, обеспечив при этом повышение квалификации работников, овладение смежными профессиями и применение четкой и гибкой системы оплаты труда, позволяющей повысить материальную заинтересованность в итоговых результатах труда.

Известно, что по настоящее время очень большие затраты живого труда в торговле уходят на фасовку и упаковку товаров. Поскольку предприятия пищевой промышленности в течение ряда пятилеток не выполняют заданий по выпуску продовольственных товаров, расфасованных в мелкой упаковке, назрела необходимость провести первоочередную модернизацию и реконструкцию промышленных предприятий с установкой фасовочных автоматов и обеспечить выпуск продовольственных товаров в мелкой расфасовке в соответствии с потребностями торговли и покупателей. Попытки ряда торговых организаций создать крупные склады-цехи по фасовке товаров не увенчались успехом. Их можно рассматривать только как временную меру, при этом эффективность капиталовложений гораздо ниже по сравнению с вариантом, когда эти средства направлялись бы в промышленность на эти же цели.

Естественно, что важнейшие резервы повышения эффективности труда в розничной торговле кроются в мероприятиях, требующих значительных капитальных вложений и сроков их осуществления. Именно поэтому целесообразно средства, выделяемые на развитие торговли, концентрировать направлять на создание перспективных крупных и хорошо оснащенных в техническом отношении предприятий, которые будут составлять основу материально-технической базы торговли к концу второго тысячелетия. Во всех случаях главное направление развития тор-

говли — это интенсивный путь на основе современной материально-технической базы и снижения трудоемкости товарооборота.

Как подтверждает опыт мировой практики по организации продажи товаров, важным средством сокращения затрат живого труда является широкое внедрение торговых автоматов. Имеются все технические возможности и экономически целесообразно возложить на торговые автоматы продажу большей части таких товаров, как безалкогольные напитки, множества кондитерских изделий, мороженого, бутербродов, канцелярско-письменных и многих других товаров массового спроса. Здесь требуется, чтобы предприятия машиностроения освоили выпуск и обеспечили торговлю необходимыми автоматами.

Наряду с решением перспективных задач основного направления, требующих постоянного и неуклонного их решения, повсеместно продолжается работа по использованию имеющихся внутриотраслевых резервов. К таким в первую очередь относится наиболее полное и эффективное использование действующей розничной торговой сети и постепенное доведение ее наличия до государственных нормативов. Расширение торговых площадей в соответствии с комплексными территориальными межотраслевыми программами осуществляется и за счет реконструкции существующих предприятий путем присоединения рядом расположенных площадей и других мероприятий, которые осуществляются индивидуально в каждом конкретном случае. Так, опыт Латвийской ССР и других республик подтверждает целесообразность концентрации продажи ювелирных изделий, культтоваров, спорттоваров, обуви, детских и некоторых других непродовольственных товаров в крупных специализированных магазинах, обслуживающих большие районы крупных городов или целиком небольшие города и районы. Это направление следует дальше развивать, т. к. оно создает максимальные удобства для населения и самое главное — значительно сокращает затраты времени по приобретению товаров, а также позволяет предоставлять покупателям дополнительные услуги и лучше изучать их спрос.

Одновременно с концентрацией продажи товаров периодического и редкого спроса актуальной является проблема приближения к покупателю непродовольственных товаров повседневного спроса, обеспечивая их продажу в широком ассортименте в универсамах. До настоящего времени их доля в товарообороте универсамов, как правило, колеблется только в пределах десяти процентов, хотя имеются все возможности увеличить их

удельный вес более чем в два раза. Такое положение создает возможность ликвидировать близко расположенные мелкие (2-4 продавца) и малоэффективные непродуктивные магазины.

По нашим соображениям, при практическом решении задач комплексной рационализации следует уделить особое внимание размещению реконструируемых и вновь строящихся предприятий. Здесь следует исходить из обоснованного расчета, чтобы при сдаче в эксплуатацию нового предприятия можно было ликвидировать и закрыть малоэффективные магазины с торговой площадью до 50 кв. м и более. При необеспеченности торговыми площадями согласно нормативу пока еще недостаточно используются возможности расширения сети фирменных магазинов. Это очень серьезный резерв для развития розничной торговой сети. Несмотря на строительство и реконструкцию имеющихся предприятий розничной торговли уровень механизации труда в них еще не достиг 20%. Поэтому вопрос механизации труда далеко не исчерпан. Следует выявить возможности повышения эффективности труда и сокращения затрат живого труда в торговле.

Здесь не затронуты важные вопросы совершенствования систем материального и морального стимулирования, совершенствования управления торговыми процессами, организации торгово-технологического процесса предприятия и рационального размещения предприятий на территории городов, которые являются составной частью комплексного решения единой проблемы повышения эффективности затрат труда в розничной торговле.

О ПОКАЗАТЕЛЯХ ОБРАЗОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ В КООПЕРАТИВНОЙ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

В.Ярве

Посредством фонда материального поощрения как рычага планового управления торговой деятельностью можно обеспечить тесную взаимосвязь экономических интересов в системе общество - трудовой коллектив - работники.

Фонд материального поощрения создается для стимулирования роста основных показателей торговых организаций и предприятий. Средства фонда формируются на основе установленных нормативов отчислений по двум показателям: объему розничного товарооборота (включая оборот по сельхозпродуктам, закупленным по ценам договоренности, и оборот по общественному питанию) и сумме прибыли по потребительским обществам в целом.

Однако в результате принятия только количественных показателей за фондообразующие в размерах фонда недостаточно отражается эффективность хозяйствования, рациональное использование рабочей силы, финансовых и материальных ресурсов. Недостаток заключается также в том, что фондообразующим показателем является достигнутый уровень товарооборота, а не величина его прироста. Следовательно, действующий механизм фондообразования не вызывает у работников торговли достаточного интереса к интенсификации торговой деятельности, хотя именно это служит в настоящее время главной задачей материального стимулирования в торговле. Ослабляется стимулирующее воздействие материального поощрения, снижается эффективность фондообразующих показателей, выявляются недостатки при планировании. Плановые показатели по товарообороту и прибыли не всегда экономически обоснованы и реальны, так как они разрабатываются не с учетом конкретных условий работы кооперативных организаций и предприятий, а устанавливаются исходя из достигнутых базисных уровней и средних темпов прироста. В таких условиях образования средств материального поощрения их величина не всегда зависит от усилий трудовых коллективов, а от "удачности" установленных плановых показателей.

Для устранения указанных недостатков требуется совершен-

ствование механизма фондообразования. Более целесообразным является, на наш взгляд, образование средств стимулирования товарооборота не только на основе достигнутого уровня товарооборота, а частично и на основе его прироста. Однако для этого необходим также более дифференцированный подход к фондообразующим показателям, дополнение их состава такими показателями, которые отражали бы изменение уровня издержек обращения, охвата покупательских фондов населения розничным товарооборотом, производительность труда, эффективность использования основных средств, рентабельность. При этом состав фондообразующих показателей следует прежде всего дополнить показателем производительности труда, ибо в его росте лучше всего отражаются количество и качество труда работников торговли при увеличении объема товарооборота, рациональное использование трудовых ресурсов, повышение уровня рентабельности. Однако в настоящее время, в условиях интенсификации торговой деятельности, когда чрезвычайно важное значение приобрело повышение производительности труда, размеры фонда материального поощрения прямо не зависят от нее, так как увеличение объема товарооборота возможно и экстенсивным путем — увеличением численности работников торговли. При этом снижение прибыли из-за увеличения расходов на зарплату мало влияет на размер фонда материального поощрения, так как 80% средств фонда образуется за счет объема товарооборота.

Следовательно, в условиях резкого возрастания роли интенсивных факторов развития общественного производства, в том числе кооперативной торговли, использование показателя производительности труда в качестве фондообразующего стало объективной необходимостью. На практике это реализуется путем образования средств фонда поощрения с учетом роста производительности труда. Для этого можно: во-первых, установить норматив отчислений к росту производительности труда или, во-вторых, образовать средства фонда по установленным нормативам, предварительно скорректированным коэффициентом зависимости. Поясним сказанное на основе условных данных двух потреббществ (табл. I).

По данным таблицы в потреббестве "А" фактический прирост товарооборота за счет производительности труда превышает плановый на 20% (соответственно 70 и 50%), а в потреббестве "Б" — на 17% ниже (соответственно 53 и 35%). Поэтому коэффициент зависимости в потреббестве "А" составляет

Таблица I

Образование фонда материального поощрения
с учетом производительности труда по
розничным торговым организациям

№	Показатели	Ед. изм.	Потребовщ. "А"		Потребовщ. "Б"	
			I вариант		II вариант	
			по плану	факт.	по плану	факт.
1	2	3	4	5	6	7
1.	Валовой оборот	т.р.	7010	7160	7865	7924
2.	Норматив отчислений	%	0,929	0,929	0,791	0,791
3.	Планный прирост товарооборота за счет производительности труда	%	50	-	52	-
4.	Фактический прирост товарооборота за счет производительности труда	%	-	70	-	35
5.	Отчисления в фонд по действующим условиям (с.1.с.2:100)	руб.	65123	66516	62212	62679
6.	Коэффициент зависимости прироста товарооборота от роста производительности труда (с.4: с.3)	%	-	1,400	-	0,673
7.	Прирост товарооборота	т.р.	-	150	-	59
8.	В том числе доля прироста товарооборота за счет роста производительности труда (с.7 · с.4 : 100)	т.р.	-	105	-	20,7
9.	Норматив отчислений в фонд с учетом коэффициента зависимости (с.2 · с.6)	%	-	1,301	-	0,532
10.	Сумма товарооборота с учетом прироста за счет численности работников торговли и т.п. (с.1 - с.8)	т.р.	-	7055	-	7903,2

Продолжение табл. I

I	2	3	4	5	6	7
II. Отчисления в фонд:						
а) от фактич. товарооборота, но в пределах прироста за счет увеличения численности работников (с.2.с.10 : 100)	руб.	-	65540	-	62515	
б) с учетом коэффициента зависимости прироста товарооборота за счет производительности труда (с.8.с.9 : 100)	руб.	-	1366	-	110	
12. Всего отчислений в фонд материального поощрения (с.11а + с.11б)	руб.	-	66906	-	62625	
13. Отклонения от фактической суммы фонда, рассчитанной с учетом коэффициента зависимости от фактической суммы, образованной по действующим условиям (с.5 - с.12)	руб.	-	+ 390	-	- 54	

I, 40% (70:50), а в потреббоществе "Б" - 0,673% (35 : 52). В результате этого в потреббоществе "А" можно отчислить в фонд материального поощрения на 390 руб. больше, а в потреббоществе "Б" - на 54 руб. меньше, чем предусматривают действующие нормативы.

Включение показателя производительности труда в состав фондообразующих означает по существу усиление стимулирования одного из важных показателей, характеризующих цели, стоящие в настоящее время перед торговлей.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИЗУЧЕНИЯ ДВИЖЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

К. Мейесаар

В докладе Генерального секретаря ЦК КПСС М.С. Горбачева на Пленуме ЦК КПСС 23 апреля 1985 г. отмечалось, что для ускорения экономического развития страны сравнительно быструю отдачу можно получить, "... если привести в действие организационно-экономические и социальные резервы и, в первую очередь, активизировать человеческий фактор, добиться того, чтобы каждый на своем месте работал добросовестно и с полной отдачей".

Рациональное использование трудовых ресурсов означает, с одной стороны, правильную расстановку работников, а с другой - наиболее полное использование установленного трудовым законодательством рабочего времени. Отсюда вытекает необходимость статистического изучения трудовых ресурсов и использования рабочего времени в разных аспектах.

Наряду со статистическим изучением численности и состава работников, определением соответствия или несоответствия фактической численности работников установленному лимиту, сопоставлением профессий к квалификации работников с характером и сложностью выполняемых ими работ, важное значение имеет изучение движения численности работников. Не вызывает сомнения, что наличие на предприятии относительно постоянного состава рабочей силы способствует бесперебойной работе (при прочих равных условиях). Наличие стабильного контингента работников - это предпосылка лучшей организации работы и более полного использования рабочего времени.

Для характеристики движения численности работников наиболее распространено применение следующих относительных величин интенсивности:

- 1) коэффициент оборота по приему,
- 2) коэффициент оборота по выбытию,
- 3) коэффициент общего оборота рабочей силы,
- 4) коэффициент излишнего оборота, т.е. текучести кадров,
- 5) коэффициент постоянства (стабильности).

При определении названных коэффициентов статистика рекомендует сопоставлять соответствующие абсолютные данные со средним списочным числом за изучаемый период /1, с. 275-276; 2, с. 62-63; 4, с. 282 и т.д./. С точки зрения статистической науки применение в знаменателях указанных коэффициентов среднего списочного числа работников приводит к определенной неточности. Г.И. Бакланов пишет: "... таким образом сопоставляются величины, фактически несопоставимые: накопленные итоги за период со средними величинами за период. Кроме того, на практике в среднее списочное число не включают ряд состоящих в списках лиц, которые могут попасть в оборот по приему или по выбытию" /3, с. 133/.

Совершенствование показателей изучения движения численности работников должно происходить, по нашему мнению, в двух направлениях:

1) в целях улучшения работы с кадрами на предприятиях необходимо более подробно изучать контингент ушедших с предприятия работников,

2) коэффициенты движения численности работников должны быть построены таким образом, чтобы сопоставлялись статистически сопоставимые величины.

Для более подробного изучения контингента ушедших с предприятия Г.И. Бакланов /3, с. 134/ предлагает рассмотреть оборот рабочей силы в трех разрезах:

- а) число принятых (не учитывая число уволенных в том же году),
- б) число ушедших из числа состоявших в списках на начало года,
- г) число принятых и ушедших в том же отчетном году.

Движение численности самых неустойчивых кадров характеризует предлагаемый Г.И. Баклановым внутригодовой оборот - число принятых и ушедших в том же отчетном году работников. Выделение числа ушедших из числа состоявших в списках на начало года дает возможность характеризовать выбытие основных кадров. Показатель, учитывающий только число принятых на предприятие, дает возможность характеризовать обновление списочного состава. При определении значения первых двух коэффициентов для достижения сопоставимости числителя и знаменателя в знаменателе указывается списочное число работников на начало года, а при вычислении коэффициента обновления списочного состава - списочное число работников на конец года.

Предлагаемые три показателя движения численности работников позволяют детализировать применяемые в настоящее время оборот по приему (сумма абсолютных величин обновления списочного состава и внутригодового оборота) и оборот по выбытию (сумма абсолютных величин выбытия основных кадров и внутригодового оборота). Следовательно, общий оборот состоит из суммы показателей обновления списочного состава, выбытия основных кадров и внутригодового оборота, учитываемого дважды. Кроме того, следует отметить, что необходимые данные для определения названных показателей во всех отделах кадров практически регистрируются, или их можно вывести без особого труда.

При определении коэффициента текучести следует в знаменателе соответствующего коэффициента применять списочное число на начало года плюс число принятых в течение года, а в знаменателе коэффициента постоянства (стабильности) — списочное число работников на начало года. Таким образом можно достичь статистической сопоставимости показателей, на основе которых определяются соответствующие коэффициенты движения численности работников.

Совершенствование показателей изучения движения численности работников позволяет углублять экономический анализ движения рабочей силы, более обоснованно планировать мероприятия по закреплению кадров. Так, например, при планировании мероприятий по закреплению кадров особое внимание должно быть обращено на контингент принятых и ушедших в том же году, т.е. внутригодовой оборот. Общеизвестно, что среди внутригодового оборота большой удельный вес занимают молодые рабочие. В то же время наиболее частой причиной увольнения рабочих по собственному желанию служит неудовлетворенность условиями труда и быта. Следовательно, мероприятия, направленные на создание благоприятных условий труда и быта, являются в то же время и мероприятиями по закреплению кадров. Доведением показателей движения численности кадров до оптимальных для народного хозяйства размеров становится возможным снижение затрат общества на перемещение работников на новые места работы, переобучение и т.д.

Литература

1. Азбука экономической науки: Экономический словарь для всех / Сост. У. Мересте (на эст. яз.). - Таллин: Ээсти раамат, 1985. - 511 с.
2. Акиншина Н.К. Статистика труда. - М.: Статистика, 1977. - 221 с.
3. Балланов Г.И., Адамов В.Е., Устинов А.Н. Статистика промышленности. Изд. 4-е, перераб. и доп. / Под ред. проф. В.Е. Адамова. - М.: Финансы и статистика, 1982. - 439 с.
4. Курс социально-экономической статистики / Под ред. проф. М.Г. Назарова. - М.: Финансы и статистика, 1982. - 583 с.
5. Петроченко П.Ф., Лясников И.А. Экономика труда в промышленности. Изд. 2-е, доп. и перераб. - М.: Экономика, 1979. - 261 с.
6. Сивцов В.Н. Статистика промышленности. - М.: Статистика, 1981. - 399 с.
7. Ярве В. Экономический анализ в торговле (на эст. яз.). - Таллин: Валгус, 1984. - 184 с.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ РАЦИОНАЛЬНОГО
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В
ОБЩЕСТВЕННОМ ПИТАНИИ**

Р. Охвирль

Развитие современной экономики происходит в условиях сильного влияния следующих факторов:

- удорожание добываемых природных ресурсов в связи с освоением новых регионов добычи сырья;
- повышение затрат на охрану окружающей среды;
- актуализирование необходимости рационализировать существующую технологию производства;
- реконструирование и перевооружение действующих технологических линий и предприятий;
- совершенствование хозяйственного механизма в целом и частности.

Роль природных ресурсов и основных фондов средств производства очень велика. Их освоение и рациональное использование зависят во многом от человеческого фактора - от заинтересованности и от рационального использования рабочей силы (в том числе и рабочего времени как одного из главных ресурсов современности). Для последних пятилеток (X и XI) развития экономики характерно резкое снижение прироста трудовых ресурсов - тем самым практически исчерпаны возможности экстенсивного развития экономики на базе живого труда. Если, например, среднегодовой прирост численности рабочих и служащих в народном хозяйстве Эстонской ССР в 1966-1970 гг. составил 2,1%, а в 1976-1980 гг. - 1,2, то уже в 1983 г. - только 0,4% /1/. Такая же тенденция прогнозируется и на ближайшие пятилетки. Таким образом, рациональное использование рабочего времени становится одной из главных проблем развития современной экономики.

Рациональное использование трудовых ресурсов - комплексная проблема, изучение которой требует системного подхода. Это значит, что проблему следует изучать с учетом всех факторов, влияющих на рациональное использование трудовых ресурсов.

Изучение данной проблемы в общественном питании заключается в себе все стадии планирования, формирования, подготовки и использования трудовых ресурсов. Самыми главными объектами изучения являются тресты и объединения общественного питания со своими предприятиями.

В экономическом механизме все слагаемые тесно взаимосвязаны. Деятельность общественного питания совершенно не мыслима без соответствующих экономических взаимосвязей с другими отраслями народного хозяйства. Особенно тесными оказываются связи между предприятиями разных отраслей народного хозяйства в масштабе региона.

Главная, генеральная линия развития общественного питания — это интенсификация и индустриализация. "... смысл и конечная экономическая цель индустриализации — вовсе не простое увеличение выпуска полуфабрикатов, а сокращение затрат живого труда на производство единицы продукции" /2/.

Индустриализация отрасли ведется по существу в двух параллельных направлениях:

- перестройка технологического цикла на базе внутренних резервов;
- кардинальное изменение технологических процессов.

Первое направление предполагает решение внутриотраслевых вопросов рационального использования средств труда и трудовых ресурсов.

По второму направлению по существу мы должны решить проблему межотраслевого распределения и перераспределения труда и трудовых ресурсов в масштабе региона.

Отсюда и вытекает вывод, что без изучения региональных проблем мы не можем объективно оценить использование трудовых ресурсов в отрасли.

Региональные аспекты изучения проблемы. Дальнейшее развитие экономики на нынешнем этапе исходит прежде всего из решений региональных проблем социально-экономической микросреды. Такое развитие требует экономически обоснованных для каждого региона в отдельности своих вариантов рационального сочетания межотраслевого и внутриотраслевого распределения трудовой силы на основе единого баланса мощностей и трудовых ресурсов. Это значит, что мы сталкиваемся с проблемами демографического и социально-экономического характера.

Проблема, кажущаяся на первый взгляд простой, оказывается довольно сложной и далеко не решенной. Прежде всего нужно

решить проблемы управления и научно обоснованного регионального нормирования использования трудовых ресурсов.

Все большую актуальность приобретают рациональное использование и экономия рабочего времени. Как показывает практика организованного трудоустройства Эстонской ССР, можно в 2,5 раза сократить потери времени на поиски новой работы. Но главное в том, что при помощи бюро трудоустройства можно решить проблему целенаправленного управления и распределения трудовых ресурсов. Таким образом, мы могли бы обеспечить кадрами прежде всего самые важные отрасли народного хозяйства (в том числе и данного региона) и сочетать отраслевые интересы с социально-экономическим развитием региона.

В Эстонской ССР роль бюро трудоустройства в управлении трудовыми ресурсами составляет примерно 15-20%. Причины малой престижности кроются в следующем:

- не решена проблема получения систематизированной обязательной информации о составе и количестве трудовых ресурсов. Мало используются возможности ЭВМ и АСУ;

- у бюро нет полных административных прав для реализации функции трудоустройства;

- нет реально действующей нормативной базы для управления трудовыми ресурсами в регионе. Отсюда и возникает трудность объективной оценки использования трудовых ресурсов на предприятиях разных отраслей народного хозяйства.

Научно обоснованное нормирование рабочих обязанностей и использования рабочего времени в регионе на базе нормирования трудовых ресурсов на предприятиях обеспечило бы:

- рациональную численность рабочих;
- объективную оценку результатов труда.

Лимиты, а в особенности задания экономии трудовых ресурсов обычно даются предприятиям региона вышестоящими отраслевыми органами управления. Задания, как правило, не дифференцируются по характерным признакам социально-экономического развития регионов. Тем более, что региональные особенности количественных показателей трудовых ресурсов и трудовых затрат в получении конечных результатов разные. Значит, выполняя задачи экономии и сокращения штатов, в лучшем положении оказываются те предприятия, где показатели использования трудовых ресурсов ниже. В связи с этим нужно критически отнестись и к вопросу дефицита трудовых ресурсов. Думается, что эта проблема прежде всего связана с региональными социально-экономическими факторами использования трудовых ресур-

сов. Второе место занимает материальная заинтересованность самих предприятий и рабочих в рациональном использовании рабочего времени. Отсюда напрашивается вывод, что отраслевые аспекты использования трудовых ресурсов тесно сочетаются с региональными аспектами.

Отраслевые аспекты изучения проблемы. Рациональное использование трудовых ресурсов в сущности делится на два главных направления:

- совершенствование технологических процессов. В результате этого количество затрат живого труда на единицу продукции или товарооборота уменьшается. Возможности этого направления не ограничены. Научно-технический прогресс может привести к полному исключению живого труда на некоторых стадиях рабочего процесса;

- совершенствование трудовых процессов. В результате уменьшаются затраты, потери рабочего времени. Резервы обычно ограничены - до полного исключения лишних затрат времени.

Оба направления тесно взаимосвязаны, так как всякое совершенствование технологических процессов требует и соответствующих мероприятий по улучшению организации труда. На примере ряда проведенных нами исследований можно сказать, что изучение вопросов организации труда дает нам соответствующие предпосылки для совершенствования технологических или рабочих процессов.

При изучении данной проблемы нужно иметь в виду и то, что рациональное использование трудовых ресурсов в отрасли включает в себя два по существу очень сложных и в методическом плане не полностью изученных аспектов:

- экономический аспект;
- социально-физиологический аспект.

Экономический аспект состоит из двух противоположных факторов: экономических факторов и факторов потребления. Специфика характера труда в сфере общественного питания заключается в предоставлении максимальных удобств для потребителя при потреблении предоставляемых услуг. Не всегда эти требования потребителей соответствуют требованиям экономической эффективности. Значит, при оценке использования трудовых ресурсов целесообразно оценить и издержки потребления предоставляемых услуг. Сюда можно отнести такие вопросы, как:

- пропускная способность обслуживающей линии;

- распределение потребителей по часам рабочей смены предприятия общепита;
- рациональная перестановка персонала по рабочим местам в часы пик;
- маршрутное движение потребителей во время потребления предоставляемых услуг.

К социально-физиологическим аспектам можно отнести изучение таких проблем, как:

- удовлетворенность работой;
- заинтересованность в результатах труда;
- микроклимат рабочего коллектива;
- условия работы;
- восстановление работоспособности и т.д.

Информацию для данной проблематики можно получить при помощи анкетирования и интервьюирования рабочих.

Исходным пунктом рационализации трудовых процессов является их всестороннее изучение. Оно представляет собой системное аналитическое исследование трудового процесса с позиции трудящегося человека. Системное изучение должно охватывать все многообразие вспомогательных, подчиненных и основных процессов труда. В изучении они не должны рассматриваться только с позиции одного рабочего места, так как оно не может быть организовано оптимально без одновременной рационализации процесса в целом. Системное изучение слагаемых процесса является необходимой составной частью их анализа. Организация и анализ соответствующего процесса в целом требует учета способностей трудовых сил и его рационального включения в трудовой процесс. Для этого необходимо иметь полное описание всего трудового процесса, отдельных его слагаемых, их технологии и взаимосвязи. Проводимый с этой целью обширный анализ должен охватывать технические, технологические, организационные, экономические и социальные процессы и отношения

Проблемы использования рабочей силы на предприятиях.

Решение данной проблемы имеет несколько этапов: изучение и выбор объектов; сбор информации и данных; анализ; оценка состояния и использования трудовых ресурсов; разработка новых решений на базе выявленных резервов; вычисление достигаемого экономического или социального эффекта от внедрения новых разработок.

Решение проблемы целесообразно вести по схеме: составле-

ние баланса трудовых ресурсов и вычисление требуемого количества дополнительных рабочих. Здесь следует ознакомиться с задачами предприятий на перспективу (темп роста товарооборота; расширение материально-технической базы, расширение сферы предлагаемых услуг и т.д.). Вычисление требуемого количества персонала и соответствия его нормативам можно произвести по существующим методическим рекомендациям. Следует исследовать и качественные показатели состава трудовых ресурсов.

Следующие действия должны уже выявить резервы:

- оценку и анализ использования рабочего времени. Исследование можно разделить на два этапа:

- 1) изучение использования фонда рабочего времени и выявление целодневных потерь;
- 2) фотографирование рабочего дня, выявление лишних затрат времени.

Сбор информации и ее анализ - довольно трудоемкий процесс. Но без такого исследования мы не можем объективно оценить использование трудовых ресурсов. К сожалению, в отрасли еще нет точной методики для проведения такого рода исследований. Фотографирование рабочего дня показало, что

- исследование на одном предприятии нужно проводить в течение не менее двух-трех дней;

- наиболее подходящим является метод моментных наблюдений, который позволяет: 1) одному наблюдателю охватить максимальное количество рабочего персонала; 2) за относительно короткое время выявить ключевые моменты изыскания резервов использования рабочей силы в технологическом или в рабочем процессе в целом; 3) получить обширный информативный материал об использовании рабочего времени;

- бланк наблюдения следует делить на интервалы (не более одного часа);

- в анализе следует исходить из доли нормативных затрат рабочего времени в балансе рабочего времени смены в отношении рабочих мест, технологических линий и бригады в целом.

$T_{\text{норм}}$ = оперативное время + подготовительное заключительное время + время ухода за рабочим местом + время на естественные нужды и перерывы на отдых (регламентированные) + перерывы технологического и организационного характера.

$$T_{\text{норм}} = T_{\text{оп}} + T_{\text{п.з.}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{от.р.}} + T_{\text{т.о}}$$

Такой анализ мы проводим на базе информации, полученной в ходе фотографирования рабочего дня на предприятиях. Затем сравниваем полученные результаты с нормативами методик или со средними показателями данного типа предприятий общественного питания.

- Оценка и анализ уровня организации труда, изучение социально-физиологических аспектов. Здесь широкие возможности предоставляет применение анкетирования и интервьюирования рабочего персонала. Особое внимание следует обращать на:

- 1) целесообразность организации технологических процессов;
- 2) на микроклимат рабочего коллектива, выявление причин потенциальной текучести на предприятиях.

Исследования показали, что общепринятый единый критерий оценки эффективности использования рабочей силы сейчас еще отсутствует. Для оценки рекомендуется применить частные коэффициенты (показатели) уровней организации труда, на основе которых можно и в числовом выражении определить (как среднегеометрическая величина от отдельных частных показателей) общий уровень организации труда. Однако только при помощи частных показателей можно измерить эффект трудовой деятельности и ставить задачи для лучшего использования резервов.

Кроме того представляется, что рациональнее оценить общий уровень организации труда на базе обширного устного опроса и анкетирования рабочих. На основе получаемой информации можно выяснить общественное мнение о рациональности организации труда и о предложениях по ее совершенствованию.

- Изучение и сравнительный анализ экономической эффективности использования трудовых ресурсов. Для этого следует пользоваться методом матричного вычисления интегральных показателей. Следует вычислить также экономический эффект новых разработок использования выявленных резервов.

- Составление конечного, итогового баланса трудовых ресурсов на настоящий период и на перспективу, в котором уже учтены выявленные резервы.

Такая схема исследования в конечном итоге даст нам нормативную базу для целесообразного распределения трудовых ресурсов в регионе.

Литература

1. Центральное статистическое управление Эстонской ССР. Народное хозяйство Эстонской ССР в 1983 году. - Таллин: Ээсти Раамат, 1984, с. 148.
2. Бычков В. Индустриализация отрасли. - Общественное питание, 1983, № 8, с. 2-5.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОБЩЕСТВЕННОМ ПИТАНИИ

Т. Паас

Рациональное использование трудовых ресурсов во всех сферах народного хозяйства является важной предпосылкой повышения интенсивности и эффективности хозяйственной деятельности, что в свою очередь создаст условия для повышения благосостояния народа, расширенного воспроизводства квалифицированной рабочей силы.

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в торговле ставит перед экономистами традиционные вопросы: какие показатели лучше всего отражают эффективность, как отразить уровень эффективности в одном показателе, чтобы дать однозначную оценку работе предприятия, трудового коллектива и т.д. В последние годы среди экономистов более распространена точка зрения о необходимости комплексного подхода к измерению и анализу эффективности хозяйственной деятельности.

Для использования результатов анализа хозяйственной деятельности при совершенствовании системы материального и морального стимулирования труда необходимо, чтобы используемые показатели отражали разные стороны хозяйственной деятельности в их взаимосвязи и при этом позволяли ранжировать предприятия и их трудовые коллективы по результатам труда, а также по интенсивности и условиям работы. При решении поставленной задачи можно рекомендовать использование матричной концепции, основы которой разработаны профессором У. Мересте (Таллинский политехнический институт), для анализа хозяйственной деятельности и использования трудовых ресурсов в таких сферах народного хозяйства, которые связаны с ежедневным обслуживанием населения, например, торговля и общественное питание.

В настоящей статье изложена возможность использования матричной концепции при сравнительной оценке хозяйственной деятельности торговых организаций Министерства торговли ЭССР. При этом основное внимание уделяется оценке использования

Таблица I

Ключевая матрица анализа эффективности общественного питания

	П	СП	Т	ПМ	ПР	Р
Прибыль (П)	х					
Собственная продукция (СП)	Рентабельность собственной продукции (B ₁₁)	х				
Розничный товарооборот (Т)	Рентабельность розничного товарооборота (B ₂₁)	Удельный вес собственной продукции в товарообороте (B ₂₂)	х			
Посадочные места (ПМ)	Рентабельность посадочных мест (B ₃₁)	Собственная продукция на I посад. место (B ₃₂)	Розничный товарооборот на I посад. место (B ₃₃)	х		
Производственные работники (ПР)	Рентабельность производственных работников (B ₄₁)	Собственная продукция на I произв. работника (B ₄₂)	Розничный товарооборот на I произв. работника (B ₄₃)	Посадочных мест на I произ. работника (B ₄₄)	х	
Все работники (Р)	Рентабельность всех работников (B ₅₁)	Собственная продукция на I работника (B ₅₂)	Розничный товарооборот на I работника (B ₅₃)	Посадочных мест на I работника (B ₅₄)	Удельный вес произв. работников (B ₅₅)	

трудовых ресурсов. Расчеты произведены на базе данных общественного питания торговых организаций в X и начале XI пятилетки.

Аналізу подверглись следующие основные показатели (в порядке их включения в упорядоченную матрицу): прибыль (в матрице используется сокращение П), товарооборот собственной продукции (СП), весь розничный товарооборот (Т), количество посадочных мест (ПМ), число производственных работников (ПР) и весь персонал (Р). Конкретно методика применения матричного метода при комплексном анализе эффективности хозяйственной деятельности предприятий общественного питания изложена в предыдущей статье автора /1/. Для лучшего понимания результатов анализа исследования эффективности использования трудовых ресурсов в настоящей статье излагается только ключевая матрица эффективности (табл. I).

Показатели B_{11} , B_{21} и B_{22} характеризуют структуру результатов хозяйственной деятельности, показатели B_{31} , B_{32} , B_{33} , B_{41} , B_{43} , B_{51} , B_{52} , и B_{53} характеризуют использование ресурсов и показатели B_{44} , B_{54} и B_{55} - интенсивность структуры ресурсов.

В таблице 2 изложена динамика основных показателей общественного питания, на базе которых можно сделать уже первоначальные выводы о наличии трудовых ресурсов и интенсивности их использования.

Таблица 2

Динамика показателей общественного питания
Министерства торговли ЭССР в X пятилетке

Показатель	1975 г.	1980 г.	
		Мин. торговли	Тартуский трест общест. питания
1. Прибыль	100	328	218
2. Собственная продукция	100	126	116
3. Розничный товарооборот	100	126	118
4. Количество посадочных мест	100	121	119
5. Производственные работники	100	109	104
6. Весь персонал	100	110	89,6

Рост результатов хозяйственной деятельности (прибыль и товарооборот) в X пятилетке происходил быстрее, чем рост основных ресурсов (посадочные места, рабочая сила), что вполне закономерно для процесса интенсивного развития и свидетельствует о росте интенсивности труда в общественном питании. Рост интенсивности труда имеет смысл только до тех пор, пока он дает положительный экономический эффект. В таких сферах народного хозяйства, которые связаны с обслуживанием населения, этот эффект количественно измерить часто очень трудно. Не всегда можно перевести в рубли, на сколько повысилась экономическая эффективность благодаря тому, что рабочие завода получили в столовой хороший обед, их хорошо обслуживали, они могли купить из столовой своего предприятия полуфабрикаты и т.д. Но все это, безусловно, положительно влияет на повышение производительности труда на этом заводе.

Таблица 3

Матрица динамики эффективности общественного питания
Министерства торговли ЭССР в X пятилетке

	П	СП	Т	ПМ	ПР	Р
П	х					
СП	2,286	х				
Т	2,286	1,000	х			
ПМ	2,380	1,041	1,041	х		
ПР	2,642	1,156	1,156	1,110	х	
Р	2,618	1,145	1,145	1,100	0,990	

Проанализировав результаты хозяйственной деятельности по матрицам, приведенным в таблицах 3 и 4, можно констатировать рост интенсивности хозяйственной деятельности в Тартуском тресте на 34,2%, в общественном питании всего Министерства торговли - на 54,0%, эффективность повысилась соответственно на 23,7 и 55,3%. В то же время интенсивность структуры ресурсов (среднее арифметическое показателей B_{44} , B_{54} , B_{55}) повысилась в Тартуском тресте на 12,8%, в общественном питании Министерства торговли ЭССР в целом на 6,7%. Несоответствие роста эффективности хозяйственной деятельности росту ин-

Таблица 4

Матрица динамики эффективности общественного питания
Тартуского треста общественного питания в X пятилетке

	П	СП	Т	ПМ	ПР	Р
П	х					
СП	1,879	х				
Т	1,847	0,983	х			
ПМ	1,182	0,974	0,992	х		
ПР	2,096	1,115	1,135	1,144	х	
Р	2,189	1,165	1,185	1,195	1,044	

тенсивности структуры ресурсов свидетельствует о неоптимальных пропорциях между ростом интенсивности использования трудовых ресурсов и ростом производительности труда, а также о том, что существуют, на первый взгляд, скрытые причины, которые препятствуют росту результатов труда и эффективности хозяйственной деятельности при росте интенсивности использования трудовых ресурсов. Причины могут быть как объективного, так и субъективного характера. На необходимость их выявления и учитывания при разработке объективной системы стимулирования труда показывают результаты проведенного анализа. Это подтверждается и статическим анализом, при котором уровень хозяйственной деятельности Тартуского треста общественного питания в конкретном году оценивается в отношении общественного питания Министерства торговли ЭССР (табл. 5).

Интенсивность хозяйственной деятельности в Тартуском тресте на основе приведенных в таблице 5 данных оказалась на 11,8% ниже, чем по общественному питанию Министерства торговли ЭССР в среднем (средняя арифметическая показателей матрицы), эффективность — на 17,0% ниже (отношение показателей структуры результатов и использования ресурсов к интенсивности структуры ресурсов). При этом интенсивность структуры ресурсов была на 2,03% выше. Такое положение свидетельствует также об интенсивном использовании трудовых ресурсов в Тартуском тресте общественного питания. Это показывает и отдельные показатели матрицы: объем собственной продукции на

Таблица 5

Сравнительная матрица эффективности Тартуского треста общественного питания в 1982 году

	П	СП	Т	ПМ	ПР	Р
П						
СП	0,580					
Т	0,627	1,092				
ПМ	0,571	0,985	0,902			
ПР	0,658	1,131	1,035	1,147		
Р	0,587	1,008	0,982	1,023	0,891	

одного производственного работника на 13,1% выше среднесистемного показателя ($B_{42} = 1,131$), объем товарооборота на одного производственного работника на 3,5% выше ($B_{43} = 1,035$). Высоким является также удельный вес собственной продукции в товарообороте: на 9,2% выше, чем в среднем по министерству ($B_{22} = 1,092$). При оценке уровня хозяйственной деятельности Тартуского треста общественного питания и разработки системы стимулирования труда необходимо учесть плохое состояние ее материально-технической базы (на предприятиях общественного питания насчитывается 239 сверхнормативных мест, количество имеющихся посадочных мест не соответствует потребностям города и т.д.), а также обстоятельство, что большую часть среди предприятий общественного питания треста составляют рабочие и школьные столовые.

Применение комплексного анализа и его матричной концепции при анализе хозяйственной деятельности общественного питания позволяет более объективно и всесторонне оценить использование трудовых ресурсов, что служит основой для совершенствования системы стимулирования труда рабочих коллективов и его отдельных членов.

Литература

1. Паас Т. О сравнительной оценке хозяйственной деятельности предприятий общественного питания. - Уч. зап. Тарт. ун-та, 1986, вып.

КОНФЛИКТЫ В ТОРГОВЛЕ

Л. Аувярт, Я. Бельчиков

Несмотря на то, что основная движущая сила общественно-го развития кроется в согласовании интересов трудящихся и коллективов с общественными требованиями, существуют "определенные конфликты и потери на трение", которые возникают из объективно или субъективно обусловленных проблем развития. Надо подчеркнуть, что в нашей общественной системе не может быть речи о конфликтах, вытекающих из антагонистических противоречий. В основном мы имеем дело с конфликтами, которые возникают из-за кажущегося или временного несогласования общественных и личных интересов и связаны с индивидуальными затруднениями какого-то члена коллектива или руководителя. Конфликтные ситуации возникают, например, вследствие нарушения норм профессиональной этики, причем подобное нарушение, в свою очередь, может обуславливаться разными причинами.

Конфликты могут иметь место там, где люди не считаются с общественными задачами и выдвигают на первый план свои субъективные интересы. Они не в состоянии также идентифицировать себя с соответствующей руководящей личностью, которая должна направлять решение их задач.

Конфликты возникают и там, где объективные потребности длительное время постоянно не удовлетворяются. Вследствие этого возникает фрустрация. В этой связи можно назвать ясельные и жилищные проблемы. Конфликтные ситуации могут возникнуть и в результате пренебрежительных отношений между людьми.

Однако эти конфликты могут и должны быть разрешены в ходе коллективного обсуждения и действия, в результате которых все участвующие в конфликте становятся умнее и сильнее, теснее сплавиваются, учатся лучше использовать свои творческие силы и своими достижениями расширяют сферу своей свободы.

Отсюда вытекает важная задача социалистического руководства. Она состоит в осознании принципиального совпадения коллективных и личных интересов.

Во-вторых, задача руководителей состоит в своевременном распознавании конфликтов и противоречий, возникающих между общественными, коллективными и личными интересами, и в принятии мер по их разрешению через целенаправленные действия, преследующие восстановление согласованности интересов.

Чтобы конфликты стали для обеих сторон продуктивными, необходимо найти такое решение, которое бы всех немного продвинуло вперед, при котором "все участники становятся умнее и сильнее, теснее сплавиваются...". Безусловно, это предъявляет руководителю высокие требования в области его социального поведения, а для их выполнения недостаточно только хороших качеств и правильных идей.

Важным аспектом образования руководителей в социалистическом обществе является повышение их способности решать подобные задачи путем соответствующего обучения.

Часто говорят о конфликтах в торговле. Но мало уделяется внимания раскрытию этого понятия. Разные люди придают разное значение понятию "конфликт". Мы попытались выяснить, что же на самом деле означает конфликт. Для этого попросили находящихся на курсах усовершенствования руководящих работников торговли и студентов ТГУ (всего 40 человек) выразить другими словами то, что означает слово "конфликт". Ниже приводим результаты (в скобках - частота повторений): 1) противоречие (29); 2) ссора (26); 3) столкновение (19); раздор (16); 5) недоразумение (15); 6) неприятность (13); 7) размолвка (12); 8) диссонанс (9); 9) ругань (7); 10) непонимание (6); 11-12) спор (5) и разногласие (5); 13-15) непонимание между людьми (4), пререкания (4) и разные мнения (4); 16) досада (3); 17-18) интрига (2), разные взгляды (2). Однократно для характеристики конфликта использовались следующие слова: драка, крик, объяснение, разномыслие, неизвестность, некомпетентность, яблоко раздора, браниться, грызться, ерничать, драться, кусаться, борьба, война, революция, прекословить, противоположность, недовольствие, проблема, бой, словесная война, несогласованность, дисгармония, несоответствие, крах, расхождение, необдуманная горячность, непримиримость, несогласие, рассуждение, неприятный контакт, противоположность, острая ситуация, пограничная ситуация, крайняя ситуация, кризисная ситуация. Таким образом, для характеристики конфликта было использовано 51 слово.

Если исходить из общего определения конфликта как особой формы противоречия, то под социальным конфликтом понимаем

столкновение разных тенденций в поведении и действиях отдельных лиц, групп или процессов. Это могут быть как объективные, так и субъективные тенденции, и различные действия и поведение людей могут иметь разнообразные причины. В любом случае социальный конфликт означает обострение и осознание противоречий внутри какой-то социальной области. В этой связи различаются, в зависимости от участка, межперсональные, внутригрупповые и межгрупповые конфликты. В принципе социальный конфликт имеет и положительную функцию в качестве стимулятора развития в самом широком смысле.

Однако надо иметь в виду, что даже если конфликт будет устранен, лежащие в его основе противоречия неизбежно обострятся. Для наших социалистических отношений важно своевременно распознать конфликт и сделать продуктивным с помощью основательного психологического анализа.

Различают объективные и субъективные конфликты в коллективе. Объективные конфликты возникают по причине экономических, технологических, организационных и других подобных особенностей в деятельности участников конфликта, они не связаны непосредственно с индивидуальными психическими качествами человека. Эти конфликты вызваны отсутствием различных резервов и ресурсов, несовершенством организации и структуры предприятия и т.п. Особенность конфликтов этого типа в том, что если заменить конфликтующих другими людьми, то конфликт не исчезает, а продолжает существовать. Субъективный конфликт в большинстве случаев вызван личными негативными свойствами его участников. При замене одних участников другими конфликт исчезает или по крайней мере теряет свою остроту.

Конфликты редко бывают только объективными или только субъективными, чаще всего они выступают комплексно. Так, например, недостатки в снабжении товарами могут быть вызваны как свойствами людей, так и отсутствием товаров. Отсутствие товаров, в свою очередь, может вызвать психическое напряжение, приводящее к взрыву. При исследовании конфликтов нужно установить, в какой мере объективными считают их сами участники. В случае, если конфликт воспринимается как субъективный, люди склонны переносить его со служебных отношений на личные. Объективный конфликт приобретает характер личного оскорбления, его долго не забывают и начинают переносить и в другие сферы. Объективный конфликт воспринимается легче и его решение гораздо продуктивнее. Люди понимают, что в обос-

трени отношений повинны прежде всего различные объективные обстоятельства.

Открытому столкновению (ссора, скандал и т.п.) предшествует "созревание" конфликта или состояние готовности к конфликту. Человек готов вступить в конфликт по следующим причинам: а) он чувствует, что его личные интересы ущемлены или вообще не учитываются; б) он ошибочно считает, что другое лицо негативно настроено против него. Ошибочное мнение обычно возникает в результате непонятого поведения или однозначного и тенденциозного толкования по-разному понимаемых выражений; в) человек охвачен психологической неприязнью, которая обычно основана на предвзятом отношении к другому человеку. Основой для предвзятого мнения могут быть неприятные чувства, интуитивная неприязнь, "инакомыслие" или "инакодействие". Нетерпимость может быть также ответной реакцией - в случае, когда противник заденет наше самолюбие.

У человека может быть одна или несколько причин для вступления в конфликт. Противоположный лагерь могут образовывать отдельное лицо, группа людей или целое предприятие.

Наличие конфликтов и их причин было исследовано с помощью анкетного опроса, проведенного среди торговых работников Риги и Тарту в 1985 году. Их попросили оценить, как часто в их магазинах имеют место конфликты между продавцами и покупателями, начальством и подчиненными и среди самих продавцов. Для оценки была использована 5-балльная шкала: 1 - никогда, 2 - редко, 3 - иногда, 4 - часто, 5 - очень часто. Были получены ответы (см. табл. I).

Вычисленные на основе ответов средние оценки показали, что чаще всего имеют место конфликты между продавцами и покупателями, а реже между начальством и подчиненными. Этот результат подтверждает и то обстоятельство, что конфликты между продавцами и покупателями, как ответила почти половина опрошенных, имеют место "иногда", между начальством и подчиненными - "редко".

Были обнаружены различия в ответах работников двух городов. В Риге гораздо больше, чем в Тарту продавцов, часто конфликтующих с покупателями, и заметно меньше тех, у кого конфликты возникают редко. В Тарту больше торговых работников, утверждающих, что конфликты с сотрудниками имеют место иногда, часто и очень часто.

Для того, чтобы исследовать возникновение конфликтов в торговле и их происхождение, необходимо выяснить причины

Таблица I

Имеют место
конфликты...

	в процентах											
	Рига						Тарту					
	\bar{x}	I	2	3	4	5	\bar{x}	I	2	3	4	5
... среди со- трудников	2,4	12,6	43,5	36,6	5,3	1,9	2,5	9,2	40,7	39,3	8,6	2,2
... между прямым начальником и подчиненными	2,4	17,9	39,3	33,5	6,2	3,1	2,3	16,0	47,9	30,0	4,2	2,0
... между продавца- ми и покупателя- ми	2,8	6,3	26,9	48,9	13,8	4,1	2,6	3,3	41,1	47,7	6,6	1,4

конфликтов, что и было сделано с помощью упомянутой анкеты. Конфликты с покупателями вызываются следующими факторами:

Таблица 2

Причины конфликтов	Средние оценки	
	Рига	Тарту
Раздражительность продавцов	2,1	2,2
Неумение продавца общаться, нарушение этикета	2,0	2,0
Недоразумения в общении обеих сторон	2,5	2,5
Недоброкачественные товары	2,5	2,8
Нехватка товаров	2,8	3,1
Организация продажи дефицитных товаров	2,8	2,6
Разногласия при обмене и возврате товаров	2,6	2,4
Раздражительность покупателей	3,2	3,1
Общее недовольство покупателей торговлей в целом	2,9	2,9

Приведенные в таблице средние оценки были вычислены на основе ответов на анкету, данных по следующей шкале: 1 - это никогда, 2 - иногда, 3 - это в той же мере, что и другое, 4 - в основном это, 5 - именно это.

В результатах бросается в глаза интересная тенденция: как по мнению рижских, так и тартуских работников торговли, чаще всего имеют место конфликты, связанные с неудовлетворительным поведением покупателей, а реже они возникают по причине неумения продавца общаться. Хотя ошибки в общении и тех, и других расцениваются как довольно частые причины конфликтов, думается, что отмеченная тенденция включает в себе еще один (вдобавок к приведенной в таблице), очень существенный, способствующий возникновению конфликтов фактор (см. табл. 3).

Средние оценки показали, что с организацией работы в магазинах проблем почти нет, так как связанные с этим факторы были оценены торговыми работниками как самые редкие среди причин возникновения конфликтов (проблемы, связанные с заработной платой и порядком премирования, неопределенность рабочих заданий). В отличие от них неудовлетворительное выпол-

нение предусмотренных организацией труда рабочих заданий или их невыполнение служат чаще причинами конфликта.

Таблица 3

Причины конфликтов	Средние оценки	
	Рига	Тарту
Чьи-то недоделки, неудовлетворительное выполнение рабочих заданий, небрежность	2,6	2,8
Разногласия в вопросах заработной платы, премирования	1,8	1,8
Нарушение трудовой дисциплины	2,2	2,0
Распределение дефицитных товаров, определение планов	2,1	2,0
Различия во взглядах	2,1	2,0
В коллективе есть скандалист или сплетник	2,0	2,0
Чьи-то недостаточные профессиональные навыки	1,9	1,6
Напряженность работы	2,5	2,4
Неопределенность рабочих заданий	1,8	1,7
Недостатки	2,2	1,9

Что же касается конфликтов с прямым начальником, то торговые работники Риги и Тарту были единодушны в своем мнении о том, что причину нужно искать в себе — по средним оценкам больше всего конфликтов вызывает напряженность работы и неудовлетворительное выполнение рабочих заданий подчиненными, а меньше — нечестность, недисциплинированность и недостаточные профессиональные навыки начальника, его несправедливость в распределении товаров, оборудования.

Таблица 4

Причины конфликтов	Средние оценки	
	Рига	Тарту
Неудовлетворительное выполнение рабочих заданий работниками	2,3	2,6
Распределение премий, квартир, льгот. Составление рабочих графиков, определение рабочего режима	1,8	1,8

Продолжение табл. 4

Причины конфликтов	Средние оценки	
	Рига	Тарту
Нечестность и нарушение трудовой дисциплины со стороны начальника	1,3	1,6
Нарушение дисциплины, невыполнение приказов со стороны подчиненных	2,2	2,4
Различия во взглядах и стремлениях	2,0	1,7
Недостаточные профессиональные умения самого начальника	1,6	1,5
Недостаточные профессиональные умения подчиненных	2,4	1,8
Напряженность работы	2,6	2,4
Однообразии работы	1,8	1,6
Неопределенность рабочих заданий	1,7	1,8
Поведение начальника (плохое настроение, несправедливость, невежливость)	2,1	1,9
Неспособность начальника понимать подчиненных	2,0	1,9
Несправедливость в распределении товаров, оборудования, орудий	1,7	1,7
Поверхность начальника в решении проблем	1,6	1,8
Равнодушие начальника к быту и работе подчиненных	1,8	1,8
Недоверие начальника к продавцам	1,7	1,8
Неправильные и непродуманные распоряжения	1,8	2,0
Несовпадение распоряжений разных начальников	1,9	2,0
Ошибки в общении обеих сторон	2,0	2,1
Недостатки	2,0	2,0

Готовность к конфликту человек осознает как состояние напряжения, испытывая чувство неудобства, связанное с партнером по общению.

В конфликтной ситуации оппонент может остаться пассивным или оказать активное сопротивление. В первом случае он не участвует в конфликте, конфликт происходит с одним участником и его называют "видимым конфликтом". Если оппонент активен, то он также становится участником конфликта.

Если участвующие в конфликте имеют одинаковые причины для столкновения, то говорим о гомогенном конфликте, имеющем следующие подвиды: а) действительный конфликт - при существующей опасности для интересов обоих; б) недоразумение - при обоюдной ошибке; в) психологическая несовместимость - при взаимной неприязни.

Когда участники конфликта имеют разные причины для столкновения, то имеем дело со сложным конфликтом. Для анализа этого конфликта необходимо выяснить основные причины, которые привели каждого участника к конфликту. Образование конфликта зависит больше всего от личных свойств его участников (самообладание, агрессивность, смелость, робость и т.д.).

Конфликт можно переживать по-разному: только мысленно, эмоционально или даже бурно.

Развитие конфликта носит также разный характер: последовательный, логический или "игровой". Участники конфликта придерживаются определенных "правил игры", действуют поочередно. Сюда относятся, например, конфликты между предприятиями или конфликты между заказчиками и обслуживающими. Участники конфликта действуют последовательно, с достаточными промежутками, старательно учитывая ходы противоположной стороны.

Бурное, лавинообразное развитие. Участники ссоры (или один из них) действуют бурно и необдуманно. Они становятся агрессивными и теряют контроль над своими действиями. Их действия утрачивают связь с причиной, вызвавшей разногласия.

Взрывообразное развитие. Оно похоже на бурное развитие конфликта, но еще сильнее. Такой конфликт быстро достигает вершины, увлекает за собой многих, и заканчивается внезапно. Такие конфликты встречаются редко, в особенности у северян.

Последствия острых конфликтов могут быть различными: а) конфликт разрешается окончательно и затихает, при этом или достигается соглашение, или же примиряются с ролью победившего и побежденного. Конфликт, возникший по недоразумению, разрешается путем выяснения причин. Видимый же конфликт разрешается тогда, когда человек освобождается от напряжения; б) конфликт разрешается внешне, остается скрытая вражда. Это характерно для длительных конфликтов в личных или коллективных отношениях. "Тлеющие" конфликты обычно развиваются как игра, при этом время от времени возникают бурные столкновения; в) возвращаются обратно в состояние готовности

к конфликту. Долгое время продолжавшиеся личные или групповые противоречия могут разрешаться видимо. В действительности пытаются умолчать о причинах противоречия, не решая самой проблемы. Возникает иллюзия, что проблема решена, но конфликт может неожиданно разразиться вновь и стать еще сильнее.

С помощью названной выше анкеты были исследованы способы разрешения конфликтов в магазинах Риги и Тарту. Если возникает конфликт между продавцом и покупателем, то он разрешается так:

Таблица 5

	Средние оценки	
	Рига	Тарту
Пытаемся успокоить своего сотрудника	2,6	2,8
Пытаемся успокоить покупателя	3,1	3,3
Пытаемся покупателю объяснить, в чем он ошибается	3,1	3,3
Пытаемся лучше и побыстрее обслужить покупателя, несмотря на то, прав он или нет	3,0	3,0
Не вмешиваемся. Тех, кто спорит, лучше оставить наедине - так они быстрее разберутся, кто прав	1,5	1,9
Вызываем на помощь начальника	2,9	3,0

Допускались следующие варианты ответов: 1 - не это, 2 - в основном это, 3 - и это, 4 - именно это.

Приятно отметить, что работники торговли не выказывают пассивности и равнодушия, но и формы проявления активности не слишком часто направлены на скорейшее и самое эффективное разрешение конфликта (чаще всего пытаются успокоить покупателя и выяснить в чем он ошибся, реже - быстрее и лучше обслужить покупателя, независимо от того, прав покупатель или нет).

Разногласия, имеющие место в коллективе, также можно разрешать по-разному. В результате опроса торговых работников выяснилось, что в коллективах почти у половины опрошенных конфликт разрешается самым оптимальным способом, а в коллективах немногих работников не справляются с удовлетво-

рительным решением конфликта. В следующей таблице даны выраженные в процентах ответы, отражающие разные способы разрешения конфликтов.

Таблица 6

Разрешение конфликтов	В процентах	
	Рига	Тарту
Обычно никто их специально не решает, недоразумение продолжает оставаться, пока все не утихнет само собой	20,2	22,5
Несмотря на то, что в обсуждении принимает участие и кто-либо из членов руководства, как правило, никакого удовлетворительного решения не принимается	11,5	9,4
Если к разбору дела привлекается кто-либо из руководства, то обычно находят ясное и справедливое решение	20,6	17,4
Дело обсуждается при непосредственном участии работников и прямого начальника, в результате чего находят более или менее справедливое и приемлемое для всех решение	47,7	49,7

Ни одна ссора, оскорбление или незаслуженная обида не могут пройти для нас бесследно. Все субъективные переживания, которым сопутствуют негативные эмоции, рассматриваются в психиатрии как психические травмы.

Одни из них имеют минимальную интенсивность, другие бывают сильнее, третьи оказывают потрясающее действие. Глубина вредного воздействия психической травмы для душевного здоровья зависит от ее интенсивности и продолжительности: а) имеют место одноразовые психотравмы, оказывающие влияние своей необычностью и интенсивностью — это острые психотравмы; б) другие менее интенсивны, но воздействуют своей повторяемостью в течение длительного времени — это хронические психотравмы.

Психические травмы обоих видов могут быть вызваны также и конфликтами в трудовых коллективах.

Иной человек, имеющий очень сильную и уравновешенную нервную систему, в состоянии и в случае наиболее серьезных конфликтов сохранить хладнокровие, ясность ума и способность

реагировать, несмотря на то, что и в нем бурлят эмоции. Другой вследствие потрясения теряет на время свое обычное спокойствие и работоспособность. У третьего же образуется значительное отклонение в психической деятельности.

Пример.

Женщина средних лет была госпитализирована в психиатрическую больницу в подавленном состоянии. За два месяца до этого она ушла с работы из-за плохих отношений с директором, проработав там 9 лет. В последнее время директор требовал от нее выполнения различных дополнительных заданий, не соответствовавших ее трудовым обязанностям. В конце концов директор наказал ее строгим выговором. Приказ был отменен решением народного суда, но это еще больше рассердило директора. В дальнейшем возникали ссоры из-за каждой мелочи. Она стала очень нервной и наконец ушла с работы. В больнице выздоровела только после длительного лечения.

Конфликты вызывают не только психические отклонения. В институте терапии АН СССР было установлено, что в 80% случаев инфаркту предшествовала серьезная психическая травма, длительное психическое напряжение или переутомление. В результате неоднократных конфликтов и психических травм могут развиваться гипертония, язва желудка, бронхиальная астма и т.д..

Удельный вес психического напряжения в заболевании язвой составляет примерно 90%. У рабочих диагноз атеросклероза сердечно-сосудистой системы наблюдается в 3 раза реже, чем у ведущих инженерно-технических работников. Вообще возникновение атеросклероза в большой мере связывают с нарушениями, вызванными хроническими психотравмами.

Являются ли конфликты неременным условием развития и функционирования торгового коллектива — как устоявшегося, так и спонтанного, мгновенного (ведь в сущности участники торгового процесса тоже представляют собой коллектив, действующий в ограниченных временных и пространственных рамках)? На этот счет у социологов нет единого мнения. Одни считают любой конфликт дефектом общения, разъедающим коллектив и психику отдельного человека. Другие, особенно те, кто изучает профессиональную деятельность коллективов, считают, что в отсутствии конфликтов кроется большая опасность для нормального развития и функционирования коллектива, ибо "конформная идиллия" ведет к застою и, чтобы нормально развиваться, необходима страховка против него — вот для чего нужны конфликты.

Кто прав в этом споре, в котором, на первый взгляд, представлены взаимоисключающие точки зрения? Правы... обе стороны, если делить конфликты на межличностные отношения и отношения, "проистекающие из самого движения функциональной деятельности, нуждающейся в постоянном совершенствовании".

Трудно быть участником конфликта. Для некоторых людей, отличающихся тонкой организацией психики, — болезненно и невыносимо. Но тем не менее, конфликт несет в себе, как ни парадоксально, и определенное положительное начало — особенно, если наблюдать его со стороны или же будучи его участником, сохранять в себе способность трезво и спокойно оценивать его ход.

Конфликты, ставящие своей целью совершенствование функциональной деятельности коллектива, мы оставим в стороне. Хотя участников торгового процесса и можно в какой-то мере считать коллективом, но это не более, чем условное допущение, принятое для удобства разговора, ибо они не объединены общими рабочими интересами, общение их скоротечно и подчинено совершенно другим задачам, нежели у производственного, учебного или научного коллектива.

Но в процессе "купли-продажи" между продавцом и покупателем возникают, развиваются и завершаются определенные отношения, среди которых могут встречаться и конфликтные, подчас втягивающие в свою орбиту многих людей, руководителей самого разного ранга, отношения, которые могут приобрести весьма болезненный характер и при неблагоприятном их развитии тянуться днями и неделями. Интересно отметить, что по наблюдениям социологов только в Москве потери времени от конфликтов и послеконфликтных переживаний составляют 15% рабочего времени, то есть, как минимум час с четвертью из общего времени пребывания на работе люди остро и болезненно выясняют отношения, говорят и кричат друг другу обидные слова, оскорбляют друг друга, принимают успокаивающие таблетки, вновь и вновь остро переживают обиду; нередки случаи, когда конфликты приводят к тяжелым осложнениям здоровья. Случалось, что больной человек, столкнувшись с бесцеремонным хамством невоспитанного продавца, ложился в больницу с тяжелым сердечным приступом, если не инфарктом...

Так попытаемся же разобраться во всем многообразии межличностных конфликтов, хотя многие закономерности, которые мы постараемся выявить, справедливы и по отношению к конфликтам, возникающим в устоявшемся, "долговременном" коллективе.

На какой почве они возникают? Кто несет за них большую ответственность - ведь в возникновении и протекании конфликта вносят свою лепту обе стороны. Так, на продавца падают функции так называемого ролевого поведения, при котором он должен уметь не только избегать конфликтов, но и предвидеть их и умело гасить в самом зародыше; ролевое поведение - это навыки делового общения, то есть точный, адекватный ситуации выбор форм и средств общения, контроль за его ходом, умение предсказать результат и при необходимости изменить его в лучшую сторону.

Сложно? Пожалуй. Но от необходимости владеть всеми этими приемами никуда не деться: хотя круг профессиональных обязанностей продавца конкретизирован движением и реализацией товара, основа современных требований к этой одной из самых распространенных профессий - искусство руководить процессом постоянного и непосредственного общения с покупателями. И надо признать, что далеко не каждый человек, избравший себе работу в торговле, тем более непосредственно за прилавком, в полной мере отвечает этим требованиям.

Будем справедливы - определенная доля вины за создание конфликтных ситуаций падает и на покупателей. Анализ их поведения показывает, что среди них практически не встречаются люди, способные самокритично и открыто признать свою вину: понятия "должен" и "обязан" применяются только по отношению к продавцу - при этом человек, который в изобилии демонстрирует собственные отрицательные эмоции - невнимательность, торопливость, грубость и т.д. - такой человек не признает для себя никаких ограничений. Продавец же, связанный установкой "покупатель всегда прав", обязан искать выход из положения.

Специалисты считают, что при продаже как сельскохозяйственной продукции, так и в непродовольственной сфере при избытке товаров высокого качества львиная доля конфликтов не возникала бы.

Следующая, по их мнению, причина - незнание покупателями правил торговли.

В такой оценке есть немалая доля истины, отражающая объективные трудности, с которыми сталкивается торговля. Но, с другой стороны, выдвигая на первый план внешние, на зависящие от торговли причины возникновения конфликтов, торговые работники недостаточно самокритично относятся к самим себе, пытаются уйти от признания низкой профессиональной подготов-

ленности продавцов - так что, если внешняя группа причин со временем и будет устранена, вторые причины, "внутренние", самопроизвольно никак не исчезнут...

Словом, из всего сказанного, думается, ясно, как важно тщательно, подробно и детально разобраться в причинах и источниках возникновения, вызревания и развития межличностных конфликтов, как важно овладеть методикой предотвращения и "тушения" их в самом зародыше.

Ни один конфликт не возникает спонтанно, из "ничего". Ему всегда предшествует период скрытого созревания, период "готовности к конфликту". Часто он не имеет никаких внешних проявлений, но интересно отметить, что очень нервные люди каким-то "шестым чувством" ощущают эту скрытую "предконфликтность". В воздухе ощущается какое-то напряжение.

Все это действительно так, но оставим в стороне предчувствия и ощущения и рассмотрим факты реальной действительности. Итак, несмотря на то, что причин, готовящих конфликт, довольно много, их можно сгруппировать следующим образом:

Личные интересы человека (говоря языком психологов - субъекта) ущемлены или неудовлетворены, или же он чувствует, что с минуты на минуту подвергнется такой опасности. Например, стоя в очереди, он видит, что товара, на который он уже "нацелился", ему не хватит. Или же с ним грубо обошелся продавец. И так далее.

Человек (то есть, субъект, покупатель) по ошибке решил, что его подвергают дискриминации: продавец ему объяснил, что данный товар кончился, а покупатель решил, что его сознательно обманывают и что "под прилавком" обязательно что-то сохранилось. Или же ему показалось, что его "обсчитали".

И, наконец, есть такая тяжелая черта характера, как психологическая нетерпимость, непереносимость - огульная предвзятость по отношению к отдельным чертам личности или поведения другого человека или социальной, возрастной, национальной группы. Как правило, это предрассудки, но стойкие и живучие. Например, высказывание: "Все продавцы - жулики!". Субъект, вооруженный такой установкой, входит в магазин, уже заранее распаяя себя, так как знает, что сейчас "обязательно столкнется" с нечестностью и обманом.

Почувствовав опасность назревающего конфликта, продавец (оппонент) может избрать различную тактику - в зависимости от конкретной ситуации и черт своего характера. Так, он может остаться пассивным, не отвечая ни на реплики "за глаза",

ни на прямые выпады в свой адрес; он — мишень, и стрелы конфликта ввязнут в ней. Случается, что таким образом конфликт исчерпывается, не получив развития.

Это односторонний конфликт, в нем только один активный участник.

Но, согласитесь, такое развитие острой ситуации, скорее, исключение. Продавец, защищая интересы своего предприятия, свое достоинство, пытаясь, наконец, выяснить ошибку, как правило, активно участвует в разрешении ситуации. Если основания для такого выяснения отношений у обоих участников сходны, то возникает однородный конфликт. Он может быть:

- истинным, когда взаимно ущемлены интересы обоих сторон;
- недоразумением, когда обе стороны взаимно ошибаются;
- психологической несовместимостью, при которой суть конфликта заключается в том, что обе стороны просто не переносят друг друга.

Если же основания для вступления в конфликт у его участников разнятся, то тут мы имеем дело со сложным конфликтом.

Очень важен момент перехода от состояния готовности к конфликту непосредственно к его реализации: это та грань, за которой вникать на развитие конфликта значительно труднее, чем в "предконфликтном состоянии". Предсказать этот момент и его формы довольно трудно, так как здесь все играет роль: и что представляют собой конфликтующие, и в какой обстановке разворачивается конфликт, и кто из значимых лиц при нем присутствует и как они относятся в конфликту, и какие последствия будет иметь данный конфликт для каждого из участников, и так далее.

Так или иначе конфликт предотвратить не удалось и он начал развиваться. Как это происходит? По каким путям может идти его развитие?

Во-первых, вежливо и корректно. Самый желательный вариант, при котором конфликт может быть назван таковым лишь условно. Он развивается по игровым правилам, последовательно и логично. Одна сторона выдвигает свои доводы, другая сторона, выслушав аргументацию, опровергает их. Главное орудие — логика: "Я хотел бы обменять приобретенную у Вас пару обуви". "Но, простите, дефект явно не заводской. Вы неаккуратно носили обувь". "Присмотритесь внимательнее. При всем желании я не смог бы за неделю отодрать подошву, будь она при-

клеена по всем правилам...". И так далее. Формально — конфликт, а по существу — выяснение позиции обеих сторон и выработка взаимоприемлемой платформы.

Есть и другой вариант. Конфликт обрушивается со скоростью лавины, бурно набирает ход и быстро становится неуправляемым. Реплики по ходу дела перерастают во взаимные оскорбления, уже не имеющие никакой связи с конкретной причиной конфликта. Например, покупательница решила, что ее обвесили, продавщица резко отвергает подобное обвинение, покупательница обвиняет ее в сознательном жульничестве, та, не отрываясь от обслуживания очереди, обвиняет покупательницу, предположим, в слепоте, на что слышит... Проще всего было бы перевесить товар, после чего одной из сторон оставалось бы лишь признать свою ошибку, но в пылу страстей главный предмет разногласий напрочь забыт...

Дальше — взрыв. Ему чаще всего предшествует период молчаливого нагнетания раздражения — и вслед за этим мгновенный максимум, который может вызвать такую же взрывную реакцию с другой стороны. Тут уже реплики и взаимные оскорбления летят без всякой связи с поведением другого человека; такой конфликт обладает большой разрушительной силой и тяжело отзывается на обеих сторонах.

К ВОПРОСУ О СТИМУЛИРОВАНИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭКСПЕРИМЕНТА ПО ПЛАНИРОВАНИЮ ТОВАРООБОРОТА

Т.Ф. Фрейманис

На XXVI съезде КПСС была выдвинута задача дальнейшего совершенствования управления и планирования народного хозяйства. Выполнение поставленного требования предопределило проведение ряда экономических экспериментов во многих отраслях. В значительной степени это касалось и розничной торговли Латвийской ССР, где с 1 июля 1982 года проводился эксперимент по совершенствованию планирования товарооборота.

На новый порядок были переведены козторг и пицеторг Ленинского района Управления местными торгами Рижского горисполкома. Предусматривалось утверждение государственного плана розничного товарооборота только торгам, фирмам, объединениям и магазинам, на которые распространяется Положение о социалистическом государственном предприятии. При этом эксперимент проводился по двум вариантам: для Рижского козторга был утвержден первый из них, а пицеторга Ленинского района — второй.

При первом варианте торг, в соответствии с утвержденным ему месячным планом розничного товарооборота, устанавливал перед началом месяца каждому торговому предприятию оперативное задание по общему объему продажи товаров. Кроме того, в целях активизации реализации отдельных товаров торг имел право доводить до торговых организаций задания по продаже отдельных видов товаров в натуральном выражении.

Второй вариант эксперимента проводился без установления торгом подчиненным организациям месячных оперативных заданий по общему объему продажи товаров. В обоих случаях вопрос о целесообразности доведения до подчиненных торговых организаций плана прибыли, а также лимитов расходов по отдельным статьям издержек обращения решался торгами с учетом конкретных условий их хозяйственной деятельности.

В связи с переходом на новый порядок планирования товарооборота в экспериментальных торгах были разработаны новые положения о премировании работников магазинов.

В Рижском хозторге директора, заведующие магазинами и их заместители, заведующие отделами, старшие товароведы (товароведы) магазинов и объединения, а также администраторы торговых залов премировались за постоянное наличие в продаже ассортимента товаров в соответствии с утвержденным их перечнем при условии выполнения оперативного задания по общему объему продажи товаров (установленного для магазина), а также выполнения установленного плана прибыли и высокой культуре обслуживания покупателей в размере 30-45% месячного оклада. Продавцы, кассиры-контролеры и кассиры магазинов премировались за постоянное наличие в продаже в торговом зале утвержденного ассортимента товаров при условии выполнения месячного оперативного задания по общему объему продажи товаров, установленного для магазина, секций, отделов и высокого качества обслуживания в размере 30-45% месячного оклада.

В пищеторге Ленинского района директора, заведующие магазинами и их заместители, заведующие филиалами, отделами и их заместители премировались за выполнение установленного прироста розничного товарооборота по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года в размере 15% месячного оклада (без учета реализации вино-водочных и хлебо-булочных изделий), а также за сверхплановый прирост розничного товарооборота по сравнению с соответствующими периодами предыдущего года в размере 3% месячного оклада. Продавцы, кассиры-контролеры, контролеры и фасовщики премировались за бесперебойную торговлю товарами установленного ассортимента при высокой культуре обслуживания покупателей: в продовольственных магазинах самообслуживания - в размере 40% месячного оклада; в магазинах с традиционными формами обслуживания - в размере 30% месячного оклада; в специализированных вино-водочных магазинах и отделах - в размере 20% месячного оклада.

В обоих экспериментальных торгах в случае установления перебоев в продаже товаров, предусмотренных обязательным ассортиментом, руководящие и другие работники, виновные в этом, лишались премии полностью или частично.

Очевидно, что для успешного проведения экономического эксперимента по планированию товарооборота, а также обеспечения заинтересованности работников торговых предприятий в росте товарооборота необходимо было: во-первых, четко организовать производство и регулярную поставку торгам продукции, пользующейся спросом покупателей; во-вторых, обеспечить планирование и начисление достаточных объемов фондов

материального поощрения, позволяющих проводить премирование работников в соответствии с ростом товарооборота.

Исследования показали, что в течение длительного времени хозяйственная деятельность Управления местными торгами Рижского горисполкома осуществлялась в условиях сложной торговой конъюнктуры. В основе ее лежали факторы, незначительно поддающиеся воздействию со стороны торговых организаций: производимые промышленностью и поставляемые торговле товары по своему ассортименту, качеству и другим показателям не всегда соответствовали спросу населения; поставки товаров часто осуществлялись несвоевременно и неполностью; в ряде случаев не выполнялись текущие заявки на имеющиеся продовольственные товары. В результате этого выполнение планов и заданий по объему товарооборота было затруднено по объективным и не зависящим от торговых организаций причинам (см. табл. 1).

Невыполнение плана товарооборота Рижским хозторгом было вызвано резким спадом покупательского спроса на три группы товаров, занимающих в его обороте в 1981 г. 58,2%. В связи с повышением розничных цен реализация мебели в 1982 году снизилась по сравнению с 1981 г. на 87,0%, ковров - на 71,4%, а хрусталя - на 91,3%. Следовательно, выбор Рижского хозторга в качестве экспериментального предприятия для испытания нового порядка планирования товарооборота оказался неудачным.

Исследование порядка планирования товарооборота во взаимосвязи с планированием фонда материального поощрения позволяет выявить степень заинтересованности экспериментальных торговых организаций в принятии напряженных планов по товарообороту. Действующая методика планирования фонда материального поощрения в розничной торговле в одиннадцатой пятилетке предопределяет его рост в соответствии с ростом планового товарооборота при опережающем росте плановой прибыли. Однако практика показывает, что это требование в целом по Управлению местными торгами Рижского горисполкома не выполняется (см. табл. 2).

Данные показывают, что в 1980-1984 гг. рост (снижение) планового фонда материального поощрения не связан с увеличением (снижением) планового объема товарооборота, а также плановой прибыли.

Проведенный анализ порядка планирования основных показателей хозяйственной деятельности и фонда материального поощ-

Таблица I

Выполнение плана товарооборота Рижским хозторгом и пищеторгом
Ленинского района в 1982-1984 гг.

(тыс. руб.)

Торговая организация	1982			1983			1984			Факт. вы- полнение в 1984 г. в % к 1982 г.
	план	факт.	% вы- полне- ния	план	факт.	% вы- полне- ния	план	факт.	% вы- полне- ния	
Рижский хозторг	119800	103804	83,7	104380	94018	92,9	96000	98400	102,5	94,8
Пищеторг Ленин- ского района	125740	125787	100,0	127020	127067	100,0	130050	131335	101,0	104,4

Таблица 2

Рост планового товарооборота, плановой прибыли и планового фонда материального поощрения по Управлению местными торгами Рижского горисполкома в 1980-1984 годах

Показатели	Рост в % к предыдущему году	1980	1981	1982	1983	1984
Плановый товарооборот		99,2	98,1	102,3	86,6	113,2
Плановая прибыль		105,1	81,8	106,6	88,7	88,7
Плановый фонд материального поощрения		105,5	100,2	99,2	84,0	116,7

рения по Рижскому хозторгу и пищеторгу Ленинского района в 1980-1984 гг. свидетельствует о том, что установление планов по товарообороту и прибыли в экспериментальных торгах не подкреплено соответствующим ростом (снижением) планового фонда материального поощрения (см. табл. 3).

Таблица 3

Рост планового товарооборота, плановой прибыли и планового фонда материального поощрения по Рижскому хозторгу и пищеторгу Ленинского района в 1980-1984 годах

Показатели	Рост в % к предыдущему году	1980	1981	1982	1983	1984
Рижский хозторг:						
- плановый товарооборот		114,3	114,2	111,3	87,1	92,7
- плановая прибыль		107,0	101,0	95,8	31,6	152,1
- плановый фонд материального поощрения		98,1	114,2	89,2	87,4	170,2

Продолжение табл. 3

	1980	1981	1982	1983	1984
<u>Пищеторг Ленинского района:</u>					
- плановый товарооборот	98,8	109,5	106,1	101,0	102,4
- плановая прибыль	86,4	103,1	100,3	89,9	101,0
- плановый фонд материального поощрения	103,4	115,6	100,4	73,6	117,3

Нарушение методики планирования фонда материального поощрения в экспериментальных торгах соответственно сдерживало их инициативу в принятии напряженных планов по товарообороту и прибыли.

В таких условиях хозяйствования экспериментальных торгов премирование их работников практически проводилось за следующие показатели: повышение культуры торгового обслуживания; повышение ответственности за наличие в продаже широкого ассортимента товаров; оперативное распределение работников в течение рабочего дня с целью недопущения скопления покупателей в часы пик; улучшение санитарно-технического состояния магазинов; оформление рекламы и информации для покупателей о наличии товаров в продаже; широкое внедрение услуг, предоставляемых покупателям (системы заказов, доставки на дом, оформление подарочных наборов и др.).

Как следует из приведенных направлений премирования работников, материальная заинтересованность их в росте товарооборота осталась недостигнутой.

Выведенные недостатки в итоге оказали влияние на показатели хозяйственной деятельности экспериментальных торговых организаций. В 1983-1984 гг. они не достигли опережающего прироста товарооборота по сравнению с остальными торговыми организациями Управления местными торгами Рижского горисполкома (см. табл. 4)

В силу создавшегося положения проводимый в 1982-1984 гг. эксперимент по планированию товарооборота в хозторге и пищеторге Ленинского района Управления местными торгами Рижского горисполкома был признан неэффективным и в 1985 г. прекращен.

Таблица 4

Фактический товарооборот по торговым организациям
Управления местными торгами Рижского горисполкома
в 1982-1984 годах

(тыс. руб.)

	1982	1983	1983 г. в % к 1982 г.	1984	1984 г. в % к 1983 г.
Товарооборот всего					
в том числе:	1160338	1158929	99,9	1204674	104,0
- эксперименталь- ная сеть	229195	221085	96,5	229755	103,0
- остальная сеть	931143	937844	100,7	974919	104,0

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА
В ТОРГОВЛЕ

Т.Л. Кравченко

Важным качественным показателем оценки развития экономики нашей страны является рост производительности общественного труда в целом и в каждой отрасли народного хозяйства. Большое значение росту производительности труда придавал В.И. Ленин. В работе "Беликий почин" он писал: "Производительность труда - это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя" /1/. В условиях развитого социализма проблема повышения производительности труда приобретает исключительно важное значение. Только неуклонный рост производительности труда может обеспечить динамическое и пропорциональное развитие экономики, последовательное осуществление курса на подъем материального и культурного уровня жизни народа.

Повышение производительности труда в торговле имеет большое народнохозяйственное значение. С одной стороны, оно способствует ускорению процесса доведения товаров до потребителя, что, в свою очередь приводит к ускорению расширенного воспроизводства, а с другой - к улучшению экономических показателей работы торговых предприятий и организаций, то есть к повышению эффективности: увеличению объема товарооборота, снижению уровня издержек обращения, росту прибыли и повышению рентабельности. В связи с этим важную роль играют вопросы правильного измерения производительности труда в торговле, исследования факторов ее роста, изыскания резервов повышения производительности труда на отдельных торговых предприятиях и в организациях, совершенствования методов планирования трудовых затрат в торговле. От того, насколько успешно будут они решаться, зависят темпы интенсификации отрасли, повышения ее эффективности, уровень торгового обслуживания населения.

В экономической литературе длительное время дискуссировался вопрос о том, применительно ли понятие "производитель-

ность труда" к труду в торговле, поскольку последняя относится к сфере обслуживания и наряду с операциями производственного характера в ней выполняются операции, связанные со сменой форм стоимости.

На неправомерность применения категории "производительность труда" к оценке деятельности всех категорий торговых работников указывает И.А. Сухова. Она считает, что этот показатель приемлем для работников, занятых фасовкой, транспортировкой, упаковкой, подготовкой товаров к продаже. К работникам, занятым сменой форм стоимости и обслуживанием покупателей, по ее мнению, правомерно использовать категорию "эффективность труда". Ее поддерживает С.Бим: "Очевидно, что понятие производительности труда относится лишь к производительному труду" /2/.

Некоторые экономисты аргументируют неприемлемость показателя производительности труда в торговле тем, что якобы ее рост может сопровождаться ухудшением качества торгового обслуживания /3/.

Однако большинство советских экономистов придерживается мнения, что показатель "производительности труда" приемлем для торговли. Так, Данилов Е.И. и Покровский А.И. отмечают: "... природа труда в торговле предполагает объективную необходимость присутствия в отрасли категории "производительность труда" и аналогичного показателя" /4/. Эту точку зрения разделяют Баканов М.И., Иванецкий В.И., Бланк И.А., Задорожный В.К., Павловская Н.А. и ряд других экономистов.

На уровне отрасли "торговля" Коваленко М.П., Хмиль Ф.И. предлагают в качестве критерия оценки результатов труда торговых работников использовать национальный доход, созданный в торговле, в расчете на одного списочного работника. Однако авторы сами признают, что использование этого показателя на первичных и срединных уровнях управления торговлей ограничено, так как там не исчисляется созданный национальный доход.

На уровне торговых организаций и предприятий производительность труда рассчитывается отношением объема товарооборота к среднесписочной численности работников. Он является наиболее общим показателем производительности труда в торговле и легко применим на каждом отдельном торговом предприятии (в организации) и в целом по отрасли. Однако он не в полной мере отражает производительность труда торговых работников, так как на практике в нем зачастую не учитывается

изменение цен на товары, трудоемкость реализации отдельных товарных групп и товаров, сдвиги в структуре товарооборота. Поэтому наиболее полное представление о производительности труда конкретного торгового работника на каждом рабочем месте может дать показатель производительности труда, исчисленный как частное от деления количества реализованных товаров в натуральном выражении (в штуках, килограммах, тоннах или других натуральных единицах измерения) на численность работников. Однако возможности практического применения такого показателя крайне ограничены. Во-первых, для его применения необходим количественный учет реализации товаров по каждому магазину, отделу, секции, бригаде. Во-вторых, такой показатель оценки производительности труда может применяться лишь при реализации однородной товарной массы, то есть в магазинах, отделах, секциях, торгующих ограниченным ассортиментом товаров. В-третьих, он несопоставим по различным предприятиям и структурным подразделениям.

Требует совершенствования и знаменатель формулы расчета показателя производительности труда — среднесписочная численность работников. Как известно, в среднесписочную численность работников включаются работники, отсутствующие по болезни, в связи с беременностью и родами, находящиеся в очередных и учебных отпусках, выполняющие государственные обязанности и т.д. В результате завышается среднесписочная численность работников и занижается показатель производительности труда. В связи с этим ряд авторов предлагает пересчитывать среднесписочную численность работников. Так, коллектив авторов Института экономики АН БССР под руководством Казаченка А.Г. предлагает рассчитывать численность работающих по следующей формуле:

$$\bar{C} = \frac{\sum C_i - \sum H_{\text{нб}}}{\sum T_{\text{к}}},$$

где \bar{C} — среднесписочное число работающих;

$\sum C_i$ — сумма списочного состава за каждый день месяца, а также лиц, не состоящих в списочном составе, но привлеченных по договорам;

$\sum H_{\text{нб}}$ — сумма человеко-дней неявок на работу в связи с болезнью и нахождением в отпуске по беременности и родам;

$\sum T_{\text{к}}$ — число календарных дней месяца.

Они исключают из среднесписочной численности работающих только лиц, временно отсутствующих по болезни, и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам. Вместе с тем на предприятии значительный удельный вес занимает неявки на работу в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей, отвлечением на сельскохозяйственные работы, военные сборы, в связи с нахождением в очередных и учебных отпусках и по другим причинам. Эти неявки также следует учитывать при расчете численности работников. Чтобы подобная корректировка численности не привела к снижению стимулирующей функции показателя производительности труда, то есть к ослаблению заинтересованности администрации в укреплении трудовой дисциплины, сокращении потерь рабочего времени, при расчете численности работников необходимо учитывать не все неявки, а только невыходы на работу по уважительным причинам за исключением краткосрочных отпусков за свой счет с разрешения администрации.

В связи с этим среднесписочную численность работающих, по нашему мнению, следует определять по следующей формуле:

$$\bar{C} = \frac{\sum C_i - (\sum \text{НЯ} - \sum \Pi - \sum \text{НЯ}_a)}{\sum T_k},$$

где \bar{C} - среднесписочная численность работающих в анализируемом периоде, чел.;

$\sum C_i$ - сумма списочного состава за каждый день анализируемого периода, чел.;

$\sum \text{НЯ}$ - общая сумма человеко-дней неявок по всем причинам за анализируемый период, чел.-дни;

$\sum \Pi$ - прогулы и другие неявки без уважительных причин, чел.-дни;

$\sum \text{НЯ}_a$ - неявки на работу с разрешения администрации, чел.-дни.

Исключение при расчете численности работников неявок по уважительным причинам (кроме отпусков с разрешения администрации) позволит при анализе производительности труда поставить предприятия в одинаковые условия и обеспечит сопоставимость расчетов показателя производительности труда.

С 1982 г. в связи с введением в форму № 5-т (торг) третьего раздела "Использование календарного фонда времени работников предприятий розничной торговли и общественного питания" появилась возможность рассчитывать в торговле показатель среднечасовой выработки, так как в этом разделе отчета

отражается общее число отработанных человеко-часов. Расчет среднечасовой выработки позволит точнее и объективнее оценить уровень производительности труда.

Сравнение относительных показателей производительности труда, исчисленных по первому и второму способам расчета, покажет степень влияния на выполнение плана и динамику выработки наличия непроизводительных потерь рабочего времени (прогулов и других невыходов на работу без уважительных причин) и неявок на работу с разрешения администрации.

Виноградский Н.Д. и Францишко А.А. предлагают измерять производительность труда торговых работников еще и трудовым показателем по формуле /5/:

$$\Pi = \frac{\sum Q_i t_o}{\sum Q_i t_i},$$

где Q_i - объем выполненной работы отчетного периода в натуральном выражении;

t_o, t_i - время, затраченное на выполнение объема работ в базисном и отчетном периодах.

Трудовой метод расчета производительности труда отличается тем, что над предприятиями не тяготеют понятия "выгодной" и "невыгодной" продукции, что характерно для других методов. Однако, как отмечают сами авторы, практическое применение этого показателя почти невозможно, так как в торговле не рассчитываются средние нормы затрат труда на выполнение объема работы по реализации отдельных товаров.

В литературе рассматривается также категория "эффективность труда". Вокруг этой категории идет дискуссия. Отдельные авторы отождествляют ее с понятием "производительность труда". Так, Музанов П.Ф. отмечает: "Достижение определенного результата в процессе производства может быть получено с различной степенью эффективности труда. Мера эффективности труда людей в процессе производства получила название производительности труда" /6/. Другие авторы считают, что категория "эффективность труда" шире, чем "производительность труда" и включает в себя не только экономические, но и социальные аспекты.

Первыми предприняли попытку разработать и количественно измерить показатель эффективности труда в торговле Лернер М.Г. и Смотрина Н.А. По их мнению, под эффективностью затрат живого труда нужно понимать количество высококачественных

услуг, приходящихся на одного работника в единицу времени /7/. Они предлагают рассчитывать эффективность затрат труда в розничной торговле по формуле:

$$R_t = \frac{Q}{t' + \Sigma T' \frac{ZT'}{Zt'}}$$

где R_t - эффективность затрат труда, выраженная в объеме товарооборота, приходящегося в среднем на 1 час затрат времени покупателей и работников торговли (вне рабочее время покупателей приравнивается к рабочему времени торговых работников с помощью эквивалента $\frac{ZT'}{Zt'}$);

Q - товарооборот за анализируемый период, тыс. руб.;

t' - затраты времени торговых работников на реализацию товаров в объеме Q , час.;

$\Sigma T'$ - затраты времени покупателей на приобретение товаров в объеме Q , час.;

ZT' - заработная плата за 1 час работы рабочих и служащих;

Zt' - заработная плата за 1 час работы работников торговли.

Положительная сторона предложенного показателя состоит в том, что он позволяет исчислить эффективность труда как на уровне отрасли в целом, так и на уровне каждой организации и предприятия в отдельности. Однако согласиться с их предложением в полной мере нельзя. Затраты времени покупателей на приобретение товаров не могут служить исчерпывающим показателем качества обслуживания. Качество обслуживания - понятие более емкое. Оно складывается из многих экономических и социальных факторов. Затраты времени на покупки объединяют в себе время, израсходованное на дорогу и обратно, на ожидание обслуживания, на ознакомление с ассортиментом и выбор товара, на расчет за покупку. Если по мере более рационального размещения предприятий торговли, улучшения обслуживания время на дорогу, ожидание обслуживания, расчет за покупку могут и должны сократиться, то затраты времени на ознакомление с ассортиментом товаров и выбор их при расширении ассортимента, появление более сложных товаров могут увеличиваться и это не говорит о снижении культуры обслуживания.

Березовская М.А. /8/ предлагает измерять эффективность затрат живого труда работников торговли по формуле, предложенной Лернером М.Г. в монографии "Эффективность затрат в

розничной кооперативной торговле" /9/:

$$R_t = \frac{Q}{t + T \cdot \varepsilon},$$

- где R_t - эффективность затрат живого труда, выраженная в объеме сопоставимого товарооборота, приходящегося в среднем на 1 ч приравненных затрат времени покупателей и работников розничной торговли;
- Q - сопоставимый товарооборот за анализируемый период, тыс.руб. (или сопоставимое количество обслуженных покупателей);
- T - затраты времени покупателей на приобретение товаров в объеме Q , ч;
- t - затраты времени торговых работников на реализацию товаров в объеме Q , ч;
- ε - эквивалент приравнивания экономии нерегламентированного рабочего времени покупателей и регламентированного рабочего времени работников розничной торговли (исходя из соотношения в средней часовой ставке заработной платы).

Недостатки данного показателя эффективности затрат живого труда те же, что и у показателя, предложенного выше Лернером М.Г. и Смотриной Н.А.

Данилов Е.И. и Покровский А.И. дают следующее определение эффективности труда в торговле: "Эффективность труда - это социально-экономическая категория, отражающая экономические и социальные стороны трудовой деятельности работников, результаты которой следует рассматривать как в количественном, так и в качественном аспектах" /10/. Авторы полагают, что эффективность труда в торговле можно измерить условным объемом товарооборота в расчете на одного работника по формуле /11/:

$$\text{Этр} = \frac{T \cdot K}{\text{ч}},$$

- где T - товарооборот за определенный период времени;
- K - коэффициент качества обслуживания;
- ч - среднесписочная численность работников.

Качество обслуживания по каждому фактору они предлагают определять с помощью системы частных коэффициентов ($K_1, K_2 \dots K_n$), которые рассчитываются как отношение фактических данных по показателю к нормативным или при их отсутствии - к плановым данным по этому показателю.

Коэффициент качества обслуживания населения для того или иного уровня управления они рекомендуют исчислять как отношение суммы произведений частных коэффициентов на вес фактора, характеризующего качество обслуживания, к сумме весов фактора данного уровня по формуле /12/.

$$K = \frac{K_1 V\Phi_1 + K_2 V\Phi_2 + \dots + K_n V\Phi_n}{V\Phi}$$

где $K_1, K_2 \dots K_n$ - частные коэффициенты качества обслуживания;

$V\Phi_1, V\Phi_2 \dots V\Phi_n$ - веса факторов.

Достоинством предлагаемой методики является то, что такой показатель дает возможность учитывать эффективность живого труда в розничной торговле в целом, отдельного района и предприятия, коллектива и отдельных работников, сопоставлять эти показатели в динамике, а также в различных организациях и на предприятиях.

Однако и этот метод измерения эффективности труда имеет недостатки. Авторы не раскрывают сущности экспертных оценок, методики конкретного расчета веса факторов, а поэтому выражение их в баллах носит весьма условный характер. Кроме того, при отборе факторов, определяющих качество торгового обслуживания, не включаются в отобранные такие важные показатели эффективности живого труда, как квалификационный и образовательный уровень работников, эффективность использования фонда рабочего времени, фондовооруженность, уровень механизации труда и др. Для расчета частных коэффициентов качества торгового обслуживания не всегда имеются нормативные данные, а используемые вместо них плановые данные зачастую носят субъективный характер.

Заслуживает внимания методика определения сводного показателя эффективности труда в торговле, предложенная Пардаевым М.К. По его мнению, к показателям, характеризующим эффективность живого труда, относятся: товароборот на одного торгового работника, товароборот на одного работника торгового зала, уровень расходов на заработную плату, прибыль на 1 рубль фонда заработной платы, прибыль на одного торгового работника и качество торгового обслуживания населения /13/. Однако система показателей эффективности труда Пардаева М.К. имеет свои негативные стороны. В частности, она не учитывает

эффективность использования рабочего и нерабочего времени, соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы, уровень механизации труда, фондовооруженность и т.д.

Качество торгового обслуживания населения – понятие широкое. Оно включает в себя снижение издержек потребления, улучшение культуры торговли, которое выражается в сокращении времени, затрачиваемого покупателями на приобретение товаров. Однако, учитывая, что на практике учет времени, затрачиваемого покупателями, требует огромных затрат и практически не представляется возможным, Пардаев М.К. для оценки эффективности труда предлагает систему показателей, которая в определенной мере отражает качество торгового обслуживания населения: товарооборот на одного жителя, обслуживаемого торговыми предприятиями, характеризующий повышение жизненного уровня населения; вовлечение денежных доходов населения в розничный товарооборот, который характеризует удовлетворение платежеспособного спроса населения; доля проданных товаров на основе применения прогрессивных методов в общем товарообороте, являющаяся одним из показателей культуры торговли, составной частью качества обслуживания населения; численность торговых работников на I тысячу жителей, отражающая обеспеченность населения торговыми услугами; количество розничных торговых предприятий и размер торговой площади на I тысячу жителей, характеризующие плотность размещения торговой сети.

Разнородность величин указанных показателей затрудняет реальную оценку эффективности труда. В связи с этим возникает необходимость на основе системы отдельных показателей определять сводный показатель. Для этого Пардаев М.К. предлагает использовать метод квалиметрии, то есть количественной оценки качественных показателей. Для расчета показателей, рост которых характеризует улучшение хозяйственной деятельности, он рекомендует следующую формулу:

$$a'_i = \frac{a_i}{a_{ij}}$$

где a'_i – относительные величины единого показателя;
 a_i – оптимальные величины отдельных показателей;
 a_{ij} – любой сводный член i -го показателя.

Для исчисления показателей, рост которых характеризует снижение эффективности и ухудшение хозяйственной деятельности, им предлагается формула:

$$a_i' = 2 - \left(\frac{a_i}{a_{ij}} \right).$$

Учитывая, что применяемые в анализе экономические показатели разнородны не только по содержанию или измерению, но и по значению в оценке хозяйственной деятельности, Пардаев М.К. предлагает использовать коэффициент весомости (K_B). Тогда приведенные выше формулы соответственно будут иметь вид:

$$a_i'' = \left(\frac{a_i'}{a_{ij}} \right) K_B,$$

$$a_i''' = \left[2 - \left(\frac{a_i'}{a_{ij}} \right) \right] K_B.$$

Исходя из этих частных показателей он предлагает рассчитывать сводный показатель по формуле:

$$a_{св}'' = \sum_{i=1}^n a_i'' \cdot K_B,$$

где $a_{св}''$ - сводный показатель исследуемой категории;
 n - количество частных показателей.

С этой формулой нельзя согласиться, так как коэффициент весомости учитывается дважды: при расчете a_i'' и при расчете $a_{св}''$. По нашему мнению, сводный показатель должен исчисляться по формуле:

$$a_{св}''' = \sum_{i=1}^n a_i'''.$$

Недостатком данной методики является также неразработанность оптимальных величин по ряду исследуемых показателей. Несмотря на отмеченные недостатки, эта методика имеет ряд неоспоримых достоинств: она проста; позволяет изменять количество учитываемых показателей; обеспечивает расчет комплексного показателя эффективности труда на всех уровнях управления от предприятий до отрасли, а также в динамике за ряд лет.

Критический анализ предлагаемых показателей и методик

расчета эффективности труда в торговле позволил разработать систему показателей, комплексно оценивающих эффективность живого труда торговых работников. По нашему мнению, под эффективностью труда в торговле следует понимать результаты многогранной деятельности отрасли, связанной с реализацией товаров, которая при соблюдении требований высокой культуры торговли и высокого качества обслуживания покупателей обеспечивает наиболее полное удовлетворение платежеспособного спроса населения при наименьших совокупных трудовых затратах в отрасли и наименьших потерях свободного времени населения в сфере обращения.

Показатели, характеризующие эффективность живого труда, должны включать:

- товарооборот на одного торгового работника;
- товарооборот на одного торгово-оперативного работника;
- удельный вес торгово-оперативных работников в общей численности работников торговли;
- уровень расходов на заработную плату;
- соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы на одного работника;
- прибыль на I рубль фонда заработной платы;
- прибыль на I торгового работника;
- эффективность использования календарного и рабочего времени;
- эффективность обеспеченности в специалистах с высшим и средним специальным образованием;
- уровень механизации труда торговых работников;
- фондовооруженность;
- качество торгового обслуживания населения.

Для оценки качества торгового обслуживания следует использовать следующие показатели:

- товарооборот на одного жителя, обслуживаемого торговыми предприятиями;
 - % охвата денежных доходов населения розничным товарооборотом;
 - удельный вес в товарообороте товаров, проданных с применением прогрессивных методов;
 - обеспеченность населения торговой площадью в сопоставлении с нормативом;
 - численность торговых работников на I тысячу жителей;
 - число предоставляемых населению дополнительных услуг.
- Сводный показатель эффективности использования живого

труда можно рассчитывать по методике, предложенной Пардаевым М.К.

Указанные показатели охватывают все основные аспекты социально-экономической деятельности торговых предприятий и организаций; комплексно и глубоко характеризуют эффективность использования трудовых ресурсов, а самое главное — что их можно определить и изучить непосредственно по данным учета и отчетности.

Литература

1. Ленин В.И. Великий почин. — Полн. собр. соч., т. 39, с. 21.
2. Бим С. Об измерении эффективности труда в розничной торговле. — Советская торговля, 1975, № 4, с. 30.
3. Партигул С. К вопросу об изучении эффективности советской торговли. — Вестник статистики, 1970, № 7, с. 12.
4. Данилов Е.И., Покровский А.И. Пути повышения эффективности труда в торговле. — М.: Знание, РСФСР, 1980, с. 6.
5. Виноградский Н.Д., Францишко А.А. Повышение производительности труда в торговле. — Киев: Техника, 1980, с. 11-12.
6. Музанок П.Ф. Всемирный рост производительности труда — коренная экономическая задача. М., 1977, с. 5.
7. Лернер М.Г., Смотрина Н.А. Эффективность труда в розничной торговле. — М.: Экономика, 1971, с. 67.
8. Березовская М.А. Основные направления поисков резервов рабочей силы в торговле. — Киев, 1979, с. 7.
9. Лернер М.Г. Эффективность затрат в розничной кооперативной торговле. — М.: Экономика, 1976, с. 12-13.
10. Данилов Е.И., Покровский А.И. Пути повышения эффективности труда в торговле. — М.: Знание, 1980, с. 7.
11. Там же, с. 8.
12. Данилов Е.И., Покровский А.И. Пути повышения эффективности труда в торговле. — М.: Знание, 1980, с. 9.
13. Пардаев М.К. Эффективность труда в торговле и методика ее определения. — Бухгалтерский учет, 1978, № 9, с. 38-40.

КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

М. Бабайчук, Е. Магдик

К. Маркс писал, что под повышением производительности труда следует понимать "... всякое вообще изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время, общественно необходимое для производства данного товара, так что меньшее количество труда приобретает способность приобрести большее количество потребительской стоимости" /1/.

Повышению производительности труда В.И. Ленин придавал исключительное значение. Он писал: "Производительность труда, это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя" /2/.

За годы одиннадцатой пятилетки производительность общественного труда должна увеличиться на 17-20%. За счет повышения производительности труда по народному хозяйству в целом ожидается получить 85-90% прироста национального дохода /3/. В текущей пятилетке основной прирост объема товарооборота должен быть получен за счет роста производительности труда.

При социализме действует объективный экономический закон неуклонного роста производительности общественного труда.

Применительно к торговой отрасли он означает снижение затрат общественно необходимого рабочего времени на единицу розничного товарооборота или каждого обслуженного покупателя, уменьшение издержек обращения и потребления, увеличение объема реализации товаров и числа обслуженных покупателей в единицу времени.

Показателем производительности труда в торговле считается величина товарооборота на одного среднесписочного работника в целом и в том числе на одного работника торгово-оперативного персонала. Но оценить достигнутый уровень производительности труда торговых работников только с помощью этих показателей недостаточно, т.к. эти показатели не всегда отражают действительные затраты эффективности живого труда,

поскольку на величину этого показателя влияют различные факторы, не зависящие непосредственно от работников торговли (изменение структуры и товарооборота, цен и др.). Поэтому при комплексном анализе необходимо, помимо уровня производительности труда, исчислять и анализировать темпы роста и прироста производительности труда. Методика анализа данных показателей подробнее излагается в статье авторов Саттарова Ю.С., Ибрагимова Н.И. и Бардаева М.К. /4/. Эти показатели позволяют более обоснованно оценивать достигнутый уровень эффективности труда. Но недостаточно ограничиться только ими, поскольку при одинаковом росте производительности труда результаты могут быть различными. Это зависит в основном от роста объема товарооборота и численности работников. При этом необходимо соблюдать такую закономерность:

$$\Delta T \geq \Delta П > \Delta Ч \quad (1)$$

где ΔT - темп роста товарооборота;
 $\Delta П$ - темп роста производительности труда;
 $\Delta Ч$ - темп роста численности работников.

При комплексном анализе производительности труда нельзя ограничиваться каким-то одним показателем. Необходимо использовать систему показателей, которые следует рассматривать во взаимосвязи. К таким показателям производительности труда, которые подвергаются экономическому анализу, относятся: уровень производительности труда торговых работников и работников торгового зала; рост производительности труда; прирост товарооборота за счет повышения производительности труда, относительная экономия численности работников за счет роста производительности труда.

Прирост товарооборота за счет повышения производительности труда можно определить по следующей формуле:

$$\Delta T_{п} = 100 - \frac{\Delta Ч \cdot 100}{\Delta T} \quad (2)$$

где $\Delta T_{п}$ - прирост объема товарооборота за счет повышения производительности труда.

При этом относительная экономия численности работников определяется следующей формулой:

$$\Delta Ч_{п} = Ч_{ф} - (Т_{ф} : П_{ф}) \quad (3)$$

где $\Delta Ч_{п}$ - относительная экономия численности работников за счет роста производительности труда;

$Ч_{ф}$ - среднесписочная численность торговых работников отчетного периода (фактически);

$Т_{ф}$ - товароборот отчетного периода (фактически);

$П_{ф}$ - уровень производительности труда базисного периода (фактически).

Проведем анализ по вышеуказанной методике показателей производительности труда на примере данных торговых организаций республики (см. табл. I).

Из данных таблицы I видно, что в системе Минторга ЭССР уровень производительности труда торговых работников в разных торговых организациях различен. Если производительность труда в целом по Министерству составляла в 1984 г. 84,1 тыс. руб., то в Промторге - 97,2 тыс. руб. или на 16,6% больше, в Таллинском доме торговли - 104,6 тыс. руб., или на 24,4% больше, в Тартуском управлении торговли - 78,1 тыс.руб., или на 7,1% меньше и т.д.

Если судить по достигнутому уровню производительности труда, то предпочтение отдается Таллинскому дому торговли и Промторгу. Высокие показатели производительности труда в организациях, торгующих промышленными товарами, по сравнению с организациями, торгующими продовольственными товарами, объяснимы. Ведь трудоемкость реализации различных товаров неодинакова. Например, для того чтобы в овощном магазине реализовать продуктов на 100 руб., необходимо продать 1000 кг картофеля по 10 коп. за 1 кг или 50 кг фруктов по 2 руб. за 1 кг. Реализация же цветного телевизора вносит в товароборот около 700 руб. и черно-белого - 300 руб. А увеличение розничного товароборота прямым образом сказывается на увеличении производительности труда. Поэтому по одному этому показателю недостаточно оценивать работу торговых организаций. Надо еще рассмотреть темп роста производительности труда.

Таблица I

Анализ производительности труда по данным торговых
организаций Министерства торговли ЭССР

Показатели	Всего по Мин-ву	В том числе							
		I Продт.	II Продт.	Пром- торг	Тал. дом торг.	Тарт. торг.	К.-Ярв. управ.торг.	Нарвск. управ.торг.	Пярнуск. управ.торг.
1. Уровень произв. труда (тыс. руб.)									
торговых работников	84,1	73,1	77,8	97,2	104,6	78,1	74,3	77,3	73,6
работников торг. зала	138,2	129,0	130,2	133,9	174,6	139,0	124,0	128,1	121,9
2. Темп роста уровня произв. труда в 1984 г. по срав- нению с 1982 г., %	1,06	1,01	1,08	1,04	1,12	1,07	1,05	1,07	1,03
3. Доля прироста объема това- рооборота за счет прироста производит. труда за 1982- 1984 гг., %	5,85	1,17	7,72	3,29	10,33	6,49	6,07	6,89	3,11
4. Относит. экономия численно- сти работников за счет рос- та производ. труда, чел.	807	26	156	67	125	117	100	105	31

При рассмотрении этого показателя за 1982-1984 гг. видим, что по росту производительности труда Таллинский дом торговли и II Продторг опережали все остальные торги.

Чтобы сделать окончательный вывод о росте производительности труда, необходимо определить прирост объема товарооборота за счет повышения производительности труда. В системе Минторга величина данного показателя была равна 5,85%, в Таллинском доме торговли - 10,33%, или на 76,6% больше, чем по Минторгу, во II Продторге - 7,72% или на 31,9% больше, также больше эти показатели в Тартуском, К.-Ярвеском и Нарвском управлениях торговли. Однако ниже, чем средний прирост товарооборота за счет прироста производительности труда по Минторгу, этот показатель в Промторге и Пярнуском управлении торговли. Самый низкий этот показатель в I Продторге, там он равен 1,17%. Отсюда видно, что в Промторге, в I Продторге и Пярнуском управлении торговли не только самый низкий темп роста уровня производительности труда по сравнению с другими организациями, но и по сравнению с ростом товарооборота.

В настоящее время, когда естественный прирост трудоспособного населения ограничен, важное значение имеет относительная экономия численности работников за счет роста производительности труда.

Достигнутый темп прироста производительности труда позволял достичь по Минторгу в целом за анализируемый период относительную экономию численности работников, которая составила 807 человек, при этом во II Продторге - 156 человек, в Таллинском доме торговли - 125, в Тартуском управлении торговли - 117 и т.д.

Исходя из данных проведенного анализа можно сделать вывод о том, что Таллинский дом торговли и II Продторг опережали по всем показателям все другие организации Минторга. Самые низкие показатели по Минторгу у I Продторга, Промторга и Пярнуского управления торговли.

Производительность труда является важнейшим фактором повышения эффективности торговли: увеличения объема товарооборота, снижения издержек обращения, повышения прибыли и рентабельности. Поэтому при комплексном анализе необходимо рассматривать влияние производительности труда на все показатели эффективности торговли.

Также при комплексном анализе необходимо, кроме того, установить факторы, влияющие на уровень производительности

труда, и рассчитать влияние каждого из этих факторов.

Таким образом, при анализе производительности труда нужен системный подход, позволяющий рассмотреть изучаемый показатель как одно целое. Только комплексный всесторонний анализ способствует выявлению внутренних резервов роста производительности труда торговых работников, повышению эффективности работы торговых предприятий, улучшению экономической работы и совершенствованию хозяйственного механизма в торговой отрасли.

Литература

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23, с. 325.
2. Ленин В.И. Полн. собр. соч., т. 39, с. 21.
3. Материалы XXVI съезда КПСС. - М.: Политиздат. 1981, с. 141.
4. Саттаров Ю.С., Ибрагимов Н.И., Бардаев М.К. Комплексный анализ производительности труда в кооперативной торговле. - Бухгалтерский учет, 1984, № 5, с. 39-41.

СВЯЗЬ МЕЖДУ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ АПК И КРЕДИТОВАНИЕМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

М.А. Сырг

Торговое обслуживание сельского населения является задачей потребительской кооперации. На нее возложена также обязанность закупки излишков сельхозпродуктов от населения. От налаженности их деятельности во многом зависит материальное обеспечение работников колхозов и совхозов, их настроение, бюджет свободного времени и, наконец, желание жить на селе. Так, если развита торговая сеть на селе, то меньше требуется времени на покупки. При наличии в продаже товаров нужного ассортимента не понадобится тратить время на торговые поездки в город. Если хорошо работает общепит, то не надо готовить обед дома. У работников села летом трудовой день обычно продолжается 10 часов и кроме этого еще заботы в личном подсобном хозяйстве. Жители села сэкономят время, если смогут передать излишки сельхозпродуктов заготовительному пункту, а не продавать их на рынке. В подсобных цехах потребкооперации для переработки сельхозпродуктов могут быть заняты члены семей работников сельскохозяйственных предприятий, особенно в зимнее время. Эти примеры говорят о том, что от налаженности деятельности потребительской кооперации во многом зависит как численность работников колхозов и совхозов, так и их бюджет трудового и свободного времени.

В какой мере потребительская кооперация удовлетворяет нужды сельского хозяйства в настоящее время? Из таблицы I видно, что товарооборот на селе отстает от городского более чем в 2 раза, а разрыв в суммарном выражении из года в год увеличивается. Аналогичное положение и в Эстонской ССР. Если учесть и то, что в нашей республике доходы на одного работника на селе превышают городские по сравнению со всесоюзным уровнем (в 1983 г. в ЭССР среднемесячная денежная заработная плата рабочих и служащих в народном хозяйстве составила 200,6 руб., а в сельском хозяйстве - 216,6 руб. /1/, кроме того, у сельских жителей имеются и доходы от личного подсоб-

Таблица I

Розничный товарооборот государственной и кооперативной торговли
в городских поселениях и в сельской местности на душу населения /3/ (в руб.)

	Товарооборот в городских поселениях на душу городского населения			Товарооборот в сельской местности на душу сельского населения		
	все товары	продовольственные товары	непродовольственные товары	все товары	продовольственные товары	непродовольственные товары
1960 г.	564	316	248	174	86	88
1970 г.	874	485	389	334	185	149
1975 г.	1074	575	499	450	242	208
1980 г.	1283	647	636	568	295	273
1983 г.	1383	692	691	647	333	314
Эстонская ССР в 1983 г.	1982	963	1019	809	450	359

ного хозяйства), то положение у нас еще хуже, чем в среднем по Союзу. Как показывают обследования, из-за того, что торговая сеть на селе неразвита и в продаже недостает товаров нужного ассортимента, каждая третья покупка непродовольственных товаров сельским населением делается в городе. Для этого каждая семья тратит в среднем 100 часов в год /2/. Решению названных проблем может и призван содействовать банковский кредит. Эффективность кредита в этом случае в свою очередь зависит как от порядка, т.е. правил кредитования, так и от качества банковской работы.

Порядок краткосрочного кредитования нацелен на то, чтобы кредитными источниками обеспечить образование в кооперативной торговле достаточных товарных запасов для полного удовлетворения нужд сельского населения. Правила кредитования товарных запасов учитывают то, что в потребительских кооперативах сельские магазины не специализированы, как в городах, из-за чего товары оборачиваются медленнее и запасы отсительно большие. Поэтому кредитом покрывается в кооперативной торговле в розничной сети до 85, а в оптовой даже 90%, доля кредита от плановых товарных запасов в государственной торговле соответственно составляет 50 и 40%. Кроме того, полностью покрываются кредитом запасы, созданные для выполнения дополнительного задания по товарообороту. Лимит кредитования увеличивается с учетом % выполнения задания по товарообороту. Следовательно, если план перевыполняется, то могут быть образованы дополнительные запасы за счет кредита для дальнейшего перевыполнения плана. Итак, кредит позволяет образовать все необходимые запасы для успешного выполнения и перевыполнения плана по товарообороту. Кроме того, кредиты могут быть использованы для покрытия запасов досрочного завоза и запасов товаров сезонного накопления. Основными потребителями названных кредитов являются торговые организации сельской местности. Так, за счет кредита досрочного завоза можно образовать достаточные товарные запасы для отдаленных пунктов на время бездорожья (например, у нас на островах на время ледохода). Товарами сезонного накопления являются изделия зимнего и летнего ассортимента, соль на местах потребления и сельхозпродукты (овощи, фрукты и изделия из них) в зимнее время. Кредитование сельхозпродуктов длительного хранения позволяет потребкооперативам заготавливать все излишки сельхозпродуктов у населения, т.к. они покрываются кредитом до новой жатвы. Кроме того, требование банка относительно

гого, что образцы товаров сезонного спроса должны быть представлены в торговых залах, позволяет покупать их и вне сезона.

Для облегчения оплаты населению наличными деньгами приобретаемых сельхозпродуктов, заготконторам потребкооперации выдается авансовый кредит. Этот кредит выдается в виде наличных денег безлимитно и независимо от состояния расчетов по ранее выданным ссудам. Размер авансового кредита определяется как сумма наличных денег, необходимых заготконторе для плановых расчетов с населением за закупаемые сельхозпродукты в ближайшие дни. Кредит выдается в пределах до 10-15-дневной потребности. Если же заготовители израсходуют эту сумму раньше, то восстановление израсходованной части производится досрочно. Это должно обеспечивать своевременные расчеты с гражданами, т.е. в момент купли-продажи. При задержке платежа заготконторой банк взыскивает штраф в размере 0,1% от просроченной суммы за каждый день просрочки. Итак, авансовый кредит в достаточном размере снабжает заготконторы денежными средствами для своевременных расчетов за заготовленные сельхозпродукты как в пределах плана, так и сверх него. Заготконтора несет перед банком ответственность за своевременное и полное использование этого кредита.

Долгосрочное кредитование также как краткосрочное нацелено на то, чтобы потребительская кооперация могла развивать свою торговую и производственную базу, обеспечивать успешное выполнение стоящих перед ней задач. Долгосрочные кредиты на капитальные вложения им предоставляет Государственный банк. Он кредитует следующие мероприятия: строительство предприятий бытового обслуживания населения, оптовых баз, розничных торговых предприятий, консервных заводов, заводов по производству пива и безалкогольных напитков; строительство и расширение предприятий по производству товаров народного потребления из местных материалов и сырья; строительство и расширение приемотаготовительных пунктов, овощехранилищ, фруктохранилищ, складов для хранения кожевенного и шубно-мехового сырья; сооружения объектов промыслово-охотничьих хозяйств и звероводческих ферм, скотоубойных пунктов; пополнение основного стада пушных зверей. Предельные и начальные сроки погашения кредита дифференцированы в зависимости от кредитруемых мероприятий, с учетом продолжительности функционирования основных фондов и сроков окупаемости затрат. По большинству объектов максимальный срок кредитования состав-

ляет 10 лет с погашением начиная с 5 года. Итак, порядок долгосрочного кредитования близок порядку кредитования сельскохозяйственных предприятий и как уже отмечалось, должен полностью обеспечивать финансовыми ресурсами строительную программу потребительской кооперации.

Хотя банк кредитует все объекты заготовительной деятельности кооперативной торговли, но организации потребкооперации сейчас не в силе заготавливать, перерабатывать или складировать все излишки сельхозсырья личного подсобного хозяйства. Об этом свидетельствует постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 1 сентября 1983 г. "Об улучшении использования трудовых ресурсов в сельской местности на основе более широкого развития подсобных производств и промыслов в сельском хозяйстве и в соответствии с которым колхозам, совхозам и другим сельскохозяйственным предприятиям предоставляется право закупать у других хозяйств и населения излишки плодово-овощной и другой сельскохозяйственной продукции, а также дикорастущие плоды, ягоды и грибы для последующей их переработки на своих подсобных производствах. Об этом говорит и тот факт, что всем предприятиям и организациям всех отраслей народного хозяйства Госбанк и Стройбанк предоставляют долгосрочные кредиты на строительство тех же объектов для заготовки, складирования и переработки сельхозсырья, что мы назвали при долгосрочном кредитовании потребительской кооперации.

Из вышеизложенного обзора правил краткосрочного и долгосрочного кредитования потребкооперации ясно, что порядок кредитования позволяет им в полной мере удовлетворять потребности сельского населения как в области розничного товарооборота, так и в области заготовки излишков сельхозсырья от населения. Но в то же время были приведены примеры, которые показывают, что эти нужды сельского хозяйства не удовлетворяются в полной мере. С одной стороны, причиной является то, что руководящие работники потребкооперативов полностью не осознают своей главной миссии — обслуживания сельского населения — и пытаются развивать свою торговую и заготовительную деятельность в первую очередь в городах, где доходность выше, легче с кадрами и т.д. Например, в Эстонской ССР за последние 13 лет (1970—1983) розничный товарооборот кооперативной торговли возрос на 397,0 миллионов рублей, а розничный товарооборот в сельской местности — только на 141,8 миллиона /4/.

Следовательно, порядок кредитования потребительской кооперации соответствует требованиям и главной цели развития кооперативной торговли, но эффективно еще не действует. Одной из причин, на наш взгляд, является то, что порядок кредитования не противостоит расширению торговли в городах в ущерб сельскому населению. Например, товарные запасы в городской розничной сети покрываются кредитом в той же доле, что и на селе (85%), хотя в городе другие условия. При кредитовании заготовительных сооружений не обращается внимание на то, строят ли их в сельской местности или нет и т.д. Другой причиной, несомненно, является нетребовательность банка при распределении лимитов кредитования и при контроле за деятельностью торговых организаций.

В итоге можно констатировать, что существует тесная связь между трудовыми ресурсами АПК и кредитованием потребительской кооперации. Порядок кредитования в основном соответствует требованиям и целям развития кооперативной торговли, но все же торговая и заготовительная деятельность последних пока не удовлетворяет потребности сельского населения и поэтому трудовой баланс АПК остается очень напряженным. Наряду с совершенствованием порядка кредитования и улучшения качества работы банка необходимо совершенствовать хозяйственный механизм кооперативной торговли, сделать его таким, чтобы он заставил ее нацелить свои усилия, в первую очередь, на удовлетворение потребностей сельского хозяйства. Этого требует от нас Продовольственная программа СССР.

Литература

1. Народное хозяйство Эстонской ССР в 1983 году: Статистический ежегодник. Таллин, 1984, с. 149.
2. Чаинов Р.А., Синотин В.Н. Производство товаров народного потребления: социально-экономический аспект. М., 1984, с. 83.
3. Народное хозяйство СССР в 1983 г.: Статистический ежегодник. М., 1984, с. 461.
4. Народное хозяйство Эстонской ССР в 1983 году: Статистический ежегодник. Таллин, 1984, с. 185-186.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ВКЛАДА НА ОСНОВЕ МАТЕМАТИКО-СТАТИСТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ

Я. Рейльян

В процессе перевода народного хозяйства на интенсивный путь развития ключевую роль играет основной элемент производительных сил - живой труд. Сущность вопроса заключается не только в том, чтобы ликвидировать диспропорции в планировании трудовых ресурсов, в результате чего создавался т.н. "дефицит" рабочей силы, и повышать интенсивность трудового процесса. Интенсивный путь развития становится реальностью лишь в том случае, если удастся совершить качественный переворот в роли отдельных работников и коллективов в трудовом процессе, побудить их творческое отношение к результатам своей деятельности на всех уровнях управления народным хозяйством. Только такой подход может обеспечить успех мероприятий, направленных на техническое и технологическое перевооружение производства, экономию сырья, материалов и энергии, внедрение новой более совершенной продукции и т.п.

Одновременное повышение активности и ответственности в деятельности работников и коллективов требует создания уравновешенных систем их прав и обязанностей, свободы и контроля, стимулов и санкции. В настоящее время равновесие в данных системах нарушено в пользу обязанностей, контроля и санкций. Попытки продолжать управление экономикой административными методами, приемлемыми в период экстенсивного развития народного хозяйства, еще больше усугубляет противоречия в системах стимулирования и ответственности. Подобное положение задерживает развитие творческой инициативы работающих во всех звеньях хозяйствования.

Ключевым моментом системы экономических методов управления хозяйственной деятельностью является трудовой вклад. Совершенствование системы управления с точки зрения вышеуказанных требований равновесия предполагает комплексную теоретическую разработку категории "трудовой вклад", а также организационное и информационное обеспечение выявления, измерения и использования конкретных характеристик трудового

вклада в практике управления.

Трудовой вклад отдельного работника или коллектива является абстракцией, представляющей собой ту часть в результатах их деятельности, которая зависит исключительно от усилий данного работника или коллектива. Так как результативность работы всех субъектов хозяйственной системы наряду со своими усилиями зависит также от независимых (неуправляемых) от данного субъекта условий и факторов хозяйствования, то трудовой вклад в явном ("чистом") виде не проявляется. Теоретически сущность проблемы определения трудового вклада заключается в разграничении управляемых и неуправляемых, с точки зрения рассматриваемого субъекта, факторов формирования результатов работы данного субъекта. С методологической стороны необходимо найти методы и разработать методику количественной оценки трудового вклада. В практике хозяйствования наибольшие трудности вызывают проблемы информационного обеспечения измерения и организационного обеспечения использования оценок трудового вклада. Все вышеуказанные проблемы в экономической науке и в практике пока еще недостаточно разработаны.

Богатство содержания понятия "трудовой вклад" в полной мере раскрывается только в социалистической экономике. В капиталистической конкурентной борьбе основное внимание уделяется абсолютному уровню достигнутых результатов и только второстепенное значение имеет вопрос: за счет чего или кого получен данный уровень результатов. Путем монополизации определенных благоприятных условий и факторов, а также под защитой "фирменной тайны" все субъекты попытаются создать себе экономические преимущества, позволяющие при равном трудовом вкладе получить более высокие результаты. Подобная система не стимулирует всех субъектов хозяйствования постоянно изыскивать резервы улучшения своей работы. В условиях общественной собственности появляется возможность создания более совершенной системы стимулирования развития, основывающейся на оценке трудового вклада. Пока эти возможности еще не реализованы.

Трудовой вклад служит основой реализации принципа распределения по труду. Возможность реализации данного принципа зависит от достигнутого уровня точности определения (измерения) трудового вклада всех субъектов хозяйствования. Необходимость реализации принципа распределения по труду вытекает из того, что прямое связывание заработной платы и премий с

трудовым вкладом является основой действенности системы материального стимулирования всех участников хозяйственного процесса за повышение результативности своей деятельности.

Несмотря на огромное теоретическое и практическое значение, категория "трудовой вклад" недостаточно разработана в нашей экономической науке. Во-первых, необходимо отметить бесперспективность попыток нахождения показателей хозяйственной деятельности, которые прямо в "чистом виде" измеряли бы трудовой вклад субъекта хозяйствования. Не существует таких показателей, так как не существует элементов, сторон или аспектов в результатах хозяйственной деятельности, которые зависели бы только от деятельности данного субъекта. Невозможно определить абсолютный уровень трудового вклада как в объеме, так и в эффективности хозяйственной деятельности. Трудовой вклад является категорией сравнительного анализа и измерять его можно, следовательно, лишь в виде разницы в уровнях всех используемых в управлении сравниваемых субъектов показателей, вызванной различиями в качественной и количественной сторонах работы данных субъектов. Оценки трудового вклада сравниваемых субъектов получаются путем абстрактного представления результатов работы данных субъектов в одинаковых внешних (независимых от их усилий) условиях. Поэтому обречены провалу, например, попытки конструировать оценочные показатели предприятий как относительно объема (валовая продукция, реализованная продукция, нормативная чистая продукция и т.д.), так и относительно эффективности (производительность труда, затраты на единицу продукции, рентабельность производства и т.д.) хозяйственной деятельности предприятия, которые были бы свободны от влияния несравнимых факторов и позволяли бы построить действенную систему стимулирования повышения трудового вклада коллектива предприятия. Вместо поиска таких оценочных показателей усилия экономической науки и практики необходимо направлять на выявление, измерение и устранение влияния несравнимых условий и факторов деятельности рассматриваемых субъектов относительно всех показателей объема и эффективности, необходимых для стимулирования улучшения их работы.

Во-вторых, в теории недостаточно разработан вопрос о разделении условий и факторов на сравниваемые (управляемые, зависимые) и несравниваемые (неуправляемые, независимые).

При решении данной проблемы многие авторы исходят из каких-то абстрактных общих критериев, якобы пригодных для всех

ситуаций хозяйственной деятельности. Подобный подход не способствует содержательному решению управленческих задач.

Управляемость факторов необходимо всегда рассматривать как возможность конкретных сравниваемых субъектов целенаправленно формировать уровень данных факторов в конкретных условиях места и времени. Факторы, которые являются управляемыми на высших уровнях управления экономикой, могут быть только частично управляемыми на среднем уровне управления и вообще неуправляемыми для субъектов на низких уровнях хозяйственной системы. Интервал возможного изменения уровня факторов в общем также прямо зависит от длительности рассматриваемого периода реализации принятого управленческого решения – в течение пятилетнего периода возможности изменения уровня факторов гораздо больше, чем в течение одного дня, месяца или года. Поэтому вопрос об управляемости факторов необходимо решать отдельно для каждой конкретной управленческой задачи.

Сравниваемость условий и факторов хозяйственной деятельности означает одинаковый уровень неуправляемых факторов (условий) и одинаковый интервал изменения управляемых факторов для рассматриваемых субъектов.

В методологическом плане пока еще недостаточно разработаны пути и средства определения и использования трудового вклада для совершенствования системы управления экономикой. Так как в практике управления в настоящее время господствует теоретически необоснованный "учетный подход" к определению трудового вклада (поиск соответствующих учетных показателей), то недостаточно внимания уделяется методам оценки влияния отдельных условий и факторов хозяйственной деятельности на конечные результаты работы сравниваемых субъектов, а также информационному обеспечению применения данных методов.

Определение трудового вклада анализируемого субъекта хозяйственной деятельности можно представлять поэтапно следующим образом:

- 1) постановка управленческой задачи, требующей измерения и использования оценок трудового вклада;
- 2) формулировка задачи измерения трудового вклада, учитывающей требования решаемой управленческой задачи, а также методические и информационные возможности, временные и ресурсные ограничения;
- 3) выявление несравниваемых условий хозяйственной дея-

тельности анализируемых субъектов;

4) моделирование интенсивности влияния несравнимых условий на показатели результатов хозяйственной деятельности;

5) определение размера отклонений несравнимых условий у рассматриваемых субъектов от основы (эталонного уровня) сравнения;

6) оценка несравнимой части в результатах хозяйственной деятельности (размера изменения показателей результатов хозяйственной деятельности вследствие отклонения несравнимых условий от основы сравнения);

7) выявление трудового вклада путем исключения несравнимой части из показателей хозяйственной деятельности рассматриваемых субъектов;

8) использование оценок трудового вклада для решения поставленных управленческих задач.

Построение моделей, позволяющих выражать связи показателей хозяйственной деятельности предполагает развитие экономического факториального анализа. До настоящего времени основное внимание уделялось методам детерминированного факториального анализа, таким как индексный метод и метод цепных подстановок. Данные методы, основой применения которых являются прежде всего мультипликативные расчетные формулы анализируемого результативного показателя, по своему характеру непригодны для решения задач, связанных с определением трудового вклада: 1) модели детерминированного анализа характеризуют во многом связи между результативными показателями хозяйственной деятельности (например, между объемом производства и уровнем производительности труда), в то время как для определения трудового вклада необходимо использовать модели связей между результативными и факторными показателями; 2) модели детерминированного анализа можно получить только для результативных показателей самого общего характера, в то время как анализ трудового вклада предполагает получение таких моделей исключительно по всем показателям результатов хозяйственной деятельности; 3) модели детерминированного анализа могут охватывать лишь ограниченное количество факторов, выбор факторов в модели не может быть связан содержательными требованиями анализа трудового вклада; 4) состав факторов в детерминированной модели каждого отдельного результативного показателя специфичен для данного показателя, в то время как в анализе трудового вклада необходимо выявить и измерить влияние каждого отдельного фактора

на все результативные показатели; 5) методы детерминированного анализа предполагают возможность однозначного теоретического определения направления влияния факторов, в то время как в условиях функционирования конкретного хозяйственного механизма направление влияния некоторых факторов однозначно не определено и требует эмпирического исследования; 6) методы детерминированного анализа предполагают равную интенсивность влияния факторов (соотношение вклада отдельных факторов зависит только от относительного изменения факторов).

Избегать и преодолевать данные трудности помогает применение методов стохастического факториального анализа, прежде всего многомерного регрессионного, дисперсионного, дискриминантного и компонентного анализов. Применение методов стохастического анализа связывается с результатами, полученными с помощью методов детерминированного анализа /1/:

В качестве положительных моментов применения методов стохастического анализа для определения трудового вклада можно выделить следующие: 1) данные методы позволяют приблизительно оценить влияние многих косвенно влияющих факторов, для которых нельзя определить формулы прямой детерминированной связи с анализируемым результативным показателем. К таким факторам относятся многие неуправляемые факторы и условия внешней среды (например, количество минеральных удобрений и природно-климатические условия на предприятиях сельского хозяйства); 2) методы стохастического анализа позволяют оперировать агрегированными характеристиками хозяйственной деятельности, в результате чего устраняются многие трудности информационного обеспечения измерения трудового вклада; 3) методами стохастического анализа оценивается интенсивность влияния каждого отдельного фактора на моделируемые результативные показатели, в результате чего уточняются (по сравнению с детерминированным анализом) оценки результатов влияния этих факторов; 4) методы стохастического анализа исходят из эмпирических данных хозяйственной деятельности; результаты их применения менее поддаются искажениям, вытекающим из ошибочных теоретических предположений о влиянии факторов, неточности используемой информации; 5) методы стохастического анализа основываются на сравнении уровней рассматриваемых показателей и поэтому с точки зрения своей методологической основы используются для определения трудового вклада, который является категорией сравнительного анализа.

Применение многомерного регрессионного анализа для изме-

рения трудового вклада коллективов предприятий изложено автором в работах /2/ и /3/.

Для дальнейшего совершенствования системы стимулирования трудового вклада необходимо от понятия "трудоу вклад" отличать понятие "качество труда". Управляемые со стороны рассматриваемых субъектов факторы могут иметь отрицательные, с точки зрения общенародных интересов, направления развития (например, использование более дорогого материала или превышение лимитов численности работающих, невыполнение договорных обязательств, выпуск брака и т.п.). Для получения сравнимых оценок качества труда субъектов необходимо исключить из всех показателей результатов хозяйственной деятельности "положительные" эффекты, достигнутые за счет таких факторов, т.е., достигнутые за счет других субъектов хозяйственной системы. Это также происходит на основе математико-статистических моделей оценки интенсивности влияния соответствующих факторов.

Литература

1. Рейльян Я. Возможности совершенствования экономического факториального анализа путем соединения детерминированного и стохастического подходов. - В кн.: Проблемы интенсификации общественного производства в Эстонской ССР: Тез. докл. VI респ. науч. семинара молодых ученых-экономистов (Тарту-Вярска, 24-26 мая 1984 г.). Таллин, 1984, с. 170-173 (на эст. яз.).
2. Экономико-математические методы в анализе хозяйственной деятельности предприятий и объединений. - М.: Финансы и статистика, 1982, с. 172-176.
3. Кару Я., Рейльян Я. Компонентный анализ хозяйственной деятельности промышленного предприятия. - Таллин: Валгус, 1983, с. 88-102 (на эст. яз.).

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВ В ТОРГОВЛЕ

К. Турк

Формирование торговых кадров происходит в основном за счет внутри- и межсистемного движения рабочей силы. В меньшей мере торговые кадры получают дополнение из контингента выпускников учебных заведений и неработающих лиц. По данным некоторых исследований в начале и середине 70-х гг. текущее в торговле проявлялась в основном как межсистемное движение: продавцы, увольняясь, редко поступали в другой магазин, чаще они меняли профессию /1, с. 34; 3, с. 135/. Однако исследование, проведенное автором в 70-х и в начале 80-х гг. по материалам Эстонской ССР, свидетельствует об ином. Две трети от валового оборота по приему и увольнению происходит внутри торговой системы. Кроме того, приблизительно пятая часть межсистемного движения работников розничной торговли приходится на движение работников между разными подсистемами торговли.

Движение рабочей силы иногда обусловлено ее миграцией. В результате миграции непрерывно происходит территориальное перераспределение населения. Этот процесс закономерен и вызван в основном динамичными изменениями в региональном развитии производительных сил.

Одним из важных факторов миграции является более высокий показатель товарооборота в районах, в которые направляются мигранты. Результаты проведенного автором исследования показывают, что особенно интенсивно протекает процесс миграции трудоспособного населения из села в город, из малых городов в средние, а затем в большие города. Причем особенно интенсивно протекает миграция между городами Эстонской ССР.

Наряду со стационарной миграцией важным источником формирования кадров предприятий (организаций) является маятниковая миграция, т.е. ежедневные поездки трудоспособного населения из деревни или пригородной зоны в город (и наоборот) на работу. Маятниковая миграция вызвана различием в жизнен-

ном уровне и уровне обслуживания в городе и деревне, темпами роста численности рабочих мест и рядом других факторов. Результаты исследования в Эстонской ССР свидетельствуют о том, что маятниковые мигранты работают в пригородной зоне, в основном, в целях получения большего заработка (30%) или в результате отсутствия по месту жительства работы по специальности либо соответствующей вакансии (24%). Последний мотив приобретает особенно важное значение (49%) для маятниковых мигрантов, работающих в городе /8, с. 135/. Результаты исследования, проведенного автором, показывают, что маятниковых мигрантов много и среди квалифицированных рабочих общественного питания и розничной торговли города. Больше половины из них — молодые женщины, окончившие специальные торговые учебные заведения.

Формирование устойчивых торговых работников во многом зависит от их пропорциональной подготовки и распределения после окончания учебного заведения.

Квалифицированных рабочих торговли целесообразно готовить на месте, в каждом городе, используя при этом параллельно подготовку в профучилищах и курсовую подготовку. Последний способ подготовки вследствие ограниченности срока обучения не позволяет дать будущим квалифицированным рабочим торговли таких знаний по специальности, какие приобретают учащиеся средних образовательных профессиональных училищ. По мнению некоторых экономистов, необходимо повысить удельный вес специальных учебных заведений, готовящих квалифицированных рабочих /6, с. 67/. Однако курсовая подготовка имеет и свои положительные стороны. Это самая массовая форма подготовки квалифицированных работников и не только в торговле. Поэтому она заслуживает серьезного внимания и нуждается в продуманном развитии. По мнению Л.А. Костина, обучение небольшого числа рабочих специфическим для отрасли или предприятия профессиям, а также их переподготовка, видимо, будут и в дальнейшем осуществляться непосредственно на производстве /7, с. 14/.

Следует иметь в виду и то, что курсовая подготовка выгоднее подготовки квалифицированных работников торговли. Это наиболее оперативный метод подготовки, отличающийся вместе с тем и малой себестоимостью. Его можно рассматривать как оптимальную форму подготовки к приему на работу в торговлю людей старшего возраста, а также домохозяйек.

Нарушение принципа рационального размещения учебных за-

ведения приводит к нарушению пропорционального распределения их выпускников. Об этом свидетельствует практика некоторых союзных республик. Иначе обстоит дело в Эстонской ССР, занимающей небольшую территорию. Здесь подготовку специалистов невозможно и нецелесообразно организовывать одновременно в нескольких городах. Поэтому в каждом районе и городе и на каждом предприятии следует создавать такие условия труда, которые позволили бы комплектовать необходимые кадры. В основном за счет жителей данного региона следует изменить условия конкурса в учебные заведения, вводя бронирование мест для будущих специалистов, направленных из слабообеспеченных районов и городов или изъявивших готовность ехать туда по распределению.

О диспропорциях в подготовке специалистов свидетельствует их слабая закрепляемость. Например, в Эстонской ССР подготовленные из жителей крупных городов торговые специалисты зачастую переходят работать в другие отрасли народного хозяйства. Отраслевая структура управления профессиональным образованием и его планирование не всегда учитывают размеры и структуру региональной потребности в кадрах. Результаты исследования автора подтверждают вывод В. Немченко и Р. Колосова о том, что все больше молодых людей выбирают не профессию, а место работы (регион, город, предприятие) /10, с. 21-22/.

Слишком узкими являются и квалификационные характеристики, разработанные на основе отраслевого и функционального принципов. В основу квалификационной характеристики, по мнению некоторых экономистов, следует положить сферу деятельности специалиста на определенном уровне народного хозяйства (производственная, инвестиционная, эксплуатационная, инфраструктурная) и в соответствии с ней определять профессиональные функции экономиста (управление, планирование, прогнозирование и др.).

Отдельные экономисты /12, с. 99/ рекомендуют готовить специалистов более узкого профиля, утверждая, что экономист широкого профиля слабо владеет навыками практической деятельности. Однако основная масса экономистов придерживается мнения о необходимости подготовки специалистов именно широкого профиля /5, с. 124; 9, с. 90-91; 11, с. 83/.

На наш взгляд, при подготовке специалистов торговли следует ориентироваться на широкий профиль, приступая к узкой специализации лишь в последний год обучения после назначения

на работу. Это особенно важно в маленьких республиках, где межсистемное движение специалистов интенсивнее. Более того, в Эстонской ССР наблюдается интенсивное межсистемное движение между экономистами и бухгалтерами. Учитывая, что в специфике работы экономистов и бухгалтеров торговли много общего, целесообразно объединить их подготовку.

Устойчивость рабочего состава определяется соответствием структуры рабочих мест составу работников по полу, возрасту и в особенности по образованию. Сбалансированность рабочих мест и рабочей силы непосредственно связана с такой важной социально-экономической проблемой, как противоречие между ростом общеобразовательного уровня и отстающей от него степенью технической вооруженности труда.

Гораздо быстрее необходимо механизировать труд и в области торговли, только на погрузочно-разгрузочных работах занято более одного миллиона человек. Это позволит увеличить численность работников в сфере основной деятельности торговли. К сожалению, в XI пятилетке число вспомогательных рабочих в торговле республики уменьшилось менее чем на 10%. Высокий удельный вес вспомогательного персонала также объясняется малой концентрацией торговли, ее отсталой материальной базой и очень большой долей женщин среди квалифицированных рабочих торговли. По мнению автора, к работе в торговле следует активно привлекать и мужчин. В первую очередь их следует принимать в магазины, торгующие габаритными и тяжелыми непродовольственными товарами. В порядке совмещения профессий они могли бы выполнять и функции погрузочно-разгрузочного рабочего.

По мнению Л. Сосновской, низкий уровень механизации труда в торговле во многом обусловлен тем, что повышение фондовооруженности труда в непроизводственной сфере в основном приводит к улучшению качества деятельности и в существенно меньшей мере имеет трудосберегающий эффект /13, с. 46/. Нам представляется, что это утверждение правомерно лишь для мер по улучшению условий труда.

Основные направления экономического и социального развития СССР на 1986—1990 гг. и на период до 2000 г. предусматривают сокращение применения ручного труда в торговле на основе расширения производства средств малой механизации предприятиями различных машиностроительных министерств. Это уменьшит потребность во вспомогательных рабочих, улучшит условия труда в сфере торговли и общественного питания.

До сих пор высокая доля ручного труда во многом определяет и специфику закрепления кадров в торговле. Это обусловлено нерациональным разделением труда между торговлей и другими отраслями народного хозяйства. Например, торговля выполняет ряд несвойственных ей функций (сортировку, фасовку, упаковку товаров). По нашему мнению, эти функции необходимо передать производству.

Формирование и закрепление кадров в торговле во многом определяются тем, что труд торговых работников по своему характеру и интенсивности неритмичен. В часы пик мобилизуется на обслуживание покупателей максимальное число работников, в том числе занятых неполный рабочий день. Целесообразно использовать людей, занятых полный рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом более двух часов). Совершенствование загрузки работников связано и с использованием новых методов организации труда, в первую очередь бригадного подряда с использованием коэффициента трудового участия.

Для регулирования движения кадров внутри торговой организации (предприятия) и с целью стабилизации кадров необходимо эффективно и целесообразно использовать и совершенствовать все административные и экономические рычаги. Первыми из них являются формы привлечения людей к труду и любые законные ограничения движения рабочей силы.

С целью снижения текучести рабочей силы в торговле и в других отраслях народного хозяйства созданы союзно-республиканские комитеты по использованию трудовых ресурсов и их хозрасчетные бюро по трудоустройству населения.

По нашему мнению, система централизованного распределения рабочей силы не в состоянии существенно изменить роль предприятия в этом деле. Важная роль предприятия в распределении рабочей силы диктует потребность в том, чтобы именно здесь были сконцентрированы основные усилия при решении задачи повышения эффективности управления данными процессами. Только непосредственные начальники имеют точное представление о нуждах предприятий, которым должны соответствовать необходимые им работники. Поэтому эффективное соединение вещественного фактора с личным возможно только на уровне предприятия, его структурного подразделения.

Непрерывного совершенствования требуют административные рычаги, регулирующие движение рабочей силы. Сюда относятся, например, границы трудоспособного возраста, определение лимитов численности кадров, продление срока подачи заявления

об уходе по собственному желанию, усиление зависимости непрерывного стажа работы от текучести рабочей силы и т.д.

Действующие административные ограничения текучести пока малоэффективны и недостаточно дифференцированы по специфике отрасли, предприятию и личности работника. В первую очередь следует изменить порядок представления заявления об уходе. Это целесообразно в торговле и в народном хозяйстве в целом. Администрация предприятия (при согласовании вопроса с профсоюзом) должна иметь право запрещать работнику брать обратно свое заявление об уходе. Целесообразно ввести и обязательное представление на место работы справки лечебного учреждения о беременности работницы. Это позволит администрации принять заблаговременно соответствующие меры по замещению работников, которые намерены уволиться в ближайшем будущем. Названные мероприятия особенно важно претворить в жизнь в тех отраслях и на тех предприятиях, где в основном работают женщины, в том числе и в торговле.

А.И. Барабанов рекомендует установить следующий порядок перехода на другую работу: человек пишет сразу два заявления: одно об увольнении, а другое - о приеме на работу. Нам представляется, что эффективное использование такого порядка весьма затруднительно, поскольку предприятие не заинтересовано в профессиональном движении своего бывшего работника. Об этом свидетельствовали и результаты исследования работы отделов кадров торговых организаций в Эстонской ССР. Работники указанных органов не заинтересованы в будущих увольнениях. Следует подчеркнуть, что в некоторых отделах кадров названных организаций широко исследуется контингент уволившихся по собственному желанию и причины текучести. По мнению автора, целесообразно требовать от всех организаций (предприятий) изучения причин текучести на основе единой статистической отчетности, разработанной в каждом Министерстве (ведомстве). Это облегчает выявление экономических особенностей движения, в том числе и текучести торговых работников и на основе последних позволяет лучше планировать уровень допустимой текучести.

Научно обоснованное планирование уровней текучести торговых работников в каждой торговой организации позволяет установить и плановые показатели текучести. При их выполнении необходимо премировать руководящих и кадровых работников торговых организаций. Все это стимулирует снижение текучести кадров и способствует стабилизации (устойчивости) коллектива.

Как нам известно, во многих организациях торговли недостаточно серьезно относятся к приему и увольнению квалифицированных рабочих торговли. Мало пользы дает казенный подход, ограничивающийся простым оформлением движения кадров. Необходимо внимательно вникнуть в каждый случай и во что бы то ни стало найти для желающего уволиться более подходящее место работы в той же организации. Для этого следует разработать критерии вознаграждения торговых работников исходя из продолжительности их непрерывного трудового стажа в данной торговой организации, из квалификации работника и качественных показателей результатов его труда.

Среди причин низкой устойчивости работников торговли (особенно специалистов) растет недовольство несоответствием их трудового вклада вознаграждению за труд*. Например, трудовой вклад специалистов (особенно бухгалтеров и экономистов) в разных отраслях более или менее одинаков, а оплата труда и общее вознаграждение за труд весьма различны. Поэтому многие торговые специалисты (особенно бухгалтеры) переходят на работу в другие отрасли, где вознаграждение за труд выше. При этом нельзя не считаться с тем, что в развитом социалистическом обществе успехи в деле привлечения кадров, в закреплении их на производстве и, наконец, в усилении их заинтересованности в улучшении трудовых достижений все в большей мере зависят не только от заработной платы, но и от обеспеченности жильем, детскими дошкольными учреждениями, от степени благоприятности условий для отдыха, от организации питания, бытового обслуживания на предприятии и т.п. Все это влияет на устойчивость рабочей силы.

Помимо того, как справедливо отмечает проф. Л.С. Бляхман, при организации заработной платы надо считаться с реальными условиями, определяющими "таксу" дневного заработка в данной местности. Она практически определяет уровень зара-

* К вознаграждению за труд, по мнению проф. М. Титма, относятся следующие его виды /15, с. 230-231/: 1) материальное вознаграждение за трудовую деятельность в виде денег, услуг, материальной оплаты и т.д. По нашему мнению, сюда относится и обеспечение благоустроенным жильем и местами в дошкольных детских учреждениях; 2) признание за профессиональный труд, которое может исходить из общества в целом, руководства предприятием, сослуживцев и т.д.; 3) успех в профессиональной деятельности — профессиональная карьера самого человека; 4) обеспечение определенным количеством свободного времени и специальными условиями для отдыха.

ботной платы рабочего в зависимости от пола, стажа работы, профессии в данном регионе. "Такса" дневного заработка существенно влияет и на движение кадров /2, с.88/. На наш взгляд, необходимо гораздо больше прежнего считаться с реальной народнохозяйственной структурой региона и города. При этом при планировании заработной платы работников торговли следует учитывать уровень оплаты труда аналогичного качества в других отраслях. Систему вознаграждений за труд необходимо сделать более гибкой и оперативной. Это позволит уменьшить текучесть и увеличить устойчивость работников.

В торговле, в отличие от других отраслей, уровень оплаты в последние годы снизился из-за невыполнения планов товарооборота и уменьшения премии. Это преумножило и трудности, связанные с комплектованием кадров.

Больше следует вознаграждать за продолжительную работу по одной специальности на одном предприятии. Для этого в пенсионном законодательстве предусмотрена повышенная пенсия тем лицам, которые имеют 25-летний непрерывный стаж работы на одном предприятии. Много сделано и в области дифференциации продолжительности отпуска в зависимости от непрерывного стажа при одновременном сокращении продолжительности отпуска нарушителям трудовой дисциплины. Однако не все меры используются во всех отраслях народного хозяйства. В торговле не прибегают к вознаграждению за выслугу лет и надбавкам за стаж работы по специальности. Следует добиваться значительно более высокой зависимости вознаграждения за труд от профессиональной устойчивости и стажа работы на предприятии.

Для торговли характерны также небольшие масштабы профессионально-квалифицированного продвижения рабочих и малая дифференцированность разных степеней квалификации. В. Задорожный и И. Павловская отмечают, что стимулирование роста квалификации работников (с присвоением следующего квалификационного разряда) должно сопровождаться ростом заработной платы в размере не менее 8% /4, с. 15/. Мы считаем, что в тех союзных республиках, где средняя заработная плата относительно высока, сопутствующее росту квалификации повышение заработной платы должно быть гораздо больше. В торговле, где действует лишь трехступенчатая квалификационная шкала, рост квалификации должен сопровождаться еще более высоким ростом заработной платы.

В ходе внедрения новых условий оплаты труда в конце 70-х годов у работников ряда торговых специальностей увеличилась дифференциация заработной платы в зависимости от квалифика-

ции. Например, заработная плата квалифицированных рабочих наиболее низкой и высшей квалификации отличаются друг от друга на одну треть. При этом учтена и далеко не одинаковая сложность и интенсивность труда при реализации товаров, относящихся к разным товарным группам.

Однако в ходе введения этих условий имели место и тенденции к выравниванию заработной платы некоторых категорий торговых работников. Если ранее заработная плата заведующих магазинами и главных бухгалтеров магазинов высшей и низшей категории различались соответственно в 2,2 и 1,9 раза, то теперь они различаются соответственно лишь в 1,6 и 1,4 раза /14, с. 145-150/. При присвоении магазинам разных категорий учитывается только разница в сумме товарооборота, а не реальные различия в объеме работы. По нашему мнению, целесообразно исходить не из стоимостных показателей, а из размера торговой площади или числа рабочих мест на предприятии.

Заработная плата работников торговли в других странах социализма (Чехословакия, ГДР, Венгрия, Польша и др.) дифференцирована значительно больше. Разница в заработной плате работников торговли по квалификации и интенсивности труда составляет в этих странах 65-94%. Помимо того, в этих странах действует гораздо более широкая шкала разрядов квалификации, заработная плата больше зависит от стажа работы /4, с. 8-13/.

В настоящее время, когда уровень оплаты труда достаточно высок для удовлетворения первичных потребностей большинства работников, численность работников, недовольных абсолютной величиной своей зарплаты, сократилась. Однако работники, ориентированные на оплату труда, более мобильны по сравнению с ориентированными на его содержание. Стабильность кадров зависит от уровня вовлеченности работников в трудовой процесс. Работникам же с низким уровнем вовлеченности необходимо предоставлять более содержательную работу, обеспечивать самостоятельность при ее выполнении и право участвовать в выборе решений. Так, инженерно-технические работники отдадут предпочтение труду, в котором нужны самостоятельные разработки, поиск, творческая смекалка.

Места работы, требующие относительно высокой квалификации работников, как правило, формируются за счет внутривидового движения кадров. Если предприятия стремятся свести к минимуму текучесть кадров, то формируя кадры более высокой квалификации, они должны основное внимание уделять

внутрипроизводственному движению кадров, и наоборот. Об этом свидетельствуют и результаты исследования автора.

Для повьшения заинтересованности и устойчивости работы на одном предприятии в торговле особенно важна научно обоснованная система профессионально-квалификационного движения работников на предприятии. Поскольку стаж работы сам по себе не обеспечивает такого движения, на торговых предприятиях нужна система планомерного перемещения рабочих с мало-квалифицированных работ на более квалифицированные, включая не только вертикальные перемещения (движение по разрядам), но и горизонтальные* (межпрофессиональные переходы). Систему профессионального продвижения необходимо организовать так, чтобы обеспечивалось последовательное и периодическое повышение квалификации работников и увеличение вознаграждения за их труд.

В заключение можно сказать, что устойчивость торговых работников зависит, во-первых, от эффективности формирования кадров, в том числе от профориентации и подготовки кадров и от организации приема работников на работу и, во-вторых, от использования рабочей силы, от всяких экономических мероприятий, проводимых для закрепления кадров. Оно зависит от соотношения трудового вклада и вознаграждения за труд работников разных предприятий в каждом регионе, городе и районе. Только тогда, когда вышеназванные явления сбалансируются, можно действительно повысить устойчивость кадров и эффективность ее использования.

Литература

1. Аитов Н.А. Технический прогресс и движение рабочих кадров. — М.: Экономика, 1972 — III с.
2. Бляхман Л.С., Злотницкая Т. Управлению заработной платой — комплексный подход. — Социалистический труд, 1984, № I, с. 84-91.

* Горизонтальное перемещение — это перемещение в географическом пространстве и процессы перехода из группы в группу без изменения социального положения. Это перемещение между предприятиями внутри отрасли, между цехами и подразделениями на предприятии, между рабочими местами в рамках предприятий, а также межрегиональные и внутрирегиональные перемещения. Под вертикальными перемещениями следует понимать переходы на верхние или нижние ступени профессионально квалификационной лестницы.

3. Бреев Б. Подвижность населения и трудовых ресурсов. - М.: Статистика, 1977. - 176 с.
4. Задорожный В.К., Павловская Н.А. Эффективность оплаты труда в торговле. - М.: Экономика, 1979. - 150 с.
5. Камышев Э.Н. Социальные проблемы формирования специалиста в вузе. - Томск.: Изд-во Том. ун-та, 1984. - 241 с.
6. Когер К. Труд, отношение к труду, трудовое соревнование. - Таллин: Валгус, 1982. - 104 с.
7. Костин Л.А. Трудовые ресурсы в одиннадцатой пятилетке. - М.: Экономика, 1981. - 72 с.
8. Марксоо А.О. О месте маятниковой миграции в территориальной подвижности населения. - В кн.: Труды по географии XVI: Опыт исследования системы расселения и социально-экономических территориальных комплексов. Тарту, 1977, с. 126-172.
9. Мирскова Л. Подготовку экономистов - на уровень современных требований (обзор статей). - Экономические науки, 1984, № 7, с. 90-97.
10. Немченко В., Колосова Р. Совершенствование профессиональной адаптации молодежи. М., 1979.
11. Основные направления разработки концепции дальнейшего развития высшего экономического образования. В коллегии Минвуза СССР. - Экономические науки, 1984, с. № 8, с. 77-89.
12. Романов А. Назревшие проблемы заочного обучения. - Экономические науки, 1984, № 7, с. 97-99.
13. Сосновская Л. Вопросы совершенствования отраслевой структуры занятости в производственной сфере. - Экономические науки, 1985, № 2, с. 46-51.
14. Спицына Т.Д., Ушакова Н.Н. Экономическая политика партии и государства в развитии торговли. - Киев: Вышла школа, 1980. - 185 с.
15. Титма М. Ценности профессии абитуриентов. - В кн.: Социально-профессиональная ориентация молодежи. Тарту, 1973, с. 228-250.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АНАЛИЗА ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ПОМОЩЬЮ ЭВМ

Я.Э. Кару, Т.К. Хадма

В современных условиях ускоренного развития экономики значительно возрастает роль и значение совершенствования управления всеми звеньями народного хозяйства и прежде всего такими основными звеньями, как предприятия и производственные объединения. Как отмечает Д.И. Тычков, повышение эффективности управления предполагает существенное повышение уровня его информационного аспекта. Это может быть достигнуто за счет совокупного взаимосогласованного совершенствования трех взаимосвязанных аспектов управленческой деятельности — информационного обеспечения, системного анализа на базе своевременной, объективной и достаточно полной информации, генерируемой информационной системой, и создания наиболее оптимальных организационных структур и типологии реализации управленческих процедур /5, с. 8/. Решение этих проблем на предприятиях требует всестороннего целостного познания и глубокого анализа хозяйственных процессов и явлений.

Отметив роль и значение экономического анализа в управлении, следует подчеркнуть, что с информационной точки зрения он является производным, так как осуществляется на основе учетной, плановой, нормативной и прочей информации. Этот факт является очень важным с точки зрения рациональной организации информационного обеспечения экономического анализа и определения оптимального распределения аналитических задач в системе управления предприятием. Следует добавить, что конечная цель информационного обеспечения экономического анализа заключается в своевременном обеспечении пользователей необходимыми для них данными.

Главные предпосылки значительного увеличения объема и повышения достоверности качества информационной базы анализа, расширения и углубления его возможностей и повышения эффективности в условиях АСУП заключаются в процессе интеграции информации на предприятиях. В настоящее время характерной особенностью развития анализа хозяйственной деятельности

(АХД) является широкое применение экономико-математических методов и ЭВМ, позволяющих повышать комплексность и системность проводимого анализа. Явления эти взаимообусловлены. Использование ЭВМ служит предпосылкой широкого применения экономико-математических методов в анализе хозяйственной деятельности, а применение экономико-математических методов в анализе, в свою очередь, является предпосылкой наиболее полного использования возможностей ЭВМ с целью повышения эффективности управления.

Основные пути построения интегрированных систем обработки данных сконцентрировались в концепциях автоматизированного банка данных (АБД) для экономического анализа, функцией которого является обмен между информационной моделью управляемого объекта, задаваемой в виде соответствующих баз данных и связей между ними, и процедурами содержательной обработки данных, являющимися программным выражением алгоритмов расчетов экономического анализа. Одной из самых сложных и дискуссионных проблем при создании банков данных является проектирование информационной базы. При функционировании АБД наибольший непосредственный интерес для аналитика помимо логической структуры и состава информации, которые определяются в ходе проектирования информационной базы, представляет и выходная информация для проведения экономического анализа.

Практика подтверждает предпочтительность табличной формы представления выходных аналитических данных для аналитиков всем иным формам, но в условиях АСУП аналитические таблицы должны быть ориентированы на конкретных пользователей, содержать минимальный объем избыточной информации и учитывать особенности машинной выдачи информации. Однако в условиях усложнения экономических явлений все значимые связи и взаимодействия отдельных элементов хозяйственной деятельности не отражаются в аналитических таблицах. Требования комплексности и всесторонности анализа деятельности предприятия все настоятельнее выдвигают на повестку дня задачу изучения стохастических связей.

В литературе выражается мнение о недостаточном использовании математических методов в экономических исследованиях /4, 6, 7 и др./. Это объясняется не только несовершенством постановки ряда аналитических задач, недостатками системы сбора, хранения и обработки экономических данных, но и составом и структурой информационной базы АХД.

До настоящего времени подготовка данных для использова-

ния экономико-математических методов в системе комплексного экономического анализа была связана с некоторыми трудностями и трудоемкостью работ, поскольку имелась информационная разобщенность между методами хранения данных в АБД и представлением данных для использования экономико-математических методов в рамках пакетов статистических программ.

В литературе /3, с. 422-429/ отмечается, что основным видом входных данных, обрабатываемых пакетами статистических программ, является матрица данных типа "объект-признак", ввод которой осуществляется в виде стандартных последовательных файлов. Следовательно, в рамках информационной системы экономического анализа необходимо подготовить данные, удовлетворяющие требованиям применения статистических методов (рис. 1), использование которых превращает информационные системы из информационно-поисковых и информационно-рекомендующие.

Таким образом, на повестку дня выдвинулись проблемы создания системы прикладной статистики анализа хозяйственной деятельности.

Системное применение экономико-математических методов и использование банка данных как средства сбора, хранения и обработки экономической информации, так и средства подготовки данных для применения экономико-математических методов АХД способствуют соединению цепи трех разорванных ныне звеньев - учета, анализа и принятия плановых или управленческих решений.

Вышеизложенные положения использованы нами при разработке комплекса задач анализа использования рабочего времени.

Разработка мер, направленных на повышение рациональности использования рабочего времени и улучшения конечных результатов хозяйствования, предполагает рассмотрение неявок, к которым относятся и временная нетрудоспособность работающих, прогулы и пр., и целодневные внутрисменные простои. Их можно рассматривать как практически прямой резерв рабочего времени, поэтому главное внимание обращено именно на эту группу потерь рабочего времени (РВ).

Разработка и функционирование на базе ЭВМ комплексной системы учета и анализа использования рабочего времени на предприятиях требует выделения основных блоков-этапов, приведенных на схеме 1. Каждый из этих этапов содержит решение множества задач. Однако конечной целью разработки данной системы является конкретизация обратных связей по разным

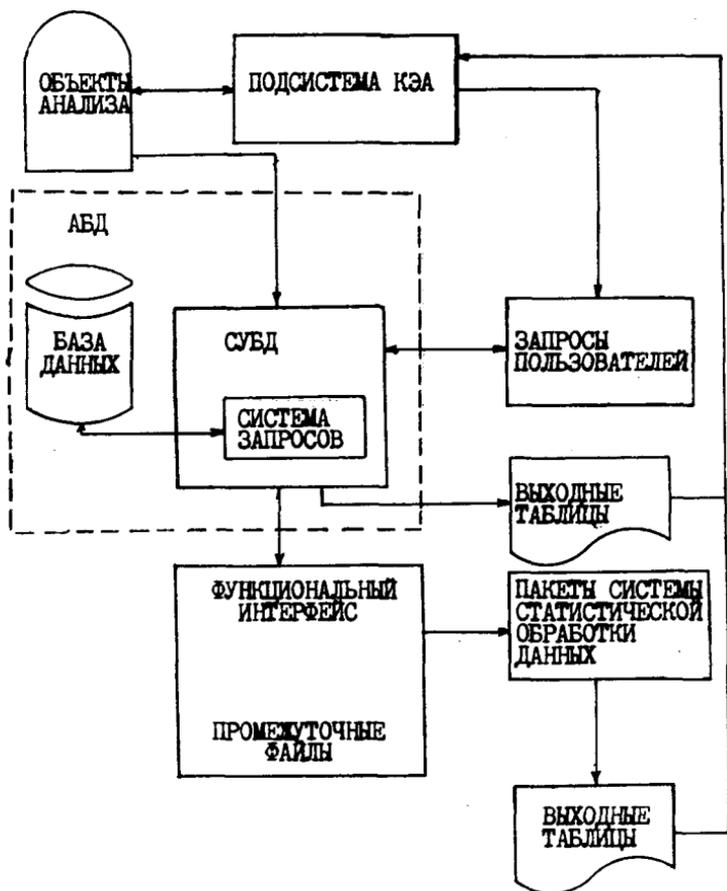


Рис. 1. Схема интерфейса между АБД экономического анализа и экономико-математическими методами решения статистических задач.

направлениям улучшения использования фондов рабочего времени на предприятиях.

Предварительный анализ объектов и факторных систем использования рабочего времени показал, что на промышленных предприятиях центральное место в общественно-немотивированных неявках занимают потери рабочего времени, связанные с временной нетрудоспособностью (ВН) работающих. Например, по данным Э.Н. Кулагиной, потери рабочими промышленности рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью составляют около 6% от фактически отработанного времени и до

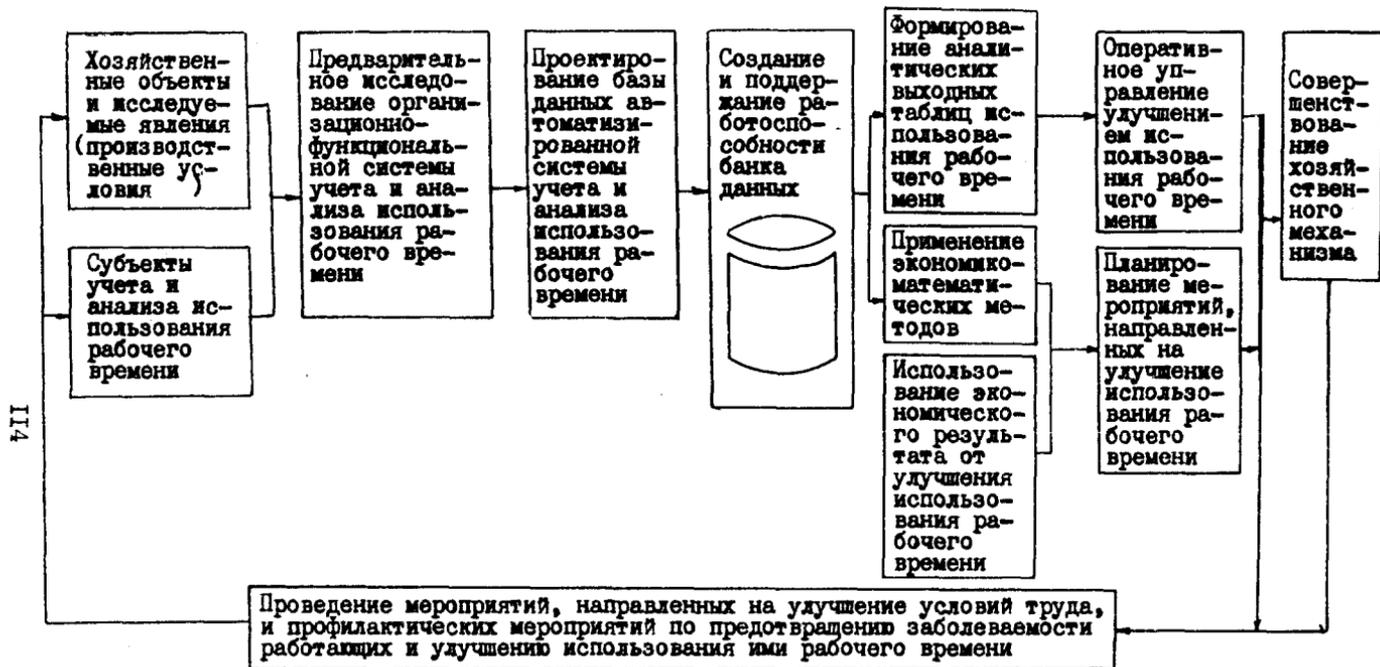


Схема I. Этапы разработки и функционирования на базе ЭВМ комплексной системы учета и анализа использования рабочего времени.

70% от всех целодневных потерь рабочего времени /2, с. 14/. Это еще раз подтверждает актуальность и значение создания системы углубленного учета и анализа элементов структуры и уровня временной нетрудоспособности работающих.

Наиболее важными факторными системами ВН являются производственные факторы (условия труда и организационно-технический уровень производства), бытовые условия, состояние лечебно-профилактического обслуживания на предприятиях, характеристики контингента работающих и метеорологические условия.

Однако в ходе исследования организационно-функциональной системы учета и анализа использования рабочего времени было выявлено, что действующая отчетность о ВН работающих (ф. № 2-Т, ф. № 4, отчет о ВН по формам И6 (З-И) и И6-ВН, № 21-Т) не соответствует требованиям комплексного подхода; отчетные формы для непосредственного управления улучшением использования РВ составляются в разных целях и представляются в разные органы. В подобной обстановке данные во многом несопоставимы, и невозможно узнать действительный уровень ВН работающих на предприятии в целом, а также по подразделениям и категориям персонала.

Для разработки мероприятий, направленных на сокращение потерь рабочего времени, необходимо организовать учет факторов израсходованного рабочего времени и уточнить механизм их влияния на трудоспособность работающих и производственную деятельность предприятия. Это предполагает, с одной стороны, выявление ранжировки степеней влияния факторов, а с другой — определение очередности проведения организационно-технических мероприятий в производственных помещениях, используя при этом накопленный в нашей стране опыт применения ЭВМ и многомерных статистических методов обработки больших информационных массивов, позволяющих повышать комплексность и системность проводимого анализа. К сожалению, гибких и универсальных систем для учета и анализа использования рабочего времени, в частности для учета и анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности, пока нет.

Одним из наиболее перспективных направлений в области комплексной и объективной оценки уровня потерь рабочего времени является создание интегрированной информационной базы и гибкой системы сбора, хранения и обработки данных в виде АБД.

При проектировании информационной базы мы исходили из

позиции, согласно которой информационными объектами являются производственные единицы и работники предприятий, а признаками – параметры каждого случая неявки на работу, производственные условия, временные периоды.

В качестве средства реализации нами была выбрана информационная система ИНЭС /1/ и ЭВМ ЕС-1033, позволяющие гибко организовать и обработать массивы информации большого объема и сложной структуры. Представляется, что использование СУБД ИНЭС при формировании банка данных экономического анализа создает в данной ситуации дополнительные возможности для проведения анализа использования рабочего времени. С помощью системы запросов и макетного вывода СУБД ИНЭС потребности аналитиков в аналитических данных можно удовлетворять в традиционном виде (аналитические таблицы, ответы на запросы, справки и т.д.). Кроме того, имеется возможность с помощью специального модуля организовать массив данных желаемой структуры /1, с. 113/, т.е. вывод данных в виде их последовательного набора, необходимой для применения экономико-статистических методов.

Получение основной оперативной информации о внутрисменных потерях, связанных с опозданием на работу утром и после перерывов или с преждевременным уходом, а также с неявками, обеспечивается функционированием автоматизированного контрольно-пропускного пункта. Специальные регистраторы фиксируют время входа и выхода работника путем счета информации со специальных жетонов, идентифицирующих личность, и таким образом подготавливает информацию для учета отработанного времени за определенные периоды с учетом ночной и сверхурочной работы.

Исходной информационной основой разработанной автоматизированной системы углубленного учета и анализа ВН работающих являются:

- 1) общие данные о предприятии;
- 2) персональные данные работающих из системы кадров;
- 3) данные о заболевании на основе листов временной нетрудоспособности;
- 4) данные о численности первичных инвалидов;
- 5) список профессий и соответствующих им вредных условий труда (36 групп профессий и 12 групп вредодействующих факторов);
- 6) нормативно-справочная информация (словари профессий, факторов, учреждений, групп диагнозов и т.д.);

7) инструктивный материал (инструкции, приказы и т.д.).

На основе данных интегрированной информационной базы ежедневно формируется выходная информация в виде ряда выходных ведомостей, содержащих сведения проходной о работниках, о неявках на работу и их основных причинах, об использовании отдельными работниками хозяйственных единиц, подразделений и в целом по предприятиям суточного бюджета времени, ежемесячные-итоговые данные по использованию месячного бюджета времени по подразделениям, профессиям и квалификационным разрядам с определением сверхурочных и целодневных потерь в разрезе их причин.

Данные выходные таблицы позволяют делать предположения о напряженности норм, анализировать использование рабочего времени, оценивать имеющиеся резервы и в конечном счете, более рационально распределять трудовые ресурсы, а также существенно улучшать использование рабочего времени на предприятии.

В системе автоматизированного учета и анализа ВН формируются выходные аналитические таблицы и отчетность по семи задачам:

1. Сравнительный анализ уровня ВН по цехам - 2 выходные формы.
2. Уровень и структура ВН по заводу, цехам - отчетные формы № I6 (з-1), № I6-ВН.
3. Распределение заболеваний по поло-возрастным и профессионально-стажевым группам в разрезах подразделений - 5 выходных форм.
4. Анализ деятельности и частоты заболеваний - 2 выходные формы.
5. Заболеваемость инвалидов и пенсионеров - 2 выходные формы.
6. Анализ влияния вредодействующих факторов - 2 выходные формы.
7. Анализ распределения заболевших по медучреждениям.

Общей периодичностью проведения учета и анализа ВН предусматривается квартальный, полугодовой и годовой учет, а также учет по специальным требованиям.

Поскольку общие закономерности возникновения заболевания носят сложный характер, в аналитических таблицах все связи между показателями не выявляются. Для углубленного анализа необходимо применять различные методы математической статистики (метод Шеффе, коэффициент частной корреляции, диспер-

сионный анализ, корреляционные графы, регрессионный и комплексный анализ и т.д.). Основой для проведения анализа заболеваемости часто служат эмпирические частоты и функции распределения, которые используются в изучении закономерностей, присутствующих в исследуемых совокупностях. Например, распределения случаев заболеваемости в анализируемой совокупности по длительности заболеваний.

Применение статистических методов способствует решению следующих задач:

- выявление оценки влияния вредодействующих факторов на заболеваемость работающих;
- ранжирование и определение факторных весов;
- ранжирование подразделений и производственных помещений по индивидуальным факторным коэффициентам, характеризующим условия производственной деятельности;
- определение комплексных оценок условий производственной деятельности для проведения технических мероприятий, направленных на улучшение условий труда.

Полученные с помощью ЭВМ аналитические таблицы повышают оперативность, особенно при разработке организационно-технических мероприятий по повышению трудовой дисциплины, более полному использованию фонда рабочего времени и улучшению условий труда. Это, с одной стороны, позволяет выяснить ранжировку степеней влияния вредодействующих факторов на здоровье, а с другой — установить последовательность проведения организационно-технических мероприятий в производственных помещениях, а также составления комплексных планов социального развития предприятия.

Литература

1. Арлазаров В.Л. и др. Информационная система ИНЭС. — Автоматика и телемеханика, 1979, № 6, с. 109-121.
2. Кулагина Э.И. Экономический эффект от снижения заболеваемости с временной утратой трудоспособности. — Сов. здравоохранение, 1979, № 5, с. 14-19.
3. Прикладная статистика: основы моделирования и первичная обработка данных. — М.: Финансы и статистика, 1983. — 471 с.
4. Сайфулин Р.С. Экономико-математические методы в анализе хозяйственной деятельности. — М.: Финансы, 1978. — 64 с.

5. Тычков Д.И. Информационные системы управления промышленным предприятием. - Новосибирск: Наука, 1982. - 191 с.
6. Шеремет А.Д., Сайдуллин Р.С. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности промышленного предприятия (объединения). - М.: Экономика, 1980. - 232 с.
7. Экономико-математические методы в анализе хозяйственной деятельности предприятий и объединений. - М.: Финансы и статистика, 1982. - 200 с.

TÖÖVILJAKUSE VÕRDLEVAST ANALÜÜSIST KAUBANDUSETTEVÖTETES

J. Sepp

Tööviljakuse problemaatika on Nõukogude majandusteadlaste tähelepanu pälvinud sotsialistliku majanduse arengu kõigil etappidel. See on ka loomulik, kuivõrd tööviljakus on majandusliku efektiivsuse üks tähtsamaid komponentinähtusi.¹ Seda eriti käesoleval ajal, mil elavtöö kasutamise tõhususe tõstmine on seoses täiendavate tööjõuressursside ammendumisega ning majanduse arengu üldise kiirendamise vajadusega muutunud edasilükkamatuks ülesandeks. Õeldu kehtib ka kaubanduse kui rahvamajandusharu kohta, kus elavtöö osatähtsus on suhteliselt suur.

Tööviljakuse tõstmise üheks eelduseks on tema võrdlev analüüs enam-vähem analoogilistes tingimustes töötavates majandusüksustes (eelkõige ettevõtetes). Selline analüüs saab tööviljakuse tõstmisele kaasa aidata kahes suunas:

1) selgitades tööviljakuse erinevuse põhjuseid ettevõtetes, avanevad teatud reservid edasiminekuks (eriti mahajäänud ettevõtetes);

2) andes põhjendatud hinnangu saavutatud töötulemustele, saab tõsta töötajate materiaalse ja moraalse stimuleerimise ning üldse majandamismehhanismi tõhusust, suurendada selle orienteeritust rahvamajanduslikele lõpptulemustele.

Paraku tuleb tunnistada, et majandusanalüüsi teooria (rääkimata praktikast) ei ole siin oma ülesannete kõrgusel. Käesolevas artiklis püütaksegi näidata mõningaid võimalusi tööviljakuse võrdleva analüüsi süvendamiseks, et täpsemalt määratleda töökollektiivide omapoolset panust elavtöö kasutamise erinevate tasemete kujunemisel.

Põhiliseks metodoloogiliseks aluseks, millest analüüsi täiustamisel lähtume, on tööviljakuse modelleerimine.

¹ Lähtudes U. Mereste efektiivsuse maatrikskontseptsioonist, on tööviljakus efektiivsusevälja üks element. Tema uurimisel kasutatavad võtted on põhimõtteliselt ülekan-
tavad ka teistele efektiivsusevälja elementidele, mistõttu käesoleva artikli metodoloogilise külje tähtsus ei piirdu üksnes tööviljakuse analüüsiga.

Täpsemalt väljendudes peetakse silmas tööviljakuse sõltuvuse kvantitatiivset kirjeldamist tema põhilistest objektiivsetest mõjuritest.

Seejuures võib kõne alla tulla nii tööviljakuse otsene kui ka kaudne modelleerimine. Esimesel juhul on modelleerimise objektiks (resultaatanäitajaks) mõni tööviljakuse näitaja.² Teisel juhul aga modelleeritakse tööjõukulutuste sõltuvust töö tulemustest. On ju selge, et erineva mahu, struktuuri ja kvaliteediga tulemuste saavutamine nõuab erinevaid kulutusi (mõõdetuna kas ajaühikutes või inimeste arvuna). Fikseeritud töötulemuste korral tähendab objektiivselt vajalike töökulutuste määramine ühtlasi ka tööviljakuse normatiivi leidmist. Käesolevas artiklis ongi vaatluse alla võetud just see modelleerimissuund.

Meie arvates võimaldabki tegeliku tööviljakuse (töökuulu) võrdlemine normatiiviga senisest sügavamalt läheneda ettevõtte tööpanuse hindamisele. Ei võrdlemisel baasiperioodi ega keskmise tasemega (iseegi põhimõtteliselt homogeenses kogumis) ole võimalik hinnangu andmisel vabaneda objektiivsete tegurite mõjust.³ Muidugi oleks naiivne arvata, nagu kajastaks erinevus tööviljakuse tegeliku ja normatiivse taseme vahel üksnes subjektiivsete tegurite mõju. See oleks samaväärne eeldusega, et objektiivseid tegureid on mingi kindel arv ning neid kõiki on mudelis võimalik täpselt arvestada. Nii see kaugeltki ei ole. Tegemist on ikkagi objektiivsete tegurite mõju elimineerimisega tinglikkuse ja täpsuse teatud astmel.

Vaatleme esmalt traditsioonilise determineeritud majandusanalüüsi võimalusi. Vaatamata oma mitmete headele külgedele on sellel põhiliselt indeksmeetodile tugineval ja

² Lähtume siin U. Mereste seisukohast, et tööviljakust (elavtöö kasutamise tõhusust) võib iseloomustada nii otse kui pöörnäitajate, vastavalt töötluse ja tööjõu erikulu (siduvuse) abil. Siiski võib kaubanduse eripära arvestades termini "tootlus" asendada "jõudlusega", nii nagu see kaubanduse praktikas ongi tavaks saanud. Loomulikult võib nii tööjõudluse kui tööjõu erikulu väljendada omakorda erinevate näitajate abil, vastavalt sellele, kuidas on iseloomustatud töö tulemusi ning tööjõu (töö) kulutusi.

³ Mõistes objektiivsete teguritena kogu töötingimuste kompleksi, mida ettevõtte ei saa või ei tohi oma töö hindamisnäitajate parandamiseks muuta.

laialt kasutataval analüüsisummal⁴ ka puudusi, mida kahjuks ei ole kirjanduses seni piisavalt selgelt välja toodud.

Uurime näiteks järgmist töökulu determineeritud mudelit kaubandusettevõtte seisukohalt:

$$T = t \cdot M, \quad (1)$$

kus T - töökulu (näiteks töötajate arv),

M - töö kvantitatiivne tulemusnäitaja (näiteks käibesumma),

t - tööjõu erikulu (käibe tööjõusiduvus) kui töökulu kvalitatiivne tegur⁵.

Nii nagu kõik analüütilised mudelid, on ka (1) majanduslikult sisukas vaid teatud piirides. Seejuures vähemalt kaubanduses ei ole ta meie arvates piisavalt adekvaatne töökulu erinevuste kujunemisega ettevõtetes ning seetõttu sobimatu nende võrdleva analüüsi jaoks. Ja seda peamiselt kahel omavahel seotud põhjusel:

- 1) eeldatakse töökulu võrdelist sõltuvust teguritest;
- 2) eeldatakse tegurite sõltumatust.

Kui esimene eeldus tuleneb otseselt mudeli multiplikaatiivsest kujust (resultaat = tegurite korrutis), siis teine on seotud pigem mudeli kasutusviisiga analüüsimisel. Nimelt rakendatakse kummagi teguri mõju väljatöötamisel enamasti abstraktsiooni, et muutub ainult üks tegur, teine jääb muutumatuks. Kumbki neist eeldustest ei vasta aga tegelikkusele.

Tegelikkuses ei suurene tööjõuvajadus üldjuhul proportsionaalselt töö tulemusega. See leiab väljenduse tõsi-
asjas, et enamasti on suuremates ettevõtetes tööjõudlus

⁴ Vt. lähemalt näiteks: Mereste U. Kompleksanalüüs ja efektiivsus. Tallinn, 1984.

⁵ Siinkohal võib märkida, et ei saa pidada päris korrektseks U. Mereste antud (viidatud töö, lk. 30-31) siduvusnäitajate (ka tööjõusiduvuse) määranguid. Kõigi peetakse silmas siduvuse tegelikke tasemeid, käsitletakse neid definitsioonides normatiivsetena (kui palju resultaadiühiku saamine nõuab ressursse, kui palju on vaja kulusid jne.). Tuleks aga öelda, et tegelik siduvus näitab, kui palju tegelikult kulutati ühe resultaadiühiku saamiseks antud ressursi (seda võib olla aga näiteks märksa rohkem kui vaja).

suurem (tööjõu erikulu väiksem). Niisuguse seaduspärasuse ignoreerimine võrdlevanalüüsi teoorias ei ole millegagi õigustatud.⁶

Lihtsaimaks võimaluseks analüüsi süvendamiseks oleks proportsionaalse mudeli asendamine lineaarsega:

$$T = T_0 + t_M^M, \quad (2)$$

kus T_0 - tööjõuvajadus, mis pole otseselt seotud käibega, t_M - käibe otsene (vahetu) tööjõusiduvus.

Kerge on märgata, et tegemist on sisuliselt tööjõukulu jaotamisega tinglikult püsivaks ja muutuvaks analoogiliselt käibekulude üldtuntud vastava klassifitseerimisega. Loomulikult on ka see mudel lihtsustus, ent siiski oluliselt adekvaatsem tööjõukulu tegeliku seosega käibega.

Ühtlasi oleme mudeliga (2) loobunud ka teisest kitsendavast eeldusest, mille kohaselt näiteks käibe ja tema tööjõusiduvuse muutumist vaadeldakse sõltumatutena.⁷

Soovides jääda majandusliku reaalsuse piiridesse, tuleb meil tunnistada ning analüüsides arvestada, et ükski tegur ei toimi resultaadile isoleeritult, vaid seoses teiste teguritega, kusjuures see seos võib olla üsnagi keerulise mehhanismiga. Loomulikult ei tähenda see iseenesest triviaalne väide, et tuleks ja saaks loobuda abstraktsioonimeetodist kui majandusanalüüsi ühest alusest. Küsimus on vaid selles, et tagada abstraktsioonile mõistlik lähtepunkt tegelikkusega võimalikult adekvaatse mudeli näol. See aga pole enam üksnes "puhta" (formaalse) analüüsiteooria probleem. Vajalik on tihe seos objektiteooriaga. Ei piisa näiteks väitest, et kaks nähtust on (võivad olla) vastastikus-tes seostes. Analüüsi sisukus ja tulemuslikkus eeldab, et me tema käigus (sh. mudeli valimisel) lähtuksime konkreetsemast ettekujutusest nähtuste seoste hierarhia, domineerivate suundade, erinevate mehhanismide jne. kohta.

⁶ Seetõttu pole rangelt võttes täpne ka siduvuse määratlus ressursikuluna tulemuse ühiku saamiseks. Kindluse mõttes tuleks lisada sõna "keskmine", eriti normatiivse siduvuse käsitlemisel. Näiteks: käibe tööjõusiduvus näitab, kui palju tööjõudu vajatakse keskmiselt iga käiberubla kohta, et saada antud summas käivet.

⁷ Tulenevalt ilmselt indeksmeetodile tavapärasest lähenemisviisist on U. Merestel viidatud töös tegurite omavahelise seose probleem tähelepanu orbiidist välja jäänud. Ometigi on see tegur analüüsi sisulise väärtuse (ka süsteemsusastme) seisukohalt väga oluline.

Vaadeldes käibe ja selle tööjõusiduvuse seost konkreet-
 ses kaubandusettevõttes, võib väita, et eelkõige väärrib tä-
 helepanu käibe muutumise mõju tööjõukulu erikulule (vastupi-
 disest mõjust võib abstraheeruda). Seejuures on see mõju
 erinev, sõltudes käibe muutuse iseloomust (võrreldes plaani-
 ga, võrreldes baasiperioodiga) ning suurusest. Näiteks esi-
 algu toob käibe suurenemine võrreldes nii baasiperioodiga
 kui ka plaaniga kaasa samaväärse tööjõu erikulu vähenemise
 (töö intensiivsuse kasvu), sest töötajate arvu muutumine
 toimub üldiselt teatud ajalise nihkega (v.a. juhtumid, kus
 nii käibe kui ka töötajate arvu muutumine on ette nähtud).
 Seega, kui käibe suurenemine kannab lühiajalist juhuslikku
 iseloomu, siis ta ei mõjuta enamasti töötajate arvu, vaid
 kompenseeritakse tööjõudluse kasvuga. Püsivate nihete puhul
 käibes järgnevad muidugi ka nihked tööjõu kvantitatiivsetes
 näitajates, kuigi, nagu eespool märgitud, üldjuhul mittepro-
 portsionaalsed.⁸ Seejuures ei teki need nihked muidugi ise-
 enesest, vaid vastavate organisatsioonilis-majanduslike meet-
 metele tulemusel, mis kujutavadki endast vaadeldava teguri
 (käibe) toimemehhanismi resultaadile (töötajate arvule).

Võib muidugi tekkida küsimus, kuidas jääb siis töötaja-
 te arvu ning tööviljakuse mõjuga käibele ning vastavate mu-
 delite kasutamiseega. On ju viimased seni enimkasutatavad
 vaadeldavate majandusnähtuste seoste uurimisel. Võib väita,
 et iseseisvat mõju kasutatava tööjõu hulgal nii-öelda nor-
 maaltingimustes pole, kui võrd käibe põhitegurid (nõudmine-
 pakkumine), õigemini nende muutumine, pole otseselt seotud
 tööjõu kvantiteediga. Muidugi, teatud piirtingimustes võib
 ka tööjõud saada limiteerivaks teguriks ja põhjustada käibe
 vähenemist (näiteks kollektiivsete puhkuste korral). Üldi-
 selt aga kompenseeritakse töötajate arvu muutused töö inten-
 siivsuse muutusega, mis leiab väljenduse tööviljakuse näita-
 jates.

Vaadeldes tööviljakust aktiivses funktsioonis, tuleb
 meie arvates tema nii-öelda iseseisva muutumise (näiteks uue

⁸ Seega võib lühiajaliste, operatiivsete muutuste kor-
 ral kaupluse käibes ja töötajate arvus adekvaatseks pidada
 mudelit

$t = T / M,$ (3)

nis tähendab töötajate arvu ja käibe vaatlemist suhteliselt
 sõltumatute tööviljakuse teguritena.

Üldiselt tuleb aga eelistada mudelit (2).

kaubandustehnika või -tehnoloogia juurutamisel) resultaadiks lugeda eelkõige tööjõu suhtelist või absoluutset kokkuhoidu.⁹

Põhilised metodoloogilised järeldused, mis eelõeldust tulenevad, on järgmised:

1) analüüsimisel kasutatavad udelid ja töövõtted peavad olema võimalikult täpselt orienteeritud uurimisobjektile ning püstitatud eesmärgile;

2) tegelikkuse surumisel formaalselt konstrueeritud mudelite ning šabloonsete töövõtete raamidesse on tulemuseks tihti sisutühi arvudega mängimine.

Tulles tagasi mudeli (2) juurde, tuleb öelda, et mõned temas sisalduvad tööjõukulu tegurid pole otseselt mõõdetavad¹⁰ (T_0 ; t_M). Väljapääs on nende keskmise taseme hindamises uuritavas ettevõtete kogumis stohhastilise analüüsi vahenditega. Praktiliselt on tegemist regressioonanalüüsi ülesandega, mille käigus tuleb määrata regressioonivõrrandi

$$\hat{T} = a + bM, \quad (4)$$

parameetrid, kusjuures $a = \hat{T}_0$ ja $b = \hat{t}_M$.

Et parameetrite a ja b abil iseloomustab (4) keskmist seost töökulutuste ja tulemuste vahel, siis võib (eeldades, et keskmine ongi normaalne) teoreetilisi töökulutusi (töötajate arvu) \hat{T} vaadelda teatud normatiividena. Viimaste abil võib saada ka käibe tööjõusiduvuse kui tööviljakuskäitaja normatiive:

$$\hat{t} = \hat{T} / M = a / M + b, \quad (5)$$

mis kujutavad endast käibe suuruse hüperboolset funktsiooni.

Nagu juba märgitud, ei kajasta tegeliku (T) ja teoreetilise (\hat{T}) töötajate arvu erinevus üksnes subjektiivse teguri osa (erinevat tööpanust), vaid ka seda, et:

1) töökulutuste ja -tulemuste seose lineaarne mudel on samuti lihtsustus;

2) objektiivselt vajalikud suurused T_0 ja t_M on igas ettevõttes erinevad.

Siiski on normatiivide (4) ja (5) kasutamisel võrdlusalustena põhiliselt elimineeritud niisuguse tähtsa objektiiv-

⁹ Tuleb rõhutada, et eelnenud väited ei seostu otseselt ega ole ka kontrollitavad determineeritud empirilise analüüsi tulemustega, vaid on nii-öelda kontseptuaalset laadi.

¹⁰ Ilmselt geotõttu ongi seni eelistamist leidnud mudel (1), vaatamata kõigile oma puudustele.

se teguri mõju nagu ettevõtte suurus, mille sünteetilise näitajana antud juhul esineb käibe summa.

Teiseks üldtuntud teguriks, mis mõjustab tööviljakust (täpsemalt öeldes, selle traditsioonilisi näitajaid) kaubanduses, on käibe struktuur (töötulemuse kvalitatiivne aspekt). Siingi on determineeritud analüüsi võimalused piiratud (ehkki isegi neid ei kasutata täielikult). Lähtutakse mudelist

$$T = \sum_{i=1}^n t_i M_i \quad (6)$$

kus M_i - i kaubagrupi käive,
 t_i - i kaubagrupi käibe töötajajõudsus,
 n - vaadeldavate kaubagruppide arv.

Mudelil (6) on kõik need puudused, mis mudelil (1), lisaks aga veel kindlustamatus informatsiooniga kaubagrupilise töötajajõudsuse kohta. Käibe kaubalise struktuuri asendamine mõne teise struktuuriga (näiteks organisatsioonilise või territoriaalsega) võib küll samuti huvi pakkuda, kuid mitte ettevõtete võrdleva analüüsi puhul. Siingi võib väljapääsu otsida stohhastilise analüüsi vahenditega, püüdes hinnata töötajajõudsuse näitajaid t_i regressioonivõrrandi parameetritena b_i :

$$T = a + \sum_{i=1}^n b_i M_i \quad (7)$$

Mudeli (7) võib esitada kujul

$$T = a + \left(\sum_{i=1}^n b_i m_i \right) M, \quad (8)$$

kus m_i - i kaubagrupi osatähtsus käibe üldsummas.

$$m_i = M_i / M.$$

Mudelite (7) ja (8) praktiline rakendamine eeldab käibe struktuuri kui mitmemõõtmelise tunnuse ratsionaalset (otstarbekat) kirjeldamist. Et tõsta hinnangute usaldatavust, peab kirjeldus olema võimalikult ökonoomne. Seejuures ei huvita meid käibe struktuur kui niisugune, vaid tema mõju töökulule.

Meie arvates väärivad tähelepanu probleemi järgmised lahendused.

1. Lülitada mudelisse mõnede olulisemate kaubagruppide käibed agregeerimata kujul. Olulisuse kriteeriumideks oleksid seejuures:

- 1) erinevus keskmisest töötajajõudsusest,
- 2) osakaal käibes.

2. Agreerida eelnevalt käibe struktuur vastavalt erinevate kaubagruppide käibe töäjõusiduvusele.

Tulemuste parema majandusliku interpreteeritavuse huvides tuleks mõlemal juhul tagada kõigi kaubagruppide esindatus mudelis kas iseseisva tegurina või mõne agregaadid koosseisus. Seetõttu on tihti otstarbekas lülitada mudelisse ühe tegurina käibe üldmaht M . Formaliseeritult võiks eelneva nõude esitada järgmiselt:

$$\sum_{i=1}^n M_i \geq M \quad \text{ehk} \quad \sum_{i=1}^n m_i \geq 1.$$

Kirjelduse ökonoomsuse suurendamiseks võib kasutada ka mõnede (või kõigi) kaubagruppide (agregeeritud või agregeerimata) käivete asendamist vastavate vahedega. Näiteks gruppide i ja j käibeid asendaks nende vahe $M_i - M_j$.

Lihtsaima mudeli, mis suudaks arvestada töökulu sõltuvust käibe mahust ja struktuurist, võib esitada järgmiselt:

$$\hat{T} = a + b_1 M + b_2 M', \quad (9)$$

kus $M' = M^+ - M^-$,

M^+ , M^- - nende kaubagruppide (vastavalt "heade" ja "halbade") käivete summad, mille töäjõusiduvus on oluliselt alla (üle) keskmise.

Analoogiliselt mudeliga (8) saame siin

$$\hat{T} = a + (b_1 + b_2 m') M. \quad (10)$$

Selgub, et otsene töäjõusiduvus sõltub konkreetsel juhul käibe struktuurist. Tema hinnang avaldub järgmiselt:

$$\hat{t}_M = b_1 + b_2 m',$$

kus m' - "heade" ja "halbade" kaupade osatähtsuse vahe,

$$m' = M' / M = (M^+ - M^-) / M = m^+ - m^-.$$

Et käibe üldsumma M võib esitada kujul

$$M = M^0 + M^+ + M^-,$$

kus M^0 - nende (keskmise töäjõusiduvusega) kaubagruppide käivete summa, mida ei ole arvestatud suuruste M^+ ja M^- leidmisei,

saame mudelist (9) ka erinevate käibeosade otsese töäjõusiduvuse hinnangud (keskmiselt kogumis):

$$\hat{t}_M^0 = b_1; \quad \hat{t}_M^+ = b_1 + b_2; \quad \hat{t}_M^- = b_1 - b_2.$$

Hinnanguid võib pidada majanduslikult sisukateks, kui $b_2 < 0$ ja $b_1 + b_2 > 0$. On loomulik, et hinnangute kvali-

teet sõltub niihästi agregeerimise põhjendatusest kui ka andmekogumi iseärasustest. Nende küsimuste spetsiaalne käsitlemine ei mahu paraku antud artikli raamidesse.

Meie poolt läbi viidud konkreetsed uuringud võimaldavad väita, et deduktiivse (kontseptuaalse) ja induktiivse (empirilise) lähenemisviisi otstarbekal ühitamisel on võimalik anda mudelitele (7) ja (8) selline kuju, mis teeb nad väärtuslikeks instrumentideks töö efektiivsuse võrdleval analüüsimisel kõigis võrdlussuundades. Nimelt on suvalise kahe võrdlusobjekti tööjõukulutuste erinevus

$$\Delta T = T_1 - T_0$$

esitatav kahe komponendi summana

$$\Delta T = \Delta \hat{T} + \Delta T',$$

kus $\Delta \hat{T}$ - iseloomustab põhiliste objektiivsete tegurite (käibe summa ja struktuuri) erinevuste mõju,

$$\Delta \hat{T} = \hat{T}_1 - \hat{T}_0,$$

$\Delta T'$ - aga seletub põhiliselt tööpanuste erinevustega,

$$\Delta T' = \Delta T_1 - \Delta T_0 = (T_1 - \hat{T}_1) - (T_0 - \hat{T}_0).$$

Võib kergesti veenduda, et öeldu kehtib ka tööviljakuse võrdleval analüüsi kohta, kui seda teha tööjõusiduvuse näitajate baasil.

Sellega aga olemegi astunud olulise sammu artikli alguses formuleeritud tööviljakuse võrdleval analüüsi eesmärkide realiseerimise suunas.

О СРАВНИТЕЛЬНОМ АНАЛИЗЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Ю. Сепп

Р е з ю м е

Сравнительный анализ показателей экономической эффективности, в частности производительности труда, является важной предпосылкой повышения эффективности.

Важнейшей задачей сравнительного анализа выступает оценка трудового вклада каждого предприятия, разграничение объективных и субъективных факторов работы. В статье рассматриваются возможности статистического моделирования издержек труда (рабочей силы) в зависимости от объема и структуры результатов труда (товарооборота) при решении этой задачи. Указывается на недостатки традиционного детерминированного подхода и даются конкретные рекомендации по применению методов стохастического моделирования. В частности предлагаются пути целенаправленного агрегирования показателей структуры товарооборота.

Полученные с помощью статистических обобщающих моделей нормативы (теоретические значения) издержек, а также производительности труда могут послужить основой для обоснованного решения задач, стоящих перед сравнительным анализом.

MATERIAALSE ERGUTAMISE FONDI KASUTAMISE
EFEKTIIVSUSEST KOOPERATIIVKAUBANDUSES

P. Viires

Materiaalse ergutamise efektiivsus kaubanduses ei olene üksnes ergutusfondide moodustamisest ja suurusest, vaid ka oluliselt nende õigest jaotamisest ja kasutamisest. Kõrvuti optimaalsete tingimustega ergutusfondi moodustamiseks peab materiaalse ergutamise kord looma reaalsed tingimused selle kasutamiseks.

Põhiline osa materiaalse ergutamise fondist¹ ETKVL tarbijate kooperatiivides² kasutatakse kaubanduses, alates 1981. aastast moodustab see väikeste hälvetega ligikaudu 2/3 fondi kulutamisest kokku. XI viisaastakul on kaubanduses kasutatud ergutusfondi ühe kaubandustöötaja kohta 6 - 14 % rohkem kui tarbijate kooperatiivides kõigis tegevusharudes. Seetõttu on olnud ka preemiate osatähtsus kaubandustöötajate töötasus mõnevõrra suurem.

Aastatel 1980 - 1983 näitas MEF-i kasutamise üldsumma kooperatiivkaubanduses aastate lõikes vahelduvat tõusu ja languse tendentsi, reeglipärane kasvutendents algas uuesti 1983. aastast.

Analüüsidest kaubanduse MEF-i kulutamise struktuuri ja selle dünaamikat aastatel 1980 - 1983, selgub kuu- ja kvartalipreemiate osatähtsuse vähenemine MEF-i kulusummas 1982. ja 1983. aastal. 1982. aastal on see seotud peamiselt plaaniülesannete täitmise tasemega, 1983. aastal ka uute preemierimistingimuste kehtestamisega. Kuu- ja kvartalipreemiate osatähtsuse vähenemise arvel on nendel aastatel suurenenud aastapreemiad, ühekordsed preemiad ning muud preemiad ja väljamaksed. MEF-i kulutamine preemiateks ja väljamakseteks müügisala töötajatele on suurenenud ühtlasemas tempos kui administratiivtöötajatele. Sellega seoses on administratiivtöötajate preemiateks ja väljamakseteks kulutatud MEF-i osatähtsus üldises kulusummas vähenenud, müügisala töötajate osas aga püsinud stabiilsel tasemel.

¹ Edaspidi lühendatult MEF.

² Uurimisobjekt haarab ETKVL tarbijate kooperatiive.

MEF-i vahendite kasutamise efektiivsust kaubanduses peab väljendama selle fondi moodustamise ja kasutamisega seonduvate majandusnäitajate tase ning dünaamika uuritava perioodil (tabel 1).

T a b e l 1

MEF-i kasutamist iseloomustavate majandusnäitajate
dünaamika ETKVL tarbijate kooperatiivide
kaubandustegevuses %-des
(1980 = 100,0)

Näitaja	1981	1982	1983
1. Kaubanduskäive	104,7	106,4	109,5
2. Kaubanduskasum	104,1	84,1	79,2
3. Kasutatud MEF	113,7	101,8	110,8
4. Tööviljakus	102,9	105,0	109,5
5. Keskmise väljamakse MEF-ist ühe töötaja kohta	111,9	100,6	111,0
6. Kaubanduskäive MEF-ist väljamaksete ühe rubla kohta	92,1	104,6	99,9
7. Kasum MEF-ist välja- maksete ühe rubla kohta	91,6	82,6	71,4

Kuid 1980 - 1983 on üksikutel aastatel MEF-i moodustamine ja kasutamine mõjustatud mitmetest erinevatest teguritest (kaubanduskonjunktuurilised tingimused, premeerimistingimuste muutumine), mistõttu MEF-i kasutamise efektiivsuse ja selle dünaamika seaduspärasuste hindamine on keeruline. 1980 - 1983 on väljamaksed MEF-ist kasvanud kiiremas tempos (110,8 %), kui kaubanduskäive (109,5 %) ja tööviljakus kaubanduses (109,5 %). Kaubanduskasum on samal ajal aga hoopiski vähenenud 20,8 %. See tähendab veelkord kasumi väikest osatähtsust alusnäitajana MEF-i moodustamisel ja kasutamisel - kasum väheneb, kuid väljamaksed MEF-ist suurenevad. Kui aga võrrelda 1982. aasta tulemusi baasiaastaga, siis sel aastal saab hinnata arengu proportsioone väljenda-

vaid majandusnäitajate dünaamika temposid enam vastavaks MEF-i kasutamise efektiivsele suunale; kaubakäive kasvas 106,4 % ja töövõljakus 105,0 %, samal ajal väljamaksed MEF-ist suurenesid ainult 101,8 %. 1982. aasta oli aga uuritavatest aastatest kõige halvem kaubanduse käibeplaani täitmise poolest: kaubanduse käibeplaani kokku tarbijate kooperatiivides ei täidetud (97,7 %), plaani täitsid sel aastal vaid 6 kooperatiivi. Aasta ringi töötanud 1706 kauplusest täitsid aasta kaubanduse käibeplaani 559 kauplust ehk 32,8 %.

1983. aastal oli kaubanduse käibeplaani täitmine kooperatiivides kokku edukam - 100,0 %, plaani suutsid täita 15 kooperatiivi ning aasta ringi töötanud 1702 kauplusest täitsid aasta kaubanduse käibeplaani 421 ehk 24,7 %.

1981. aastal täideti kaubanduse käibeplaani tarbijate kooperatiivides kokku 102,6 %. Kaubanduse käive kasvas aga baasigaastaga võrreldes 104,7 % ja töövõljakus 102,9 %, väljamaksed MEF-ist aga suurenesid 113,7 %.

Nendest võrdlustest tuleneb teatud ergutamismehhanismi vastuolu kaubanduses - kaubanduse käibeplaani edukama täitmise korral kujunevad ebaõiged proportsioonid arengutempodes (ühelt poolt kaubanduse käive ja töövõljakus, teiselt poolt väljamaksed MEF-ist) ning vastupidi.

Kui kaubanduse MEF-i kulutamist aastatel 1980 - 1983 tarbijate kooperatiivides kokku iseloomustab kõikidel aastatel kasvutendents baasigaastaga suhtes, siis üksikutes tarbijate kooperatiivides on sellest tendentsist küllaltki suuri kõrvalekalduid. Tervenisti 11 tarbijate kooperatiivis (Kingissepa, Kilingi-Nõmme, Jõgeva, Tapa, Rakvere, Elva, Valga, Otepää, Võru, Antsla, Märjamaa) oli kaubanduses 1983. aastal kasutatud MEF väiksem kui 1980. aastal: nende kooperatiivide hulgast oli vähenemine kõige suurem Kilingi-Nõmme (24,3 %) ja Märjamaa (18,4 %) tarbijate kooperatiivides. Samadest 6 tarbijate kooperatiivis (Kingissepa, Jõgeva, Rakvere, Kilingi-Nõmme, Võru, Märjamaa) olid ka väljamaksed MEF-ist administratiivtöötajatele ja müügisaali töötajatele 1983. aastal väiksemad kui 1980. aastal. Nendest Märjamaa, Jõgeva ja Võru tarbijate kooperatiivid täitsid 1983. aasta kaubanduse käibeplaani ning aasta käibeplaani mittetäitnud kaupluste osatähtsus oli väike Märjamaa (3,4 %) ja Jõgeva (9,5 %) tarbijate kooperatiivides. Analüüs näitab, et Märjamaa ja Jõgeva tarbijate kooperatiivides on kaubanduse MEF-i kulusumma 1983. aastal vähenenud põhiliselt väljamaksete vähenemise arvel ühe töötaja kohta: Märjamaa

TK-s 74,4 % ja Jõgeva TK-s 100 % (kaubandustöötajate arv Jõgeva TK-s suurenes).

13 tarbijate kooperatiivis suurenesid kaubanduse MEF-i kulusummad 1983. aastal 1980. aastaga võrreldes, nende kooperatiivide hulgast olid kasvutempod kõige suuremad Keila (124,8 %) ja Paide (124,4 %) tarbijate kooperatiivides. Kulukirjete lõikes oli kasv mõlemas kooperatiivis kõige suurem muude preemiate ja väljamaksete alal: Keila TK-s 217,6 % ja Paide RTK-s 306,3 %. Keila TK-s suurenesid oluliselt aastatasud - 177,2 %. Mõlemas kooperatiivis suurenesid väljamaksed MEF-ist müügisaali töötajatele kiiremini kui väljamaksed administratiivtöötajatele. Ka väljamaksed MEF-ist ühe kaubandustöötaja kohta suurenesid mõlemas kooperatiivis 1983. aastal baasiaastaga võrreldes ning ulatusid üle tarbijate kooperatiivide keskmise. Siiski jäi oluliselt erinevaks kaubanduse MEF-i kulutamise struktuur: Keila TK-s oli kuu- ja kvartalipreemiate osatähtsus (59,9 %) keskmisest suurem, Paide RTK-s aga üks madalamatest - 43,3 %.

Kõige väiksemad olid kuu- ja kvartalipreemiate osatähtsused kaubanduse MEF-i väljamaksetes 1983. aastal Valga TK-s - 41,7 % ja Elva TK-s 42,2 %. Valga TK-s olid sellega seoses aastatasud nii osatähtsusest kui ka summalt lähedased kuu- ja kvartalipreemiatele. Elva TK paistab aga silma muude preemiate ja väljamaksete suure osatähtsuse poolest - 17,7 %. Seda tüüpi äärmusliku kaubanduse MEF-i kulutamise struktuuri juures olid Valga TK-s väljamaksed 1 kaubandustöötaja kohta ligilähedaselt keskmise tasemel, Elva TK-s aga üle keskmise.

Kaubanduse MEF-i kulutamise struktuuris kuu- ja kvartalipreemiate kõige suurema osatähtsusega kooperatiivid olid 1983. aasta andmetel Harju TK - 62,8 % ja Kingissepa RTK - 61,2 %. Müügisaali töötajate kuu- ja kvartalipreemia osatähtsus oli aga Harju TK-s koguni 80,3 % ja aastatasu osatähtsus vaid 2,3 %. Kingissepa RTK-s moodustas aga müügisaali töötajate aastatasu osatähtsus 23,8 %.

Kokkuvõttes võib öelda, et aastatel 1980 - 1983 iseloomustavad kaubanduse MEF-i kasutamist muutuva iseloomuga tendentsid: aastati vahelduvad MEF-i väljamaksete kasvud ja langused üldsummas ja arvestatuna ühe kaubandustöötaja kohta. MEF-i kasutamise struktuurimuudatusi iseloomustab kuu- ja kvartalipreemiate osatähtsuse langus alates 1981. aastast ja osatähtsuse uus tõus alates 1983. aastast. Kui 1980. aas-

tal oli kuu- ja kvartalipreemiade osatähtsus kaubanduse MEF-i väljamaksetes 62,5 %, siis 1983. aastal moodustas see 52,7 %. MEF-i kasutamise üld- ja struktuuridünaamikas on üksikudel kooperatiividel olulisi hälbeid keskmistest näitajatest. Majandusliku tegevuse tulemustele ülesehitatud materiaalse er-
gutamise mehhanism funktsioneerib tarbijate kooperatiivides veel erineva efektiivsusega.

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ В КООПЕРАТИВНОЙ ТОРГОВЛЕ

П. Вийрес

Р е з ю м е

Основная часть фонда материального поощрения в системе ЭРСПО используется в торговле. В годы XI пятилетки общая сумма фонда попеременно то увеличивалась, то снижалась в зависимости от конъюнктуры торговли и уровня выполнения фондообразующих показателей, от изменения в порядке образования фонда поощрения. В 1980-1983 гг. выплаты из фонда поощрения в целом и в расчете на одного работника возросли быстрее, чем товарооборот, прибыль, производительность труда. В отдельные годы и в ряде потребобществ эти темпы развития были экономически обоснованными.

Общим направлением изменения структуры использования фонда поощрения является снижение удельного веса премий за месячные и квартальные результаты труда.

JAEKAUBANDUSETTEVÕPETE TÖÖTAJATE MATERIAALSE
STIMULEERIMISE ANALÜÜS ANKEETKÜSITLUSE
ANDMETEL

E. Leppik

Töötajate palga kohta koostatav mitmesugune aruandlus ei võimalda välja selgitada kaugeltki kõiki töö materiaalse stimuleerimise aspekte. Analüüsi süvendamise eesmärgil viisime läbi kauplusetöötajate ankeetküsitluse. Valikulise küsitlusega hõlmasime nelja riikliku jaekaubandusorganisatsiooniga (Tallinna Tööstuskaubastu, Tallinna II Toidukaubastu, Tartu Kaubandusvalitsuse ja Pärnu Kaubandusvalitsuse) kauplustes 1160 töötajat.

Peale küsitletu kohta käivate üldandmete tuli ankeedis vastata 85 küsimusele. Kaupluste juhtivatele töötajatele esitati täiendavalt 9 küsimust kollektiivi töö materiaalse stimuleerimise kohta. Küsimused jagunesid sisuliselt nelja ossa:

- 1) töö organiseerimine;
- 2) töö materiaalse ja moraalse ergutamise üldküsimused;
- 3) põhipalga kujunemine;
- 4) premeerimine ja töö kvaliteedi hindamine.

Esitame järgnevalt mõningaid üldisemat huvi pakuvaid tulemusi ja järeldusi ankeetküsitlusest.

Kaubanduspraktikas kasutatakse mitmeid erinevaid töö materiaalse ja moraalse ergutamise viise. Kahtlemata ei ole nende ergutav mõju ühesugune. Küsitluse abil püüdsimegi välja selgitada kauplusetöötajate suhtumist üksikutesse ergutamismoodustesse.

Tabelis 1 on mitmesugused töö materiaalse ja moraalse ergutamise moodused seatud pingeritta vastavalt töötajate poolt nende ergutavale toimele antud keskmisele hindale¹.

¹ Keskmise hinne on leitud kaalutud keskmisena 3-pallilise skaala alusel; 1 - ei erguta üldse, 2 - ergutab mõningal määral, 3 - ergutab oluliselt.

**Keskised hinnangud mitmesutustele
töö ergutamise viisidele**

Töö materiaalse ja moraalise ergutamise viisid	Keskmine hinne
Rahaline kuupremia	2,90
Aastatasu	2,83
Tükitöö lisatasu	2,61
Ühekordne rahaline preemia	2,49
Autasustamine hinnaliste mälestusesemetega	2,45
Riiklikud autasud	2,35
Tasu kutsekaasluse eest	2,23
Aumimetuse omistamine	2,11
Ülemuse tänuavaldus	2,03
Kiituse avaldamine käskkirjas	1,99
Aukirja saamine	1,97
Kandmine autahvlile	1,94

Nagu võis eeldada, hinnatakse mitmesugustest töö ergutamise võimalustest kõrgemalt materiaalseid, madalamalt aga moraaliseid stiimuleid. Tähelepanu väärrib, et väga kõrgelt hinnatakse aastatasu. Teatud üllatuseks on ülemuse tänuavalduse kõrge koht moraalsete ergutusviiside seas. Siinjuures soovitamegi kauplustöötajate moraalisel ergutamisel senisest enam kasutada juhtivate töötajate tunnustust.

Suhtumine materiaalse ergutamise moodustesse ei sõltu märkimisväärselt tööstaažist. Küll aga erinevad väiksema ja suurema tööstaažiga töötajate hinnangud töö moraalise ergutamise osas. Nii on pikema tööstaažiga töötajate jaoks moraalne ergutamine tunduvalt suurema stimuleeriva toimega kui lühema staažiga töötajate jaoks. Seda tuleks stimuleerimispraktikas võimaluse korral arvestada.

Küsitluse tulemusena püüdsime välja selgitada reserve jaettevõtete töötajate tööpanuse suurendamiseks nende parema ergutamise korral. Andmed näitavad, et 76,7 % ankeeteeritud töötajatest on võimalised parema ergutamise korral tege- ma tööd vähemalt veerandi võrra rohkem kui seni. Vähemalt poole võrra on suutelised oma tööpanust suurendama 24,8 % uurimisalustest töötajatest. Siin on väga oluline reserv,

arvestades praegust tööjõu defitsiiti. Ühtlasi annab see tunnistust ergutussüsteemi tähtsusest ja osast töötajate tööpanuse suurendamisel. Intensiivsemaks hindavad oma tööd toidukaupluste töötajad. Nii näiteks ei pidanud võimalikuks oma tööpanust suurendada 41,9 % toidukaupluste ning ainult 26,6 % tööstuskaupluste töötajatest. Teatud erinevused võimelisuses teha tööd rohkem torkavad silma töötajate kategooriate lõikes. Nii loevad oma tööd suhteliselt pingeliseks pakkijad, tööliised, koristajad. Samal ajal leidub olulisi tööpanuse suurendamise reserve ettevõtete juhtivate töötajate, samuti müüjate ja kontrolörkassapidajate osas.

Meie vabariigi riiklikes jaekaubandusorganisatsioonides kasutatakse kaupluste töötajate töötasustamisel valdavalt tükitöötasu. Tükitöötasu eri liigid saavad oma stimuleerivat funktsiooni jaekäibe kasvu kindlustamisel täiel määral täita üksnes siis, kui töötajad on teadlikud tükipalga kujunemise mehhanismist. Küsitlusest ilmnas, et informeeritus selles osas ei ole küllaldane. Nii tundis tükipalga kujunemist vajalikul määral ainult kolmandik vastanutest, suhteliselt paremini on sellega kursis juhtivad töötajad. Siit tulenevalt peaksid kaubandusorganisatsioonide töötasuosakonnad edaspidi rohkem tähelepanu pöörama tükitöötasu mehhanismi selgitamisele allettevõtetes.

Kollektiivse tükitöö oluliseks puuduseks on, et kollektiivi üksikute liikmete tükipalga suurus ei sõltu nende individuaalse töö hulgast ja kvaliteedist. Seda tunnetasid hästi ka küsitletud töötajad. Nii vastas 61,2 % nendest, et põhipalga suurus ei sõltu individuaalse töö hulgast. Samal ajal pidas enamik anketeeritud töötajaid vajalikuks palga seost individuaalse töö efektiivsuse ja kvaliteediga. Sellist seost võimaldab reaalselt tagada käesoleval ajal kaubanduses juurutatav brigaaditöösüsteem tööst osavõtu koefitsiendi (TOK-1) kasutamisega.

Uurimistulemuste andmetel sai meie poolt esitatud materiaalse stimuleerimise liikidest kõige kõrgema hinnangu osaliseks jooksev kuupreemia. Töötajate jooksev premeerimine toimub vastavalt kaubandusorganisatsiooni premeerimismäärustikule. Ka preemiate efektiivsus sõltub osaliselt sellest, mil määral töötajad neid määrustikke tunnevad ning seega teavad, mille eest ja kuidas neile preemiat makstakse. Uurimistulemustest töötajatest oli jooksva premeerimise näitajate ja tingimustega täiesti kursis veidi üle poole (58,5 %). Samal

ajal oli küllalt suur nende töötajate osatähtsus, kes kuu-preemia saamise näitajate ja tingimustega kursis ei ole (10,8 %) või tunneb neid üksnes osaliselt (30,7 %). Konkreetseid premeerimismäärasid ei teadnud kolmandik küsitletud töötajatest. Vähe olid jooksva preemia saamise süsteemist informeeritud pakkijad, töölised, kaubakandjad, koristajad. Mõnevõrra ootamatult olid sellest vähe teadlikud ka kontrolörkassapidajad, kontrolörid ja müüjad. Nii näiteks tundsid müüjatest ja kontrolörkassapidajatest preemianäitajaid vaevalt pooled. Kui töötajad preemianäitajaid, -tingimusi jne. ei tea, muutub preemia lihtsaks palgalisaks, kaotades oluliselt oma stimuleerivast toimest.

Teatavasti on jaekäibe kuuplaanide täitmise tase peamiseks preemianäitajaks jaettevõtete töötajate materiaalsel ergutamisel. Jaekäibeplaani ületamise eest on töötajate preemiamäärad enamasti diferentseeritud plaani ületamise taseme järgi. Mida suurem on käibeplaani ületamise tase, seda väiksem on preemia juurdekasv. Sellistes tingimustes ei ole töötajad huvitatud käibeplaani suurest ületamisest. Nii näiteks oli kuni 105%-lisest plaani ületamisest väga huvitatud 65,5 % anketeeritud juhtivatest töötajatest, 105 - 110 %-lisest täitmisest aga ainult 29,6 %.

Eelnevaga seoses küsisime kaupluste juhtivatelt töötajatelt, kas nad peavad seda üldse õigeks, et jaekäibeplaani ületamise kasvades preemia juurdekasv väheneb. 76,7 % küsitletutest vastas sellele eitavalt.

Mis puutub rahulolusse kehtiva premeerimissüsteemiga, siis 34,2 % küsitletutest oli seisukohal, et see ei rahulda ning seega ei erguta neid paremini töötama. Täielikult oli premeerimise korruga rahul ainult 7,8 % vastanutest. Seega peavad töötajad vajalikuks premeerimissüsteemi edasist täiustamist.

Püüdsime ka välja selgitada, kuidas on ergutusmehhanism tervikuna töötajate pilgu läbi reageerinud nende saavutustele. Kuigi 36,8 % uuritud kontingendist oli sellega rahul, oli siiski küllalt suur inimeste osatähtsus, kes arvasid, et heast küljest silma paistnud töötaja on jäänud sageli ergutusvahendiga ära märkimata. Sellisel seisukohal oli 17,6 % küsitletud töötajatest.

Järelikult tuleb ergutussüsteemi täiustamisel muuhulgas arvestada, et see muutuks tundlikumaks ja reageeriks paindlikumalt töötajate saavutustele. Sellele peaks kaasa aitama ka kauplusetöötajate hinnangute analüüs.

АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
РОЗНИЧНЫХ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ДАННЫМ
АНКЕТНОГО ОПРОСА

Э. Лепшик

Р е з ю м е

Автором статьи проведен опрос работников розничных торговых предприятий, который позволил выяснить их мнения по поводу различных аспектов оплаты труда. В статье представлены некоторые результаты и выводы по данным опроса, представляющие общий интерес. Определена упорядоченность различных форм стимулирования труда по действенности поощрения, выяснены резервы увеличения трудового вклада трудовых работников и т.д.

На основе опроса сделаны некоторые выводы и предложения, позволяющие увеличить стимулирующую роль сдельной оплаты и премий в торговой практике.

KOOLISÖÖKLATE TÖÖVILJAKUSE HINDAMINE
TARTU TOITLUSTUSTRUSTIS

V. Ipits

Tööviljakus on töö efektiivsuse näitaja. Tööviljakuse all ühiskondlikus toitlustamises tuleb mõista toodangu suurst (või kaubakäibe suurst) ühe töötaja kohta ajaühikus.

Eristatakse plaanilist ja tegelikku tööviljakuse taset. Plaanilise tööviljakuse tase väljendub töönormides. Toitlustusettevõtetes kehtestatakse töönormid töötajatele kohapeal, arvestades konkreetseid tootmistingimusi ja seadmetega varustatust. Töönorm e. väljatöötuse norm võib olla väljendatud roogades, tükides, tooraine- või toodangukilogrammides, käiberublades.

Toitlustusettevõtetes planeeritakse tööviljakus:

- 1) ettevõtte kohta tervikuna - käive ühe töötaja kohta;
- 2) tootmistööliste kohta - omatoodangu käive või roogade arv ühe tootmistöölise kohta.

Rahas väljendatud tööviljakuse näitajal on oluline puudus: kui töötajal on võimalik valmistada ja realiseerida samaotstarbelist toodangut kallimast toorainest, siis tööviljakus näiliselt kasvab, sisuliselt võib see aga mitte kasvada.

Püstitasime ülesande reastada Tartu Toitlustustrusti koolisööklad vastavalt nende saavutatud tööviljakuse tasemele, kusjuures taseme hindamisel oleksid elimineeritud 1) hinnateguri, 2) valmistatud roogade erineva töömahukuse mõju.

Hinnateguri mõju tööviljakuse taseme uurimisel on võimalik kõrvaldada, kui lähtuda taseme hindamisel mitte rahalistest näitajatest, vaid väljastatud roogade arvust.

Valmistatud roogade erineva töömahukuse mõju püüdsime elimineerida Ukraina KÜTTUI-s (Kaubanduse ja Ühiskondliku Toitlustamise Teadusliku Uurimise Instituut) väljatöötatud roogade valmistamise ajanormide kasutamisega. Ettevalmistaval perioodil leidsime omatoodangut valmistavate sööklate roogade struktuuri, jagades kõik road nelja gruppi. Seejärel leidsime iga grupi ühe roa valmistamiseks kuluva kesk-

mise ajanormi ja korrigeerisime sellega iga grupi osatähtsusi toodangu üldmahus. Konkreetsed tulemused on toodud tabelis 1.

Antud meetodika rakendamisel tekkisid ka mõningad raskused. Eelkõige on need seotud kehtiva roogade arvestuse ja aruandluse korruga. Arvestades asjaolu, et lähemal ajal hakatakse köögitöötajate tööd tasustama vastavalt uutele Ukrainas KÜTFUI-s väljatöötatud tööajakule ja tükitööhinnetele, peab roogade arvestusele ja aruandlusele rohkem tähelepanu pöörama. Kohati on omatoodangu ümberarvestamine roogadesse ümardatud, ka ei säilita mõned ühendettevõtted andmeid allettevõtete lõikes.

Roogade grupi jaoks keskmise ühe roa valmistamiseks kuluva ajanormi leidmiseks vaatlesime 4 kuu jooksul kahe koolisöökla väljastatud omatoodangut. Keskmise ajanormi leidsime kaalutud aritmeetilise keskmisena.

$$\text{keskmine} = \frac{\text{valmistatud roogade arv} \times 1 \text{ roa valmistamiseks kuluv ajanorm}}{\text{valmistatud roogade arv}}$$

Kuigi tuginesime lähteinformatsiooni saamisel ettevõtetes olevatele algdokumentidele, tekkis ka mõningaid probleeme Ukraina teadlaste väljatöötatud ajanormide rakendamisel. Ajanormid on välja töötatud eeldusega, et teatakse, kas valmistoodangu tootmiseks on kasutatud toorainet või poolfabrikaate. Kahjuks oli algdokumentide baasil selle kindlakstegegmine võimalik ainult kohati. Peale selle ei sisalda üleliiduliseks kasutamiseks mõeldud teatmik kõiki Eesti NSV-s, sh. ka Tartu ühiskondliku toitlustamise ettevõtetes toodetavaid roogi. Sellepärast tuli mõningate roogade ajanormide leidmisel tugineda analoogiale kogumikus pakutud roogadega. Võib teha järelduse, et Eesti NSV vajab oma kogumiku koostamist, mis küll tugineks Ukraina teadlaste poolt väljapakutule, kuid arvestaks kohalikes toitlustusettevõtetes väljastatava toodangu nomenklatuuri.

Tartu koolisööklatest hõlmasime analüüsiga 16 ettevõtet. Kahjuks ei õnnestunud andmete mittesaamise tõttu leida sööklate nr. 17 ja nr. 172 roogade struktuuri vaadeldud perioodil ja samuti söökla nr. 161 roogade struktuuri 1983. aastal. Seetõttu jäi nendes ettevõtetes leidmata korrigeeritud 1 tunni jõudlus roogades, kuid pingerea elementide arvulise koosseisu säilitamiseks lülitasime nad siiski ka korrigeeritud 1 tunni jõudluse alusel leitud pingeritta.

Esiialgu reastasime ettevõtted 1983. a. töötulemuste põhjal, arvestades 1 tunni jõudlust. 1984. a. oli suurim tõus vastava näitaja osas sööklal nr. 161. Enamikku sööklaid iseloomustab aga köögitöötajate 1 tunni jõudluse alanemine 1984. aastal.

Püstitatud ülesande lahendamiseks on aga vaja ettevõtted reastada väljastatud roogade alusel. Väljastatud roogade arvu absoluutnäitaja ei iseloomusta tehtud töökulutusi täiel määral. Arvestada tuleb kasutatud tooraine eelnevat töötulusastet ja samuti asjaolu, et erinevate roogade valmistamiseks kulutatakse erinev ajahulk. Ettevõttes võib kujuneda selline väljastatud roogade struktuur, kus suurem on kergesti valmistatavate roogade osatähtsus ja niiviisi saavutada samal ajal suhteliselt suur roogade väljalaske absoluutmaht. Objektivseks hindamiseks leidsime keskmised ajanormid 1 roa valmistamiseks, mille arvvaartused oleksid järgmised:

I road	1,5 min.
II road	2,5 min.
Magusroad	1,0 min.
Külmroad	1,0 min.

Järgnevalt leidsime korrigeerimiskoeffitsiendi, eeldades, et ajanormide erinevusi arvestamata võrduks see ühega. Võtame näiteks söökla nr. 58 1983. a. töötulemused:

- roogade struktuur

$$20,9 + 31,7 + 5,6 + 41,8 = 100 \% = 1 = \text{korrigeerimiskoeffitsiendi algväärtus}$$

$$1,5 \times 0,209 = 0,314$$

$$2,5 \times 0,317 = 0,793$$

$$1,0 \times 0,056 = 0,056$$

$$1,0 \times 0,418 = 0,418$$

$$1,581 - \text{korrigeerimiskoeffitsient.}$$

Korrutades 1 tunni jõudluse korrigeerimiskoeffitsiendiga, saame korrigeeritud 1 tunni jõudluse roogades:

$$22,27 \times 1,581 = 35,21.$$

Korrigeeritud 1 tunni jõudluste alusel reastasime ettevõtted nende pingeritta. On täiesti ilmne, et uus pingerida ei lange ühte rahaliste näitajate alusel koostatud pingereaga.

Analüüs näitab, et näiteks sööklad nr. 161, nr. 11 ja nr. 140, mis jõudluse rahaliste näitajate poolest on trusti paremate hulgas, roogades väljendatud korrigeeritud 1 tunni jõudluse alusel koostatud pingereas kõrget kohta ei saa. Peab

märkima korrigeerimiskoeffitsiendi arvvaärtuse suhteliselt suurt varieerumist ettevõtete lõikes. Võib teha järelduse, et koolisööklate roogade struktuur ja sortiment on ettevõtetes erinev. Suppe valmistatakse ettevõtetes suhteliselt vähe ja tegemist on enamasti piimasuppidega, mille valmistamise ajanorm on väiksem.

Kokkuvõtteks võib öelda, et antud metoodika võimaldab suhteliselt objektiivselt lahendada ettevõtete järjestusülesande. Ka sobib see kasutamiseks töölissööklate töövõljakuse taseme analüüsil. Muidugi tuleb selleks leida uued roogade valmistamise keskmised ajanormid, sest roogade sortiment töölissööklates on mõnevõrra erinev koolisööklate omast. Koos rahas väljendatud jõudluse näitajatega aitab roogades väljendatud korrigeeritud jõudluse näitaja anda objektiivset hinnangut ettevõtetele, leida reserve nende töös, stimuleerima omatoodangu väljalaske suurendamist.

ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ШКОЛЬНЫХ СТОЛОВЫХ ТАРТУСКОГО ТРЕСТА ОБЩЕПИТА

В. Ипитс

Резюме

Производительность труда является показателем эффективности труда. В общественном питании под производительностью труда надо понимать выпуск собственной продукции или объем товарооборота на одного работника в течение определенного периода.

Автор поставил задачу дать объективную оценку уровню производительности труда в школьных столовых треста. При этом нужно элиминировать влияние следующих факторов:

- 1) цены
- 2) разницу объема работ при выработке каждого блюда.

Это достигается тем, что при оценке производительности труда исходят из количества выпущенных блюд. Разница в объеме работ при выработке блюд элиминирована с использованием норм времени на выработку блюд, разработанными Украинским ВНИИТОП-ом. При этом были найдены средние нормы на выработку блюд отдельно для первых, вторых, сладких и холодных блюд. В зависимости от структуры выпущенных блюд используется коэффициент корректировки (опираясь на средние нормы выработки).

TARBIJATE VOOLU INTENSIIVSUS JA
RAHULOLU TARTU TOITLUSTUSTRUSTI
KÕRGGKOO LISÖÖKL AIS

R. Ohvril, V. Ipits

Käesoleva uurimuse raames viidi läbi tööpäeva kasutamise vaatlusi ühiskondliku toitlustamise ettevõttele, sealhulgas ka Tartu Toitlustustrusti koosseisu kuuluva is kõrgkooli sööklais.

Õpingukohajärgse toitlustamise olukord ja edukus sõltuvad suuresti sellest, kuidas

- hästi on korraldatud tarbijate teenindusliini töö;
- tõhus on õppeasutuste administratsiooni ja asjaomaste ühiskondlike organisatsioonide igapäevane kontroll ja kaasabi üldisesse toitlustamise korraldusse.

Vaatlustega ei hõlmatud ettevõtete kogu töötamise aega vahetuse kestel. Seepärast lähtuti arvestusliku inimvahetuse väljatoomisel vaatlusaja pikkusest (keskmiselt 480 minutit päevas). Seega kujunes sööklate vahetuse keskmiseks pikkuseks 413 minutit (köögil 438 ja teenindusliinil 385 minutit). Keskmiselt 64 %-l töötajatest kattus arvestuslik inimvahetuse pikkus faktilise tööajaga.

Hinnanguliselt võib märkida, et lühematest töövahetustest tingitud ajakaod töötajaskategooriatel moodustasid uuritavates ettevõtetes keskmiselt 8 % (suuremad abitööliste kategooriatel ja väiksemad köögitöötajatel, v.a. köögitöölised-potipesijad).

Uuritud ettevõttest sööklas nr. 163 (toitlustab põhiliselt TRÜ majandusteaduskonna ja Tartu Meditsiinikooli õppureid ja õppejõude) on tegemist suhteliselt ühtlase tarbijate kontingendiga. Söökla nr. 25 toitlustab peale ühiselamu ka lähedalasuvate organisatsioonide töötajaskonda.

Sel põhjusel korraldatigi söökla nr. 163 kohta vastav ankeetküsitlus tarbijate rahuloluastme fikseerimiseks.¹

Ankeetküsitlusele vastas 251 üliõpilast, esindatud olid kõik majandusteaduskonna erialade kursused. Ankeetküsitluses

¹ Uurimine viidi läbi 1984. a. oktoobris, vt. üliõpilase Anu Otsa kursusetööd "Toitlustamine Nooruse tn. õppehoone sööklas".

osalenud moodustavad potentsiaalsest tarbijate arvust 19,8 %, mida tuleks lugeda maksimaalselt võimalikuks. Tegelikult on igapäevaseid külastajaid tunduvalt vähem (hinnanguliselt 54 - 56 %). Seda põhjustab tunniplaan, millest tuleneb, et teatud päevadel pole õppehoones vastavaid kursusi ja ka õppejõude. Seega tuleks ankeetküsitluses osalenute vastuseid lugeda piisavalt täpseiks üldiste järelduste tegemiseks.

T a b e l 1

Söökla nr. 163 külastatavus ja rahulolu aste
majandusteaduskonna üliõpilaste seas

	Külastuste arv päevas %-des vastanuist				Rahuloluaste %-des vastanuist		
	vähem kui 1 kord	üks kord	kaks korda	kolm korda	rahul	enam- vähem	ei ole rahul
I kursus	23,6	66,3	10,1	-	2,2	57,3	40,5
II kursus	63,8	34,5	1,7	-	-	31,0	69,0
III kursus	-	53,7	40,7	5,6	1,9	68,5	29,6
IV kursus	10,0	42,0	42,0	6,0	4,0	52,0	44,0
Keskmiselt	25,1	51,4	21,4	2,4	2,0	52,6	45,4

Kõige vähem külastavad sööklat II kursuse üliõpilised (vt. tabel 1), kelle rahulolematuse aste on ka kõige kõrgem. II kursuse üliõpilastel on suhteliselt palju õppetööd teistes õppehoonetes, mistõttu on ilmselt suurem võrdlusvõimalus teiste toitlatega. Suhteliselt kõrget rahulolematust ilmutasid ka lõpukursuste üliõpilased. Nendel on õppetöö põhiliselt õhtupoolsel ajal. Selleks ajaks aga sooja toitu enam ei jätku ja ka suupistete valik on napp. Seega ei olnud söökla tööga rahul 45,4 % vastanuist ja peamiselt järgmistel põhjustel:

- pakutav toidu sortiment ei võimalda teha valikut erinevate roogade vahel;
- napp ja kesine on laupäevane menüü, milles puudub ka soe toit;
- toidujagaja töökiirus ületab kassapidaja oma, mistõttu väljapandud portsjonid jahtuvad;
- järjekorrad on pikad, mille lühendamisele toiduliini töötajate poolt täidetavad lisäülesanded ei mõju soodustavalt;

- puuduvad kassapidaja ja toidujagaja omavahelised asendus- ja abistussuhted tarbijate teenindamisel;
- rohkem soovitakse salateid (eriti õhtupoolel ajal), kon- diitritooteid, võileibu ja kulinaarsaadusi.

Tööpäeva pildistuse käigus uuriti eraldi tarbijate voo- lu intensiivsust ja ajalist jaotuvust. Tarbijate teenindami- ne ajaühikus on toiduliini läbilaskevõime üheks olulisemaks näitajaks. Majandusteadlaste poolt peetakse optimaalseks tarbija viibimise ajaks toiduliinis maksimaalselt kuni 5 mi- nutit. Lähtudes sellest fikseeriti uuritavais ettevõttes järjekorra pikkused iga viileminutilise intervalli järel. Sööklas nr. 163 fikseeriti see ühel ja sööklas nr. 25 kolmel päeval.

T a b e l 2

Tarbijate keskmise intensiivsuse ajaline jaotus järjekorras vaatluspäevade keskmisena^x

Vaadeldud ettevõtte	K e l l a a j a d										Kesk- mi- selt
	8-9	9-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16		
Söökla nr. 163:											
tarbijaid kokku intervallide summana	25	56	101	137	256	219	-	-	-	-	132
keskmine tarbi- jate arv järje- korras	2	4,7	8,4	11,4	21,3	18,3	-	-	-	-	11
Söökla nr. 25											
tarbijaid kokku intervallide summana	-	-	4	110	82	54	14	3	-	-	30
keskmine tarbi- jate arv järje- korras	-	-	0,3	9,2	6,8	4,5	1,2	0,3	-	-	25

^x Märkus. Sööklas nr. 163 fikseeriti andmed 1. nov. 1984. a. ning sööklas nr. 25 9., 10., 11. okt. 1984. a.

Nagu selgub tabelist 2, on uuritavates ettevõtetes tipp- koormuse ajad ühetunnilise nihkega, kusjuures tipptunnil on sööklas nr. 163 pidevalt järjekorras 21 inimest ja sööklas nr. 25 9 inimest. Tipptundidel on eriti oluline kassapidaja

töö kiirus. Seetõttu igasugune kaasnevate puhvetikaupade (eriti kaalukaup) müük neil tundidel vähendab tunduvalt kas-
sat läbinud tarbijate arvu ajaühikus (läbilaskevõime). Siin
avaldab eriti soodustavat mõju toidujagaja ja kassapidaja
kooskõlastatud tegevus ja abistamissuhted. Näiteks sööklas
nr. 25 laienes toiduliini töötajate kooskõlastatud tegevus
kuni teineteise asendamiseni. Sööklas nr. 163 aga on tege-
mist range funktsionaalse tööjaotusega kassapidaja ja toidu-
jagaja vahel. Pikad järjekorrad toiduliinis (sööklas nr.
163 on need kuue tunni jooksul päevas) viitavad sellele, et
olemasolev tehnoloogiline lahendus toiduliinidel ei vasta
teenindatavate tarbijate arvule. Eriti oluline on see söök-
las nr. 163 ja ka teistes õppehoonetes olevates toitlates
pole olukord märkimisväärselt parem.

Vaadeldud ettevõtete toiduliinides on järjekorra kesk-
mise intensiivsuse jaotusel märgatav vahe. Tegelik tarbijate
arv vahetuse jooksul määrati kindlaks lauslugemise ja kassa
näidu fikseerimise alusel.

T a b e l 3

Tarbijate arv ja nende ühe ostu keskmine maksumus
kõrgkoolisööklates (vahetuses)

Vaatus- päevad 1984. a.	Söökla nr. 163			Söökla nr. 25		
	tarbija- te arv	kassa näit rubla- des	keskmi- ne ost rubla- des	tarbija- te arv	kassa näit rubla- des	keskmi- ne ost rubla- des
9. okt.	-	-	-	482	312.23	0.65
10. okt.	-	-	-	319	208.76	0.65
11. okt.	-	-	-	319	230.48	0.72
25. okt.	759	465.-	0.61	-	-	-
29. okt.	761	475.-	0.62	-	-	-
30. okt.	781	445.-	0.57	-	-	-
31. okt.	372	257.25	0.69	-	-	-
1. nov.	913	529.54	0.58	-	-	-
Keskmiselt:	717	434.36	0.61	373	250.49	0.67

Nagu nähtub tabelist 3, on sööklas nr. 163 teenindada
keskmiselt 1,9 korda rohkem tarbijaid, eine maksumus oli
kuus kopikat odavam ja tarbijate vool on jaotunud tunduvalt
pikema intervalli peale.

Magu selgus nuringutest (vt. tabel 4), on söökla nr. 163 teenindusliini kassa läbilaskevõime isegi suurem kui sööklas nr. 25 - vastavalt 3,37 ja 2,8 tarbijat minutis. Seega söökla nr. 163 toiduliinile omase range funktsionaalse tööjaotuse puudused teeb tasa kassapidaja töökiirus.

Võime teha ainult ühe järelduse: söökla nr. 163 toiduliini töötajate töökoostuste ümberjaotamine võib olukorda ainult mõnevõrra leevendada, kuid mitte lahendada. Ilmselt on ikkagi vajalik leida toiduliinile uus tehnoloogiline lahendus. Võimalikest toitlustamise korraldamise organisatsioonilistest variantidest tuleks kõne alla lõunavaheaegade korrastamine kahe õppeasutuse vahel. Kuid sööklas nr. 163 tarbijate voolu intensiivsuse suhteliselt ühtlane jaotuvus pika ajavahemiku peale - 83,1 % vahetuses teenindatavate tarbijate arvust kuue tunni jooksul (ühe tunni kohta langeb keskmiselt 126,5 tarbijat) - viitab ilmselt selle variandi vähesele efektiivsusele.

Analüüsidest tarbijate teenindamises kuluvat aega kassasõlmedes tipptundidel, võime märgata, et mõlemas sööklas kuulutatakse 1/4 tundi muude tööfunktsioonide täitmiseks. Kui tipptunnil saaks kassasõlmes teenindusaega lühendada veel 1/4 võrra, siis saaksime 30 minutit reservi, mida saaks kasutada täiendavalt tarbijate teenindamiseks. Sellisel juhul läheks sööklas nr. 163 kassasõlmes kella 12.00 - 14.00 ajal läbi senise 299 tarbija asemel 598 (keskmiselt kuni 300 tunnis) ja söökla nr. 25 kassasõlmes vastavalt kella 11.00 - 13.00 ajal senise 236 asemel 472 tarbijat (tunnis keskmiselt 200 tarbijat). Sööklas nr. 25 laheneks praktiliselt kogu tarbijaskonna teenindusprobleem. Sööklas nr. 163 jääks ülejäänud ajale keskmiselt 50 inimest tunnis (suurim tõenäosus on korraga 4 - 5 inimest järjekorras).

Probleemi lahendusi:

- komplektlõunad;
- talongisüsteem ettemaksu korras tarbimisele eelneval päeval.

Vaatluste käigus läbiviidud küsitlused (tuginedes ka teistes sööklates saadud kogemustele) näitasid:

- komplektlõunate süsteemi ei hinda tarbijad eriti kõrgelt;
- tarbijale meeldib valida mitme erineva võimaluse vahel, s.t. kas terve komplekt, osa komplektist või ositi mitmest komplektist;

- tarbijate teenindamise aeg komplektlõunate süsteemi korral lüheneb ligemale 2 korda.

Järelikult tuleb talonge järgmise päeva menüüs olevatele toitudele realiseerida eelmisel päeval. Komplektide variante peaks olema 2 - 3, kusjuures on võimalik teha valikut ka ositi. Esitatavad tellimused on aluseks konkreetsele tootmisprotsessi kujundamisele, kusjuures tuleb arvestada ka teatavat reservi võimalust. Talongide realiseerimise konkreetne aeg sõltub kaubavarustussüsteemi võimalustest, kaubatellimuste esitamise aegadest ja tellimuste rahuldamise astmest, kuid asjaomaste organite kooskõlastatud tegevuse korral ei tohiks see olla probleem, peamiseks oleks siin ainult talongide realiseerimise aja selline valik, mil õppehoones oleks maksimaalne arv inimesi.

Sellise lahenduse realiseerimine tooks kaasa teatavaid ümberkorraldusi söökla töö organiseerimises:

- toidujagajal kuluks pidevaks tööks toiduliinis kaks tundi, senise süsteemi puhul kulub tal kolm tundi ja sedagi ositi, kusjuures see jaotub kuuetunnisele intervallile;
- tipptundidele eelnevatel ja järgnevatel tundidel töötaks söökla einelauana laiendatud sortimendiga, kus toiduliinis piisaks kassapidajast;
- võimaldaks reguleerida tootmistöötajate töörežiime selliselt, et saaks teenindada ka laupäevaseid tarbijaid ja ehitatava ühiselamu elanikke;
- tuleb teha ümberkorraldusi toiduliini tehnoloogias (kindlasti peaks oluliselt suurenema marmiidi pind);
- tuleb korrastada söökla personali funktsionaalseid kohustusi ja muuta tööjaotussuhteid töötajaskategooriate vahel;
- tuleb läbi viia laialdane selgitustöö tarbijate seas;
- tuleb oluliselt tihendada tarbijaid esindavate ühiskondlike organisatsioonide ja söökla töötajate koostööd menüü koostamisel ja nõudlusele vastava toidusortimendi valiku ning kvaliteedi kindlustamisel.

Kõrgkooli sõuklate toiduliini tarbijate ajaline jaotuvus ja
ühe tarbija teenindamise keskmine aeg

	K e l l a a j a d										Kokku
	8-9	9-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-17.30	
<u>Sõukla nr. 163</u>											
Tarbijate arv	44	68	107	126	167	132	127	100	35	7	913
Kassa näit	26.72	28.65	58.96	59.40	72.92	82.83	96.81	80.27	19.90	3.08	529.54
Ühe tarbija keskmine ost	0.61	0.42	0.55	0.47	0.44	0.63	0.76	0.80	0.57	0.44	0.58
Ajakulu tarbijate teenindamiseks	24	23	29	29	45	41	-	-	-	-	191
Ühe tarbija teenindamise aeg min.	0,54	0,34	0,27	0,23	0,27	0,31	-	-	-	-	0,30
Tarbijaid minutis	1,83	2,96	3,69	4,34	3,71	3,22	-	-	-	-	3,37
<u>Sõukla nr. 25</u>											
Tarbijate arv	-	-	9	133	103	74	-	-	-	-	319
Kassa näit	-	-	6.83	90.43	67.03	66.19	-	-	-	-	230.48
Ühe tarbija keskmine ost	-	-	0.76	0.68	0.65	0.89	-	-	-	-	0.72
Ajakulu tarbijate teenindamiseks	-	-	9	45	34	26	-	-	-	-	114
Ühe tarbija teenindamise aeg min.	-	-	1,0	0,34	0,33	0,35	-	-	-	-	0,36
Tarbijaid minutis	-	-	1,0	2,96	3,03	2,85	-	-	-	-	2,8
Ühe tarbija teenindamise keskmine aeg minutites	0,54	0,34	0,33	0,29	0,29	0,33	-	-	-	-	0,32
Keskmiselt tarbijaid minutis	1,83	2,96	3,05	3,50	3,42	3,07	-	-	-	-	3,16

ИНТЕНСИВНОСТЬ ПОТОКА¹ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ
ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В СТОЛОВЫХ ВУЗОВ В ТРЕСТЕ
ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ Г. ТАРТУ

Р. Охвирья, В. Ипитс

Р е з ю м е

В ходе фотографирования рабочего дня в столовых при вузах г. Тарту проведено анкетирование потребителей с целью выяснения степени удовлетворенности. Как выяснилось, удовлетворенность была довольно низкой. Причины носили двоякий характер:

- недостаточный сортимент предлагаемых блюд;
- большие очереди.

На базе полученной информации исследована также интенсивность потока потребителей и его распределение по интервалам времени.

Анализ интенсивности потока и фотографирование рабочего дня персонала обслуживающей линии показал, что для решения проблемы нужно:

- провести перераспределение рабочих обязанностей на рабочих местах;
- совершенствовать организацию обслуживания потребителей;
- совершенствовать технологическую линию обслуживания;
- улучшить совместную работу общественных организаций с администрацией столовой для лучшего удовлетворения потребностей потребителей.

Содержание

Д.К. Баженов. Совершенствование экономических отношений и материального стимулирования в торговле .	3
А. Сиймон. Резервы повышения эффективности труда в торговле	10
М. Виксниньш, А. Розе. Эффективность труда в розничной торговле и пути ее повышения	16
В. Ярве. О показателях образования фонда материального поощрения в кооперативной розничной торговле .	22
К. Мейесаар. Совершенствование показателей изучения движения численности работников	26
Р. Охврийль. Методические аспекты изучения рационального использования трудовых ресурсов в общественном питании	30
Т. Паас. Эффективность использования трудовых ресурсов в общественном питании	38
Л. Аувярт, Я. Бельчиков. Конфликты в торговле	44
Т.Ф. Фрейманис. К вопросу о стимулировании в условиях экономического эксперимента по планированию товарооборота	61
Т.Л. Кравченко. Совершенствование критериев и показателей производительности и эффективности труда в торговле	68
М. Бабайчук, Е. Магдик. Комплексный анализ производительности труда в розничной торговле	80
М.А. Сырг. Связь между трудовыми ресурсами АПК и кредитованием потребительской кооперации	86
Я. Рейльян. Совершенствование стимулирования повышения трудового вклада на основе математико-статистических моделей	92
К. Турк. Особенности формирования и закрепления кадров в торговле	99
Я.Э. Кару, Т.К. Халлма. Информационное обеспечение анализа хозяйственной деятельности с помощью ЭВМ	110

J. Sepp. Tööviljakuse võrdlevast analüüsiist kaubandusettevõttes	120
D. Сепп. О сравнительном анализе производительности труда на торговых предприятиях. Резюме	I29
P. Viires. Materiaalse ergutamise fondi kasutamise efektiivsusest kooperatiivkaubanduses	130
П. Ви́рес. Об эффективности использования фонда материального поощрения в кооперативной торговле. Резюме	I34
E. Leppik. Jaekaubandusettevõtete töötajate materiaalse stimuleerimise analüüs ankeetküsitluse andmetel	135
Э. Леппик. Анализ материального стимулирования работников розничных торговых предприятий по данным анкетного опроса. Резюме	I39
V. Ipits. Koolisööklate tööviljakuse hindamine Tartu Toitlustustrustis	140
В. Ипитс. Оценка производительности труда школьных столовых Тартуского Треста общепита. Резюме	I44
R. Ohvril, V. Ipits. Tarbijate voolu intensiivsus ja rahulolu Tartu Toitlustustrusti kõrgkoolisööklais	145
P. Охвирль, В. Ипитс. Интенсивность потока и удовлетворенность потребителей в столовых вузов в Тресте общественного питания г. Тарту. Резюме.....	I52

Ученые записки Тартуского государственного университета.

Выпуск 737.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ.

Труды по экономическим наукам.
На русском и эстонском языках.

Резюме на русском языке.

Тартуский государственный университет.
ЭССР, 202400, г.Тарту, ул.Олингооли, 18.

Ответственный редактор В. Ярве.

Корректоры И. Пауска, Д. Яго.

Подписано к печати 31.07.1986.

МВ 07905.

Формат 60x90/16.

Бумага писчая.

Машинопись. Ротапринт.

Учетно-издательских листов 9,49. Печатных листов 9,75+I вклейка.

Тираж 295.

Заказ № 386.

Цена I руб. 40 коп.

Типография ТГУ, ЭССР, 202400, г.Тарту, ул.Пялсона, 14.