

Потребность в труде относится к группе потребностей, определяющих положение человека на производстве, в обществе. В этой связи более полный учет и удовлетворение потребностей человека в сфере труда по его содержательности, условиям и оплате труда являются условием повышения эффективности работы предприятия.

В качестве приоритетного направления в той области рассматривается гуманизация труда, которая должна обеспечить высокую содержательность и оплату труда работника, соответствующую его квалификации, активное участие работника в решении производственных задач, признание со стороны окружающих, развитие и реализацию творческих замыслов и планов в работе.

Руководители предприятий, специалисты, менеджеры должны изучать и знать потребности своих работников, мотивы их поведения и на этой основе эффективно управлять механизмом мотивации труда в целях достижения стратегических целей предприятия.

Каждое предприятие с учетом факторов, влияющих на мотивацию труда, текущих и перспективных целей развития должно определить формы мотивации труда и разработать план мероприятий по их реализации.

Формами мотивации труда являются:

заработная плата как основной материальный стимул к труду и источник удовлетворения потребностей человека;

трудовые и социальные льготы, предоставляемые работникам за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия;

нематериальные льготы, предоставляемые работникам;

разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих обогащение содержания труда, повышение самостоятельности и ответственности работника, привлечение его к управлению предприятием, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, программы повышения профессионально-квалификационного уровня и переподготовки работников, обеспечения роста и продвижения их по службе и др.

Т.В. Антоненко

Белкоопсоюз,

Л.В. Мисникова, канд. экон. наук

ГКИ (Гомель)

О КАЧЕСТВЕННОМ СОСТАВЕ КАДРОВ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В системе потребительской кооперации подготовку кадров с высшим образованием осуществляет Гомельский кооперативный институт, со средне-специальным - 6 учебно-производственных комплексов "ПТУ-техникум". Сохранение кооперативных учебных заведений позволяет в условиях развития профессионального рынка труда в республике повышать образовательный уровень работников.

Доля работников с высшим образованием возросла с 6% в 1990 г. до 8,2% в 1998 г. Среднее специальное образование имеет 23,9% работников предприятий (организаций) потребительской кооперации (в 1990 г. - 19,9%).

В целом по системе в настоящее время используются единые подходы к формированию кадрового состава, предъявляются единые требования к замещению должностей руководителей, специалистов, кадров массовых профессий. Сохраненная и усовершенствованная в системе статистическая отчетность по форме 72-к (кадры) "Отчет о составе и движении кадров" позволяет оценить обеспеченность кадрами с соответствующим уровнем образования и степень использования их на должностях, требующих такового.

Так, среди руководителей доля лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование составляет 92,2%. При этом за последние годы улучшился образовательный уровень высшего руководящего звена. Должности председателей потребсоюзов и потребительских обществ замещены специалистами с высшим образованием на 90,6% (1995 г. - 85,7%), должности заместителей председателей правлений замещены работниками с высшим образованием на 75,7% (1995 г. - 70,9%).

Улучшилось реальное замещение должностей специалистами с высшим образованием среди товароведов - 90,3% (1995 г. - 81,5%), юридических работников - 66,2% (1995 г. - 61,2%). При сохранении уровня обеспеченности специалистами со средним специальным образованием улучшилось замещение должностей товароведов 89,1% (1995 г. - 87,3%), полностью обеспечены должности экономистов (1995 г. - 92,8%), снизилась доля "практиков" (лиц без образования) среди руководителей и специалистов.

Вместе с тем, ряд проблем в формировании трудового потенциала потребительской кооперации, требует пристального внимания и решения.

Первая из них связана с отсутствием нормативов численности работников по основным отраслям применительно к новым организационно-структурным изменениям в системе потребительской кооперации. Их разработка в настоящее время не осуществляется, так как нет нормативов, рекомендованных для аналогичных государственных предприятий, а также в связи с тем, что после опубликования нового Гражданского кодекса Республики Беларусь в системе будет проводиться работа по упорядочению организационной структуры.

Отсутствие нормативной базы и наличие разнообразных видов хозяйствующих субъектов по облпотребсоюзам ведет к применению различных подходов при определении штатной потребности в кадрах, а отсюда разная доля специалистов, замещаемых лицами с высшим образованием в штатном расписании (Гомельский ОПС - 29%, Брестский ОПС - 34%) и по-разному складывается дополнительная потребность в кадрах. В связи с этим носят некоторую относительную достоверность показатели обеспеченности и замещения должностей.

Вторая проблема заключается в том, что обеспеченность должностей, требующих высшего образования, специалистами с таким образованием снизилась по сравнению с 1995 годом с 90,8% до 83,1%. Причиной тому явилось снижение притока кадров с высшим образованием по государственному распределению выпускников высших учебных заведений (до 1992 осуществлялось Всесоюзное межведомственное под потребность потребительской кооперации). В целях устранения такого положения Белкоопсоюз увеличил целевой заказ в Гомельский кооперативный институт почти в два раза и вошел с ходатайством в Министерство экономики о включении его в государственный заказ по специальностям, не готовящимся в кооперативных учебных заведениях.

В целях улучшения качественного состава кадров, а также устранения имеющихся недостатков, считаем необходимым:

1. Разработать меры по повышению степени использования специалистов по назначению в соответствии с уровнем их образования и квалификацией, а также по переквалификации или переподготовке лиц уже работающих в системе для обеспечения их профессиональной пригодности.

2. После реформирования организационной структуры потребительской кооперации, выработать единые подходы к составлению штатных расписаний в плане требований к уровню образования специалистов, закрепленных в категории и отражающих сложность выполняемых работ.

3. Внести изменения и дополнения в положение о заключении договоров на целевую подготовку кадров, распределение и использование выпускников учебных заведений потребительской кооперации, предусмотрев порядок перераспределения выпускников учебных заведений потребительской кооперации и другие меры по повышению эффективности использования специалистов.

Л.С. Климченя
БГЭУ (Минск)

ТОРГОВЫЙ МАРКЕТИНГ КАК СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Обеспечение принципов соответствия, соотносительности и сочетаемости важнейших элементов маркетинга (среди которых выделяют среду функционирования, стратегическое планирование, обеспечивающее формирование товарного ассортимента, выбор товародвижения, обоснования плана продвижения, разработку ценовой политики и т.д.) позволяет получить значительно больший эффект от использования маркетинговой системы в управлении предприятием, в том числе и торговым, нежели поиск оптимальных решений для каждого элемента в отдельности без учёта многообразия прямых и обратных связей.

В процессе формирования рыночного механизма хозяйствования предприятия торговли получают свободу действий и вынужде-