

М.В. Денисова, А.А. Погосова

Научный руководитель — кандидат экономических наук А.В. Владыко

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ТОРГОВЫХ РАБОТНИКОВ

В работе представлены основные проблемы нормирования труда в торговых организациях, дана оценка и сформулированы предложения по применению норм труда и организации соответствующей системы стимулирования.

Проблема нормирования труда сегодня особенно значима, так как она лежит в основе эффективной организации труда и производства, содействует высокой производительности труда работников, оптимизации их численности и, как следствие, сокращению материальных, финансовых и трудовых затрат. Социальная направленность научно обоснованных норм труда выражается в снижении утомляемости работников и сохранении их нормальной работоспособности на протяжении всего времени трудовой активности. Экономический и социальный аспект во взаимодействии обеспечивают высокую производительность труда. Для достижения эффективного взаимодействия данных составляющих необходимо оценить степень их применимости в отечественной практике хозяйствования и возможные барьеры в освоении технологии их использования.

Следует отметить, что в Республике Беларусь на данный момент среди молодежи наблюдается высокая текучесть кадров из-за невысокой привлекательности работы в торговой сфере. В США, странах Европы торговые организации в основном применяют гибкую систему нормирования труда, которая состоит в индивидуальном установлении норм для каждого работника, исходя из его опыта и специфики деятельности и подразумевает гибкую оплату труда, гибкий график, гибкое рабочее место (работа дома). В целях привлечения и удержания молодежи в отечественных торговых организациях в условиях высокой текучести кадров необходимо усилить применение этой системы [1].

Отсутствие со стороны нанимателя индивидуального подхода к каждому работнику без учета психофизиологических особенностей и его опыта работы, существенный недостаток современной системы труда. Работники, только открывшие для себя определенный вид трудовой деятельности, должны внедрять нововведения постепенно, придерживаясь простых элементов. Необходимо поэтапно увеличивать объем и сложность работ, не нарушая эффективный темп и ход труда. При этом руководитель должен основываться на личностных характеристиках работника: то, что для одного человека является нормой, для другого может быть отклонением; оптимальным должен быть режим не только труда, но и отдыха.

Необходимо предусмотреть такую практику и для работников, состояние здоровья которых влияет на снижение норм для них. Работоспособ-

ность человека уменьшается при выполнении монотонных работ, которые представляют собой многократное повторение однообразных трудовых действий и движений. Психика людей по-разному реагирует на монотонную работу. Выполнение монотонных операций вызывает скуку и быструю утомляемость у одних работников, у других эти проявления бывают менее выражены.

Всем известен тот факт, что в условиях низкого материального благосостояния населения основным мотивирующим фактором является заработная плата, которая выступает моментальным индикатором благосостояния работников. В Беларуси на протяжении пяти лет (с 2012 по 2016 г.) наблюдалось снижение темпов прироста реальной заработной платы работников (в 2012 г. увеличение на 21,5 % к 2011 г.; в 2016 г. снижение на 3,8 % к 2015 г.) [2]. Но основная особенность развития торговли заключается в том, что даже при наличии желания трудиться, у работодателя нет возможности стимулировать повышение результативности труда значительным увеличением заработной платы. Поэтому руководители стремятся ориентироваться на социальные и морально-психологические элементы мотивации в качестве альтернативы материальному стимулированию.

С другой стороны, уровень заработной платы все-таки является одной из главных составляющих стимулирования труда работников. Таким образом, целесообразно ввести в практику организации оплаты труда такой подход, как «беспокойство об оплате труда работников со стороны руководителя», что позволит эффективно управлять трудовым процессом. Суть этого подхода заключается в том, что руководитель следит за суммой зарплаты каждого работника. Но руководитель рассматривает заработную плату с целью определения путей повышения качества труда работников, а не с точки зрения поиска путей ее экономии, как это распространено в большинстве торговых субъектов. Если заработная плата работника в базисном периоде была выше, чем в отчетном периоде, то следует определить причины, по которым она возросла или снизилась. Общение руководителя и работника должно осуществляться в режиме свободного высказывания мнений. Это позволит работнику выразить свое отношение к состоянию текущих дел в организации, и будет удовлетворен вниманием руководства к проблемам работников.

В соответствии с «Концепцией национальной безопасности Республики Беларусь» к числу внутренних угроз относится недостаточная мотивация работников к эффективному труду. Поэтому в современных условиях будет акцентироваться внимание на разработке действенных механизмов мотивации труда [3].

Одним из методов управления качеством труда на предприятиях является обучение и переподготовка новых сотрудников независимо от опыта и стажа их работы. Обучающая программа должна предусматривать изучение политики торговой организации, получение основных знаний и навыков, необходимых в работе. Обучение непосредственно на самом рабочем месте вклю-

чает выполнение конкретного задания работником под руководством менеджера.

В качестве следующего проблемного момента следует отметить, что в торговых организациях необходимо внедрять методы социальной психологии в связи со значительной психологической напряженностью труда, связанной не только с умением общаться с покупателями, но и с материальной ответственностью. Следует усилить профессиональную подготовку торгово-оперативного персонала в части психологической работы с покупателем. При этом введение должности штатного психолога или пользование услугами психологических консультантов для разработки программ снятия психологического стресса работников в ряде производственных ситуаций могут существенно повлиять на психологическую и эмоциональную атмосферу в коллективе. Необходимо разработать эффективные средства по психологической защите сотрудников.

Изучение проблемных сторон в организации стимулирования труда позволит торговым субъектам выйти на принципиально новый уровень качества труда. Из-за высокой трудоемкости и необходимости использования труда высококвалифицированных специалистов-нормировщиков, в торговых организациях расчет норм не находит широкого распространения и применяется преимущественно только в производственных подразделениях. В то же время в торговле широко применяются опытно-статистические методы нормирования, основанные на использовании данных отчетных периодов и опыте менеджеров предприятия, что в современных условиях является сдерживающим фактором роста производительности труда в торговле и отражается на экономической эффективности как отдельных торговых организаций, так и всей отрасли в целом.

Литература

1. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 21 окт. 2011 г., № 104 // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/>. — Дата доступа: 03.10.2017.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2017 : период. изд. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; ред. И. В. Медведева [и др.]. — Минск, 2017.
3. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь ; редкол.: Л. М. Александрович [и др.]. — Минск : Юнипак, 2015. — 202 с.