

**И. А. Пархоменко**

*Л. И. Донец*

Донецкий национальный университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского, Украина

## **МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

На современном этапе развития экономики, объективно усиливается роль организации труда, что объясняется более высоким уровнем обобществления труда и производства, качественными изменениями в рабочей силе и средствах производства в период научно-технической революции. Научно-технический прогресс вызывает потребность в более прогрессивных способах соединения вещественных и личного факторов производства, соответствующих интенсивному типу развития.

Формирование персонала в условиях рыночных отношений опирается на действие механизма внутреннего рынка труда организации. Смысл создания и использования такого механизма состоит в том, что он позволяет применять гибкие формы обеспечения организации необходимыми работниками и придает постоянный характер рыночным отношениям между работодателем и наемным работником в течение всего срока действия трудового договора. В соответствии с этим договором работодатель создает и постоянно поддерживает необходимые условия труда, а работник постоянно обеспечивает выполнение своих трудовых функций на высоком качественном уровне в установленные сроки.

Важным показателем, характеризующим работу предприятий, является трудовые ресурсы, от ее уровня зависят финансовые результаты деятельности предприятий, производительность труда и эффективность использования трудовых ресурсов.

Актуальность темы заключается в том, что на современном этапе развития объективно усиливается роль организации труда, что объясняется более высоким уровнем обобществления труда и производства, качественными изменениями в рабочей силе и средствах производства в период научно-технической революции.

В свою очередь, эффективность использования трудовых ресурсов – это важнейший экономический показатель, характеризующий результативность использования трудовых ресурсов, который выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности: в сфере материального производства, в непроизводственной сфере, в сфере общественного, коллективного и

частного производства.

Критерием социально-экономической эффективности является полнота удовлетворения личных, коллективных и общественных потребностей людей при наиболее рациональном использовании материальных, трудовых и денежных ресурсов общества. [3, с. 5]

Вопросы анализа эффективности труда торговых работников, и повышения их производительности достаточно хорошо рассмотрены отечественными авторами С.Н. Лебедевой, Л.В. Мисниковой, Л.И. Кравченко, Р.П. Валевиц, Г.А. Давыдовой и др.

Исследование персонала можно разделить на две взаимосвязанные группы:

- исследование собственно рабочей силы, т.е. количественный и качественный анализ состава персонала организации;
- рассмотрение рабочего времени, т.е. анализ общего объема располагаемого и фактически затраченного времени, а также использование рабочего времени.

В целом схема анализа трудовых ресурсов и эффективности их использования может быть более сложной и включать все множество факторов.

Эффективность труда как комплексная и неоднородная категория характеризуется системой показателей. В торговле к ним относятся: производительность труда; уровень затрат труда на единицу товарооборота (число штатных единиц на 1 тыс. или на 1 млн. р. товарооборота); прибыль на одного работника; уровень расходов на оплату труда в товарообороте; сокращение издержек потребления; высокое качество торгового обслуживания; оптимальное использование рабочего времени.

Решающую роль в повышении эффективности труда в торговле играет производительность труда. [1, с.252]

Измерение производительности труда на отдельных предприятиях, в особенности торговых, является еще нерешенной до конца проблемой. Традиционно показатель производительности в торговле определяется как отношение розничного товарооборота к средне списочной численности работников:

$$ПТ = T / Ч, \quad (1)$$

где ПТ — производительность труда торговых работников рассчитанная на основе товарооборота;

Т — розничный товарооборот;

Ч — средне списочная численность торговых работников

Главное требование, которое предъявляется к развитию данного показателя, — это более быстрый рост производительности труда в сравнении с ростом средней заработной платы. [3, с. 6]

Однако, необходимо заметить, что данный показатель не в полной мере отражает производительности труда работников торговли, так как

при его расчете не учитываются изменения цен на товары, трудоемкость товарооборота, структурные сдвиги и другие факторы. В связи с этим С.Н. Лебедева, Л.В. Мисникова предлагают использовать и другие показатели производительности труда.[3, с. 6]

Один из них — это чистая продукция в расчете на одного работника. Чистая продукция, с точки зрения ее образования, — разность между валовыми доходами и расходами без расходов на оплату труда:

$$\text{ЧП} = \text{ВД} - \text{Р}, \quad (2)$$

где ЧП—чистая продукция;

ВД— валовой доход;

Р — расходы без затрат на оплату труда.

С точки зрения использования чистая продукция распадается на прибыль и заработную плату работников предприятия:

$$\text{ЧП} = \text{П} + \text{ЗП}, \quad (3)$$

где П— прибыль;

ЗП — расходы на оплату труда. [3,с.6]

Отношение чистой продукции к среднесписочной численности работников является показателем производительности труда, так как труд в торговле будет производительным, то есть плодотворным, не только, когда принесет рост объемного показателя — товарооборота, но и когда будет способствовать росту материального интереса работника и предприятия. Этот двусторонний материальный интерес и заключается в показателе чистой продукции в расчете на человека, который рассчитывается по формуле

$$\text{ПТчп} = \text{ЧП} : \text{Ч}, \quad (4)$$

где ПТчп — производительность труда, рассчитанная на основе чистой продукции.

Развитие этого показателя также должно идти более быстрыми темпами, чем рост средней заработной платы.

Третий показатель производительности труда определяется на основе показателя прибыли, полученной предприятием, по формуле

$$\text{ПТП} = \text{П} : \text{Ч}, \quad (5)$$

где ПТП — производительность труда, рассчитанная на основе показателя прибыли.

Этот расчет производительности труда правомерен, так как отражает цель деятельности каждого предприятия. Производительность труда по прибыли также должна расти быстрее, чем увеличивается средняя заработная плата.

Есть еще одно соотношение, которое каждое предприятие, выходящее на рынок и желающее быть конкурентоспособным, должно выдерживать. Это соотношение требует более быстрого роста производительности труда в сравнении с ростом фондовооруженности. В противном случае все затраты на развитие материально-технической базы

не будут эффективными. Только первое время после закупки оборудования нарушение этого соотношения может быть оправдано. [3, с. 8]

Эффективность труда работников торговли в целом может быть определена по формуле

$$Эт=ПТхК, \quad (6)$$

где Эт — эффективность использования живого труда;

ПТ — производительность труда торговых работников, рассчитанная по одному из предлагаемых выше показателей;

К — обобщающий показатель качества торгового обслуживания.

Факторы повышения производительности труда можно классифицировать по трем направлениям:

1) факторы, создающие условия для роста производительности труда: уровень развития науки, повышения квалификации работников, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров и др.)

2) факторы, способствующие росту производительности труда: материальное и моральное стимулирование, совершенствование оплаты труда, внедрение научно и технически обоснованных норм труда, внедрение прогрессивной технологии и др.

3) факторы, непосредственно определяющие уровень производительности труда на предприятии: механизация и автоматизация производственных процессов, улучшение качества труда, ликвидация простоев, устранение брака, совершенствование управления и организации труда и др.

Но, тем не менее, наиболее важными факторами, оказывающими влияние на производительность труда, является розничный товарооборот и численность торговых работников. [2, с.176]

Таким образом, производительность труда торговых работников определяется целым рядом технических, технологических, организационных, экономических и социальных факторов и в свою очередь оказывает большое влияние на конечные результаты хозяйственной деятельности. При этом существуют множество показателей позволяющих всесторонне оценить производительность труда работников торгового предприятия.

Литература:

1. Валеви́ч, Р.П. Экономика торгового предприятия: Учеб. Пособие. – Мн.: Выш. шк., 1996. – 367 с.

2. Кравченко, П.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: Уч. для вузов / П.И. Кравченко. – М.: ООО “Новое знание”, 2004. – 554 с

3. Лебедева, С.Н. Экономика торгового предприятия: Учеб. пособие для вузов / С.Н. Лебедева, Н.А. Казиначикова, А.В. Гавриков: Под ред. С.Н. Лебедевой. – Мн.: ООО “Новое знание”. 2002 – 240 с.