

НАШИРВАНОВА ЯНА ФАРИДОВНА

**РАЗВИТИЕ ФОРМ
МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ**

Специальность 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством:
экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Казань 2014

Работа выполнена на кафедре «Экономика и управление на предприятии» в Казанском кооперативном институте (филиал) АНО ОВО ЦС РФ «Российский университет кооперации»

Научный руководитель - Насретдинов Ильдар Талифович,
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Ильина Лариса Айдаровна,
доктор экономических наук, доцент,
ФГБОУ ВПО «Самарский государственный
технический университет», кафедра «Экономика
и управление организацией», доцент

Щипанова Дорина Григорьевна,
доктор экономических наук, профессор,
АНО ВПО «Московский гуманитарный универси-
тет», кафедра «Экономические и финансовые
дисциплины», профессор

Ведущая организация - Государственное научное учреждение Всеросий-
ский научно-исследовательский институт организа-
ции производства, труда и управления в сельском
хозяйстве, г. Москва, отдел «Экономика и социоло-
гия труда»

Защита состоится «23» декабря 2014 г. в 11 ч на заседании диссертационного со-
вета Д 212.214.05 при ФГБОУ ВПО «Самарский государственный экономический
университет» по адресу: ул. Советской Армии, д.141, ауд. 325, г. Самара, 443090

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте <http://www.sseu.ru>
ФГБОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет»

Автореферат разослан «__» _____ 2014 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Симонова Марина Викторовна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современная экономическая ситуация в обществе вызывает радикальные изменения в вопросах обеспечения стимулирующей роли заработной платы работников. Сохранение тенденции экономического противостояния работника и работодателя, выражающееся в отсутствии стимула эффективно организовывать свою трудовую деятельность, приводит к ухудшению, как качества труда, так и экономической деятельности в организации. Наряду с происходящими изменениями, возникает необходимость внедрения новых форм и методов организации материального стимулирования труда. Актуальными становятся вопросы реформирования механизмов управления торговой деятельностью системы потребительской кооперации через повышение роли материального стимулирования труда. В этой связи взаимосвязи между затратами на труд, его оплату и эффективность материального стимулирования в торговой деятельности системы потребительской кооперации усиливаются. Правильная и своевременная оценка эффективности данной взаимосвязи позволит определить степень адекватности уровня заработной платы согласно реализованному объему товаров и качеству услуг.

В формировании и развитии политики в области оплаты труда и повышения ее эффективности в торговых организациях системы потребительской кооперации на первом месте стоит вопрос о развитии и укреплении роли материального стимулирования труда, рассматриваемое как совокупность методов, форм и средств целенаправленного воздействия на экономические интересы работников, позволяющие обеспечить повышение эффективности их труда.

Актуальность темы диссертационного исследования вызвана необходимостью модернизации форм материального стимулирования труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан. В этой связи мы рассматриваем материальное стимулирование как действенный способ организации эффективной трудовой деятельности в системе потребительской кооперации Республики Татарстан.

Степень научной разработанности проблемы. Проблема заработной платы и реализация ее стимулирующей функции затрагивала ученых разных времен и эпох. Изучением фундаментальных теоретических концепций сущности заработной платы занимались ученые классической экономической школы (У. Петти, Ф. Кенэ, А. Тюрго, А. Смит, Т. Мальтус, К. Маркс, Дж. Миль, Д. Рикардо) и неоклассической (Дж. Б. Кларк, Ф. Визер, А. Маршалл).

Современное представление о сущности заработной платы и особенности ее формирования в современной экономике изложены в научных трудах зарубежных ученых Г. Беккера, Э. Лоулера, М. Спенса, М. Армстронга, Т. Стивенса, Д. Милковича, Д. Ньюмана и др. Существенный вклад в становление и развитие теории заработной платы и материального стимулирования в отечественной экономике внесли И. Баткаева, М. Беляева, Н. Волгин, Б. Генкин, А. Егоршин, Л. Ильина, Г. Кузнецова, Я. Максимов, Ю. Одегов, М. Симонова, А. Федченко, С. Шаталин, Д. Щипанова, Р. Яковлев и другие.

Существенный вклад в развитие теоретических основ формирования кооперативного движения внесли такие зарубежные ученые как Р. Оуэн, Ш. Фурье,

Ф. Райффайзен, Дж. С. Миль. Теоретические аспекты развития потребительской кооперации обозначены в научных трудах А. Чаянова, М. Туган-Барановского, А. Семенова, Л. Снитко, А. Фридмана. Организационно-экономические аспекты функционирования потребительской кооперации рассматривают такие ученые как П. Бланк, Л. Зайцева, В. Кривошей, И. Насретдинов, К. Раицкий. Методологические аспекты совершенствования материального стимулирования труда в организациях потребительской кооперации получили развитие в работах Ю. Валеевой, Л. Владимировой, З. Капелюк, Р. Кононенко, Е. Макриновой, Е. Некрасовой, Г. Польской.

Признавая теоретико-методическую и практическую ценность выполненных исследований можно утверждать, что на сегодняшний день вопросы организации материального стимулирования труда работников в системе потребительской кооперации до конца остаются нерешенными. Требуется дальнейшей доработки проблема обеспечения взаимосвязи материального стимулирования труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации и ее эффективности, а также адаптация к системе потребительской кооперации инструментов и форм материального стимулирования труда. Актуальность проблемы определила цель и задачи исследования.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью диссертационной работы является развитие теоретических положений и методических рекомендаций по обеспечению взаимосвязи форм материального стимулирования труда с их эффективностью в торговой деятельности системы потребительской кооперации.

Поставленная цель исследования позволила сформулировать следующие задачи:

- 1) провести концептуальный анализ развития категории «материальное стимулирование труда в потребительской кооперации»;
- 2) раскрыть содержание и особенности материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации;
- 3) проанализировать организацию оплаты труда и форм материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации региона;
- 4) изучить факторы, влияющие на материальное стимулирование труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации;
- 5) составить алгоритм совершенствования материального стимулирования труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации региона;
- 6) предложить систему грейдов как метод совершенствования организации материального стимулирования труда работников.

Область исследования. Диссертационное исследование соответствует специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда» паспорта специальностей ВАК (экономические науки) в рамках п.5.6 «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы».

Объектом исследования являются наемные работники, трудовые коллективы и работодатели торговых организаций системы потребительской кооперации.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, обеспечивающие развитие форм материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации.

Теоретическо-методологическую и информационную базу диссертационной работы составили научные труды отечественных и зарубежных экономистов и практиков, изучающих вопросы оплаты и стимулирования труда, законодательные и нормативно-правовые акты Российской Федерации и Республики Татарстан, данные Федеральной службы государственной статистики и Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан.

Дополнительным информационным источником послужили годовые отчеты Союза организаций потребительской кооперации Республики Татарстан, информация глобальной информационной сети Интернет, а также данные по теме диссертации, имеющиеся в периодической научной печати, прикладные исследования по данной проблеме и практический опыт отечественных и зарубежных торговых организаций.

В процессе обработки и систематизации знаний были использованы общенаучные методы анализа и синтеза, исторического и логического познания, а также методы системного, структурно-функционального, статистического анализа.

Научная новизна результатов исследования заключается в развитии и детализации теоретических и практических основ организации и совершенствования форм материального стимулирования труда работников в системе потребительской кооперации.

- разграничены периоды трансформации форм материального стимулирования труда работников системы потребительской кооперации, образовавшиеся в связи с изменением ее организационных форм, начиная от артелей и рабочих кооперативов и заканчивая современными потребительскими союзами и обществами;

- уточнено содержание категории «эффективность материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации» как комплексный показатель, отражающий взаимосвязь форм материального стимулирования труда по отношению к трудовому вкладу работника и его результатам, посредством динамической оценки производительности труда, качества труда, зарплатоотдачи, кооперативных выплат и критерия социальной эффективности труда работников на экономическую деятельность системы потребительской кооперации;

- определена зависимость комплексного показателя эффективности материального стимулирования труда от ряда показателей, характеризующих специфику отрасли, в том числе отчислениями на выплату паевых взносов, коэффициентом социальной эффективности заработной платы, показывающим уровень удовлетворения потребностей работника и членов его семьи;

- разработан алгоритм совершенствования форм материального стимулирования труда и их экономической эффективности в торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан, включающий предложенные автором этапы работ с уточнением задач и требуемых результатов внедрения;

- предложена и обоснована система грейдов как перспективная форма материального стимулирования труда работников торговой деятельности системы потребительской кооперации региона. Грейдирование позволяет учитывать специфику организационной структуры системы потребительской кооперации, ее потенциал, территориальное расположение кооперативных предприятий и обеспечивать усиление связи вклада каждого работника в развитие предприятия.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что автором предложены периоды трансформации развития форм материального стимулирования в потребительской кооперации, а также уточнена сущность понятия «эффективность материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации», представлен методический подход проведения анализа эффективности системы материального стимулирования и разработки соответствующих рекомендаций.

Практическая значимость исследования обосновывается прикладным характером результатов исследования, отражающих основные направления модернизации форм материального стимулирования труда работников в торговой деятельности системы потребительской кооперации.

Апробация и результаты исследования. Основные положения и результаты диссертационного исследования выносились на обсуждение на международных, межрегиональных и межвузовских теоретических и научно-практических конференциях, в том числе на международных научно-практических конференциях «Социально-экономические и духовно-нравственные основы устойчивого развития потребительской кооперации» (Казань, 2006г.), «Актуальные проблемы современной экономики России. V Спиридоновские чтения» (Казань, 2007г.); межрегиональной научно-практической конференции «Ориентиры конкурентоспособности потребительской кооперации» (Москва, 2008г.); межвузовской научно-практической конференции «Актуальные проблемы национальной экономики, социальной сферы, потребительской кооперации» (Москва, 2011г.); международной-научно-практической конференции «Интеграция науки, образования и практики в развитии кооперативного сектора экономики» (Казань, 2012), межвузовской научно-практической конференции «Интеграция и кооперации в решении социально-экономических проблем современного общества» (Москва, 2013г.) и др.

Полученные в ходе диссертационного исследования положения, выводы и рекомендации приняты для внедрения в практику деятельности Союза организаций потребительской кооперации Республики Татарстан, использованы в аналитической деятельности Министерства промышленности и торговли Республики Татарстан и в учебном процессе Казанского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации, что подтверждается справками и актом о внедрении.

По исследуемым в диссертации проблемам автором опубликовано 18 печатных работ, общим объемом 17,73 печ.л. в том числе 5 статей общим объемом 1,54 печ.л. в изданиях, рекомендуемых ВАК РФ, для публикации материалов по кандидатским и докторским диссертациям.

Структура и объем диссертационной работы. Структура диссертации обусловлена характером темы, целями, задачами и логикой исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 9 параграфов, заключения, списка использованных источников, включающего 163 наименования и 5 приложений. Объем диссертации – 185 страниц.

Во введении приводится обоснование актуальности темы диссертационного исследования, формулируется цель и задачи, объект и предмет, теоретико-методологические основы исследования, поясняется научная новизна и теоретическая и практическая значимость результатов исследования.

В первой главе диссертационного исследования «Теоретические аспекты иссле-

дования форм материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации» представлены теоретические основы развития и особенности оценки эффективности форм материального стимулирования труда в потребительской кооперации».

Во второй главе «Организация материального стимулирования труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации» автором выявлены особенности организации торговой деятельности потребительской кооперации региона и проанализировано развитие системы оплаты труда и его стимулирования.

В третьей главе «Модернизация форм материального стимулирования труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации» проведена оценка влияния группы микроэкономических факторов на развитие политики в области материального стимулирования труда (среднемесячная начисленная денежная заработная плата; производительность труда и ее динамика; зарплатоотдача; рентабельность затрат на оплату труда), а также составлен алгоритм совершенствования материального стимулирования труда работников, позволяющий подготовить базу для внедрения системы грейдов.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Разграничены периоды трансформации форм материального стимулирования труда работников системы потребительской кооперации, образовавшиеся в связи с изменением ее организационных форм, начиная от артелей и рабочих кооперативов и заканчивая современными потребительскими союзами и обществами.

Теоретические и практические аспекты формирования кооперативного движения свидетельствуют о возможности эффективного использования экономических и социальных ресурсов. За основу управления принимаются кооперативные принципы, заключающиеся в ведении самостоятельной деятельности, находящейся в рамках самоуправления высшим органом потребительской кооперации. В ряде стран кооперативным организациям присвоен статус третьего сектора экономики, поскольку они принимают участие в решении многих социально-экономических проблем общества. Кооперативные организации способствуют формированию среднего класса собственников, позволяющего организовывать союзы и ассоциации.

Исследование тенденций развития потребительской кооперации в ряде таких стран как Англия, Дания, Франция, Швеция, США показало, что им присуще поддержание преимущественно аграрной сферы (фермерские кооперативные объединения). При этом мотивацией к вступлению в кооперативные объединения является предоставления различного рода субсидий и льгот (налоговые льготы, субсидии, льготное кредитование, преимущество импорта, субсидии на экспорт).

В Германии и Австрии за кооперативами закреплена функция экономической поддержки своих членов. Сложившийся механизм экономической мотивации к членству в кооперативе не однократно сводил деятельность кооперативных организаций к убытку. Вследствие чего сегодня применяется форма мотивации к членству в кооперативе, заключающаяся в идентичности («принцип идентичности») владельца

капитала и потребителя кооперативных услуг. Членам кооперативов предоставляется возможность обучения (по специальным кооперативным программам).

В Болгарии кооперация охватывает все отрасли экономики. Основной формой материального стимулирования труда работников является получение бонусов и скидок. Так, каждый член кооператива имеет карту пайщика, по которой оставляет не менее 50% от своей заработной платы в системе потребительской кооперации. В свою очередь за потраченные денежные средства ему начисляются бонусы, которыми можно расплачиваться при совершении последующих покупок. Помимо этого в кооперативных организациях Болгарии действует комплексная система управления качеством труда, согласно которой на каждом предприятии разрабатывается комплекс показателей эффективности труда, позволяющих оценить качество труда работников (каждый показатель имеет свой балл). Оценивать эффективность и уровень качества возложено на руководящий состав кооператива. Оценка проводится по заранее известным критериям, и учитывается суммарное количество баллов. Например, учитываются такие факторы как: выполнение плана, расширение ассортимента, повышение покупательской способности и опоздания на работу, несоблюдение техники безопасности и т.п. Полученные баллы также можно использовать для приобретения товаров.

В России, как и во многих странах с развитой экономикой, потребительская кооперация решает ряд конкретных социально-экономических проблем, возникающих в современном обществе: обеспечение сельского населения товарами первой необходимости, занятость, создание дополнительных рабочих мест, производительность труда, эффективность деятельности кооперативов и т.д.

На современном этапе развития экономики заработная плата представляет собой величину, находящуюся в прямой зависимости от таких факторов, как производительность труда, образование, стаж работы, уровень квалификации работника. Особенности формирования и распределения заработной платы работников системы потребительской кооперации определены специфичностью системы, в которой работник, являясь участником потребительского общества, помимо заработной платы получает доход в зависимости от внесенного пая. В этом случае заработная плата также является рыночной ценой рабочей силы, эквивалентной общим затратам на возмещение и развитие способности труду, целесообразно вложению собственных сил и средств в достижение эффективности экономической деятельности системы потребительской кооперации, с учетом трудоемкости и эффективности выполняемых работ.¹

Особенностью функционирования предприятий системы потребительской кооперации является их социальная направленность. Миссия потребительской кооперации в России заключается в стабильном развитии потребительского рынка страны посредством удовлетворения потребностей и социальной защиты населения, вовлекаемого в деятельность и обслуживаемого потребительской кооперацией, а также в обеспечении продовольственной безопасности России.² Реализации поставленной миссии потребительской кооперации препятствует ряд организационных и экономических проблем, в т.ч. отсутствие эффективной системы стимулирования труда.

¹ Определение сформулировано автором исследования

² Концепция развития потребительской кооперации Российской Федерации до 2015 года// <http://www.rus.coop/union/91610/91611>

Проведенное авторское исследование развития форм материальной заинтересованности труда работников системы потребительской кооперации России с XIX века и по настоящее время позволило сформулировать ряд общих тенденций, направленных на удовлетворение личных потребностей, взаимопомощь и взаимовыручка, трудовое участие пайщиков в развитии потребительских обществ, распределение дохода в соответствии с величиной паевого взноса (рисунок 1).



Рисунок 1 – Периоды трансформации форм материальной заинтересованности работников-пайщиков потребительской кооперации

Трансформация форм материальной заинтересованности работников системы потребительской кооперации выражена в меняющихся проявлениях материального интереса, как работников, так и работодателей. Так, в начале 30-х гг. XIX века материальная выгода работников имела более широкий спектр, нежели в современное время. Сегодня пайщики и работники могут рассчитывать на реализацию права в получении дохода от внесенного пая, а также трудовое участие в развитии кооперативной организации. Изучение особенностей материальной заинтересованности работников-пайщиков потребительской кооперации позволили нам определить три основные формы, сохранившиеся на сегодняшний день: возможность покупки товаров по оптовым ценам, трудовое участие в развитии и формировании доходов потребительских обществ и кооперативные выплаты. Сформированные и сохраняющие свои позиции приоритеты в развитии материального стимулирования труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации говорят о некоторой стагнации методов материального стимулирования.

2. Уточнено содержание категории «эффективность материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации», что позволило автору предложить комплексный показатель, отражающий взаимосвязь форм материального стимулирования труда по отношению к трудовому вкладу работника и его результатам, посредством динамической оценки производительности труда, качества труда, зарплатоотдачи, кооперативных выплат и критерия социальной эффективности труда работников на экономическую деятельность системы потребительской кооперации.

Проведенное исследование подходов разных авторов к оценке взаимосвязи форм материального стимулирования труда и эффективности труда работников, позволило сформулировать приоритетные направления совершенствования политики в области материального стимулирования труда работников:

- оценка эффективности действующей системы оплаты труда;
- выявление взаимосвязи форм материального стимулирования труда и ее эффективности;
- разработка концепции материального стимулирования работников в торговой деятельности системы потребительской кооперации.

Наличие специфических факторов в организации торговой деятельности в потребительской кооперации позволило автору уточнить понятие эффективности материального стимулирования труда, как «... комплексной оценки производительности, качества труда и зарплатоотдачи, а также показателей, отражающих особенности организации стимулирования труда в системе потребительской кооперации: кооперативные выплаты и критерий социальной эффективности труда работников».

Оценка эффективности материального стимулирования труда проводится посредством анализа таких показателей, как производительность, качество труда и зарплатоотдача. Она проводится с использованием комплексного показателя уровня их взаимодействия, выраженного через интегральный коэффициент (формула 1).

$$K_{интг} = \sqrt[4]{\Delta K_{изм.ч.} \times \Delta P_{ФОТ} \times \Delta P_{торг.деят.} \times \Delta И_{отдача}}, \quad (1)$$

где: $\Delta K_{изм.ч.}$ - коэффициент изменения численности работников торговли
 $\Delta P_{ФОТ}$ - рентабельность фонда оплаты труда
 $\Delta P_{торг.деят.}$ - рентабельность торговой деятельности
 $\Delta И_{отдача}$ - издержкоотдача

Кооперативные выплаты, распределяемые между пайщиками пропорционально их участию в хозяйственной деятельности общества или их паевым взносам, являются неотъемлемой частью расходов потребительских обществ, и выступают как дополнительный материальный стимул (при условии, если работник является одновременно пайщиком). Усиление взаимосвязи форм материального стимулирования труда и эффективности труда позволит предприятиям торговли системы потребительской кооперации учитывать расходы на ее реализацию через призму оценки их эффективности. В результате достижения данной взаимосвязи предоставляется возможность проведения оценки применяемых форм материального стимулирования и увеличение заинтересованности работодателя в повышении эффективности труда своих работников.

3. Определена зависимость комплексного показателя эффективности материального стимулирования труда от ряда показателей, характеризующих специфику отрасли, в том числе отчислениями на выплату паевых взносов, коэффициентом социальной эффективности заработной платы, показывающим уровень удовлетворения потребностей работника и членов его семьи.

В основе проведенного исследования лежат данные о развитии торговой деятельности системы Татпотребсоюза, а также сведения о действующей системе оплаты труда и применяемых форм материального стимулирования труда работников. В процессе анализа автором было выявлено наличие перерасхода средств на оплату труда в размере 26553,6 тыс. руб., обусловленное низким приростом товарооборота предприятий системы потребительской кооперации, по сравнению со среднегодовой

заработной платы работников торговой деятельности. Поэтому одним из перспективных направлений в повышении эффективности использования средств на оплату труда и снижения уровня издержек обращения является необходимость предусматривать опережающие темпы роста производительности труда работников, что будет способствовать росту эффективности использования заработной платы и повышению стабильности работы. Снизить полученный перерасход в фонде оплаты труда можно, повышая производительность труда отдельного работника и коллектива в целом, посредством материального стимулирования по результатам труда.

В настоящее время на предприятиях торговли системы Татпотребсоюза доход участника складывается из заработной платы, выплат социального характера. Представим формы и систем оплаты труда различных категорий работников, применяемые в системе Татпотребсоюза. (таблица 1)

Таблица 1 - Формы и системы оплаты труда, применяемые в торговой деятельности системы Татпотребсоюза

Категории работников	Руководство	Специалисты	Работники прилавка	Вспомогательный персонал
Формы оплаты труда				
1	2	3	4	5
Повременно-премиальная	+	+	+	+
Сдельно-премиальная	+	+	+	-
Участие в прибылях предприятия	+	+	+	-

В потребительской кооперации при оплате труда сотрудников, занимающих руководящие должности, применяется система «плавающих окладов». Сдельная форма оплаты труда применяется при оплате труда работников прилавка, заведующих магазинами, не освобожденные от работы за прилавком. Темп роста производительности труда руководства и служащих в 2012 году по сравнению с уровнем 2010 года превышает темп роста средней заработной платы на 55,4%, а по сравнению с 2011 годом на 14,6%. Темп роста производительности труда работников прилавка в 2012 году по сравнению с уровнем 2010 года превышает темп роста средней заработной платы на 47,3%, а по сравнению с 2011 годом на 9,8%. Сложившаяся ситуация подтверждает, что заработная плата в торговых предприятиях системы Татпотребсоюза используется эффективно, и в результате ведет снижению уровня издержек обращения, снижению стабильности работы торговых предприятий. В целом по системе Татпотребсоюза разработана и внедрена система премирования в зависимости от товарооборота, но размеры премий невелики и используются не очень часто. Общая ежемесячная премия всем работникам составляет 20%.

Для проведения дальнейшего анализа автором предлагается учитывать суммарный эффект трех показателей: соотношение производительности труда и фонда оплаты труда; эффективность качества труда работников; критерий социальной эффективности заработной платы работников торговли потребительской кооперации Республики Татарстан.

Исследование динамики торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан выявило следующие закономерности. В период с

2006 по 2010гг. рост производительности труда соответствовал уровню роста фонда заработной платы, в период с 2010 по 2012гг. - темпы роста производительности труда превышали темпы роста фонда заработной платы. При этом ежегодное увеличение производительности труда во многом связано с сокращением численности работников и мало зависимо с расценками на труд. Оценка качества труда позволила сформулировать ряд факторов, влияющих на эффективность деятельности предприятий, на основе исследования соотношения рентабельности фонда заработной платы и рентабельности торговой деятельности (таблица 2).

Таблица 2 – Показатели эффективности труда работников в торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан

Наименование показателя	Период, год							Сред. значение
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Рентабельность фонда заработной платы, %	26,95	30,68	30,93	38,31	35,58	31,31	39,41	33,31
2. Рентабельность торговли, %	2,23	2,52	2,62	2,46	2,30	1,39	1,49	2,14
3. Качество труда, % (стр.2/стр.1×100)	12,09	12,17	8,47	6,42	6,46	4,44	3,78	7,69

В соответствии с проведенными расчетами оценки качества труда работников торговли, установлено несоответствие современным требованиям рынка труда, их квалификации и уровню выполнения трудовых обязанностей. В среднем только каждый 8 – 9 сотрудник повышает рентабельность торговой деятельности потребительской кооперации Республики Татарстан.

Исследование критерия социальной эффективности заработной платы показало, что в период 2006 по 2012гг. наблюдается неудовлетворенность работников минимальному уровню потребностей – это свидетельствует о невыполнении воспроизводственной функции заработной платы.

Оценивая стимулирование труда работников, являющихся и членами кооперативов, пришли к выводу о том, что заработная плата не выступает мощным стимулом к эффективному труду, так как ее установленный размер в разы меньше рыночного. Поэтому данный сектор становится менее привлекательным для молодых и перспективных работников.

Одним из способов стимулирования работников является начисление кооперативных выплат, представляющих собой часть доходов потребительского общества, распределяемого между пайщиками пропорционально их участию в хозяйственной деятельности общества или их паевым взносам.

Отчисления производятся из фонда развития потребительской кооперации (фонда потребления) в размере 20% от доходов, получаемых в ходе торговой деятельности потребительского общества (рисунок 2).

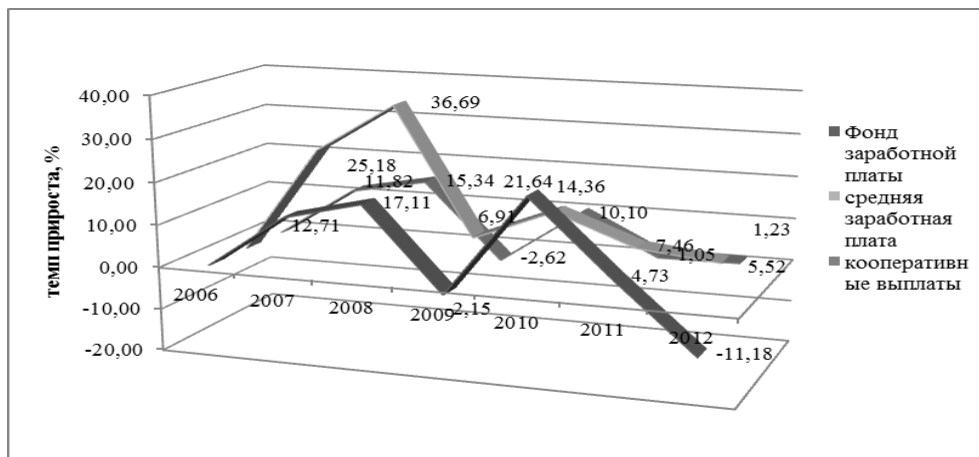


Рисунок 2 - Соотношение темпов прироста фонда заработной платы, средней заработной платы одного работника и размера кооперативных выплат пайщикам потребительской кооперации Республики Татарстан

Тенденция такова, что работник получает действенный материальный стимул при условии, что он является и работником и пайщиком одновременно. Только в этом случае достигается максимальная заинтересованность обеих сторон трудовых отношений. Как представлено на рисунке 2, за 2012 год размер денежных средств выделенных на кооперативные выплаты, превышает темп роста средней заработной платы на 12,41%. Обобщая результаты исследования, отметим следующее:

1) ежегодное увеличение производительности труда работников оказывает незначительное влияние на экономическую эффективность деятельности предприятий. Данный рост вызван сокращением численности работников и перераспределением должностных обязанностей между работающими;

2) уровень рентабельности фонда заработной платы имеет тенденцию снижения, что свидетельствует о неэффективном использовании средств на оплату труда;

3) рентабельность торговой отрасли является одним из ключевых показателей оценки эффективности деятельности предприятий. Выявленная тенденция ее ежегодного снижения может привести в последствии к угрозе возникновения финансового риска для торговой отрасли потребительской кооперации Республики Татарстан;

4) выявленные проблемы и недостатки в организации и ведении политики в области оплаты труда, его стимулирования и взаимосвязи с результирующими показателями торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан предопределила необходимость модернизации форм материального стимулирования труда работников кооперативной торговли.

Корреляционный анализ зависимости объема товарооборота торговых предприятий системы Татпотребсоюза от выработки на одного работника, среднемесячной заработной платы и численности работников торговли показал, что наиболее тесная корреляция между товарооборотом и производительностью (на 01.01.2013г. составляет 0,95). Численность и среднемесячная заработная плата не оказывают прямого воздействия на формирование товарооборота предприятия.

Результаты регрессионного анализа также позволили установить устойчивую связь между выработкой на одного работника и объемом товарооборота предприятия. Усилить влияние материального стимулирования труда в торговой

деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан становится возможным за счет увеличения выработки работников торговли Татпотребсоюза (рисунок 3).

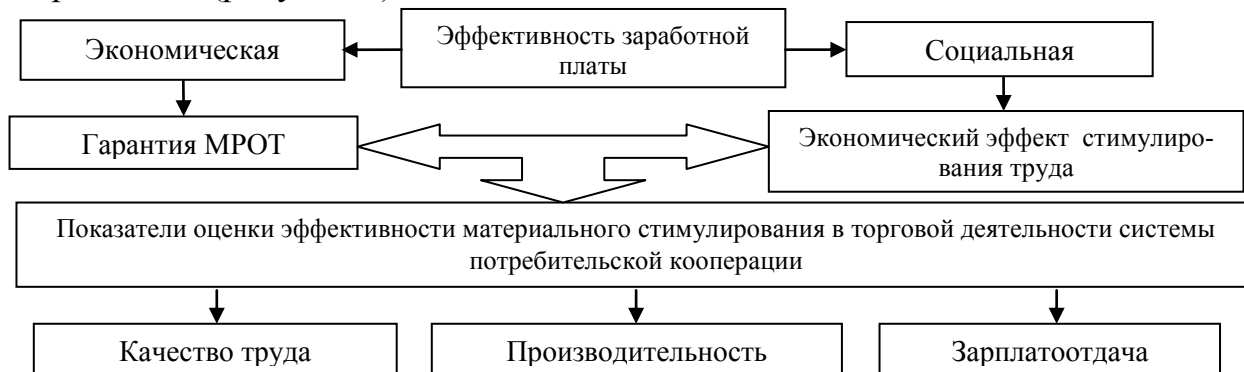


Рисунок 3 -Рекомендуемые показатели для оценки эффективности материального стимулирования труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан

Определена зависимость комплексного показателя эффективности форм материального стимулирования труда работников торговли системы потребительской кооперации Республики Татарстан от изменения уровня производительности труда, численности работников и заработной платы, а также изменения показателя социальной эффективности труда. В процессе взаимодействия всех выше названных элементов реализуется экономико-социальный аспект материального стимулирования труда работников. При этом в основе оценки качества труда, материального и морального поощрения работника лежит принцип социальной справедливости. В работе предложена оценка эффективности материального стимулирования труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан через показатели, характеризующие затраты на труд и его оплату.

Поскольку материальное стимулирование труда работника относится к внутренним факторам, обеспечивающим эффективность деятельности предприятий торговли потребительской кооперации, то практический интерес исследования заключается в разработке алгоритма совершенствования материального стимулирования труда в торговой деятельности потребительской кооперации Республики Татарстан. В процессе разработки данной модели нами предлагается учитывать суммарный эффект четырех показателей: производительность труда, зарплатоотдача, качество труда и социальная эффективность заработной платы.

4. Разработан алгоритм совершенствования форм материального стимулирования труда и их экономической эффективности в торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан, включающий предложенные автором этапы работ с уточнением задач и требуемых результатов внедрения.

Алгоритм совершенствования материального стимулирования труда в торговой деятельности системы потребительской кооперации приведен на рисунке 4. Последовательно совершенствование материального стимулирования труда работников предлагается проводить согласно разработанному алгоритму, подразумевающему последовательное выполнение исследования действующей системы оплаты труд и материального стимулирования труда группой экспертов. В состав рабочей группы

экспертов предлагаются кандидатуры заместителя председателя правления Татпотребсоюза по экономическим вопросам, главный бухгалтер и начальник отдела кадров, а также председатель и один из работников потребительского общества, занимающего лидирующие позиции по экономическим показателям.

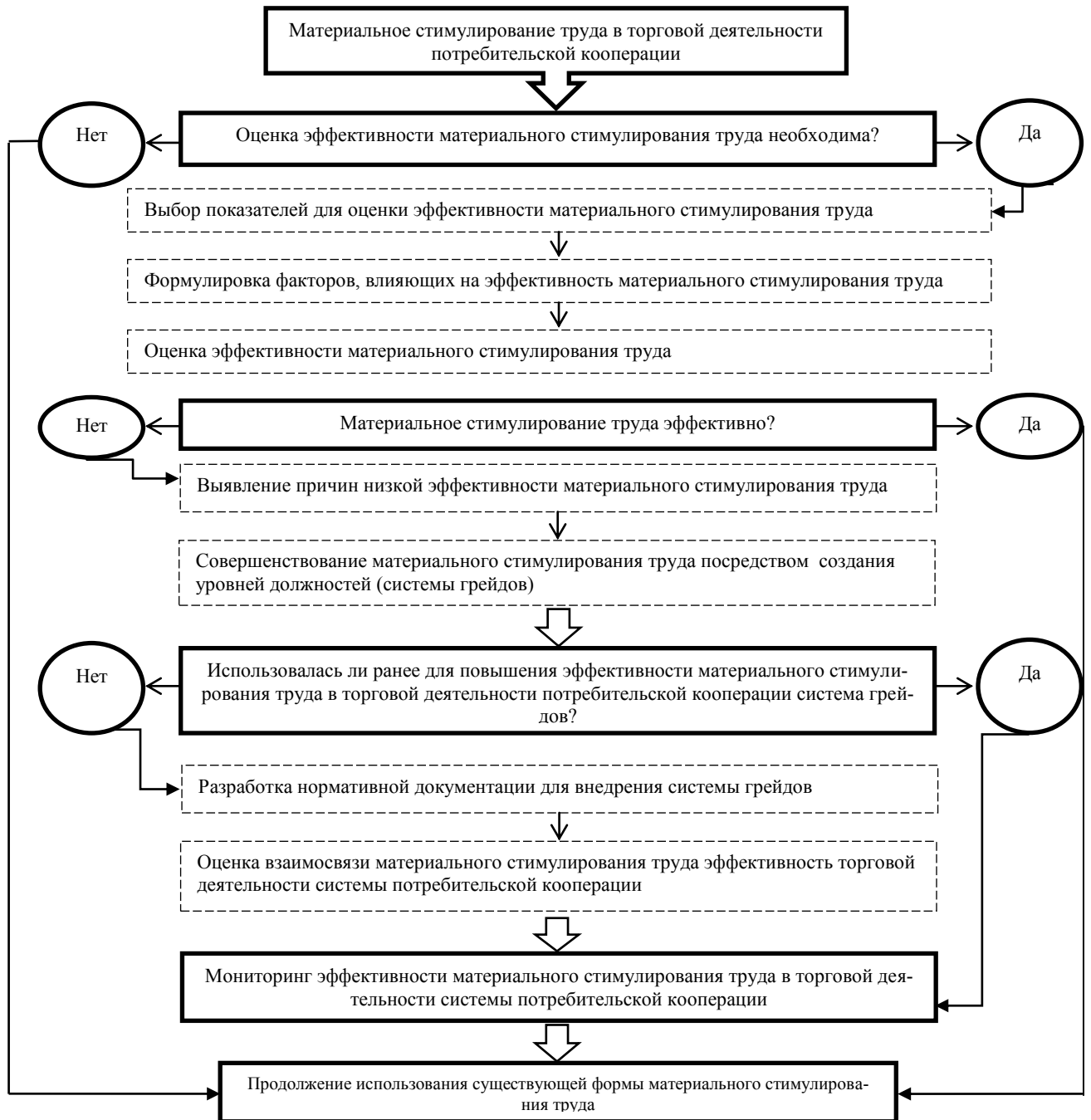


Рисунок 4 - Алгоритм совершенствования форм материального стимулирования труда и их экономической эффективности в торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан

Использование рекомендуемого алгоритма в процессе модернизации материального стимулирования труда в торговых организациях системы потребительской кооперации направлено на решение следующих задач:

- 1) восстановление баланса между работником и работодателем;
- 2) установление наиболее целесообразной формы оплаты труда;
- 3) определение и изучение темпов роста затрат на оплату труда и реальных де-

нежных доходов предприятий;

4) выявление резервов для повышения эффективности трудовой деятельности работников торговых предприятий через стимулирование труда работников.

На основе предлагаемой модели можно выстроить такую организационно-экономическую политику организаций, которая позволит оптимизировать затраты на персонал, повысить эффективность деятельности торговых предприятий системы потребительской кооперации.

5. Предложена и обоснована система грейдов как перспективная форма материального стимулирования труда работников торговой деятельности системы потребительской кооперации региона. Грейдирование позволяет учитывать специфику организационной структуры системы потребительской кооперации, ее потенциал, территориальное расположение кооперативных предприятий и обеспечивать усиление связи вклада каждого работника в развитие предприятия.

Внедрение системы грейдирования в торговой деятельности системы потребительской кооперации рекомендовано проводить с соблюдением следующих этапов: изучение методики построения системы грейдов, разработка сопроводительной документации; формирование требований к должностям; ранжирование и оценка уровней и факторов; установление должностных окладов и расчет диапазона окладов в соответствии с предложенной должностной линейкой; оценка результатов от внедрения системы грейдов на предприятиях системы потребительской кооперации, построение модели прогнозного тренда. В результате разработки и внедрения системы грейдов на торговых предприятиях потребительской кооперации автором выполнено ранжирование результатов экспертной оценки должностей (таблица 3).

В процессе проведения ранжирования учитывались следующие факторы: фактор 1 - управление сотрудниками; фактор 2 - коммуникабельность; фактор 3 - квалификация; фактор 4 - опыт работы; фактор 5 - сложность работы; фактор 6 - ответственность; фактор 7 - самостоятельность в работе; фактор 8 - ценность сотрудника; фактор 9 - цена ошибки; фактор 10 - уровень влияния на результативность торговой деятельности.

Таблица 3 – Ранжирование результатов экспертной оценки распределения должностей в баллах

Наименование должности	Итого	Номер фактора									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Первый заместитель председателя правления Татпотребсоюза	1200	100	125	125	125	125	100	125	125	125	125
2. Начальник управления торговли Татпотребсоюза	1175	100	100	125	125	125	125	125	100	125	125
3. Главный товаровед Татпотребсоюза	920	30	100	60	75	100	125	100	80	125	125
4. Ведущий специалист по ценообразованию Татпотребсоюза	815	100	80	45	60	100	125	80	45	100	80
5. Директор магазина (отдельной торговой точки)	720	5	5	100	80	100	125	100	80	125	125
6. Продавец-кассир	475	5	125	45	60	30	45	30	30	60	45
7. Товаровед магазина (отдельной торговой точки)	445	15	60	20	20	30	60	60	20	80	80
8. Водитель	230	5	5	30	5	45	80	5	20	30	5
9. Уборщица	105	5	5	5	5	45	5	20	5	5	5

Согласно распределению должностных окладов с помощью грейдинга выстраивается следующая последовательность в возможном карьерном росте каждого из участников торгового процесса (рисунок 5).

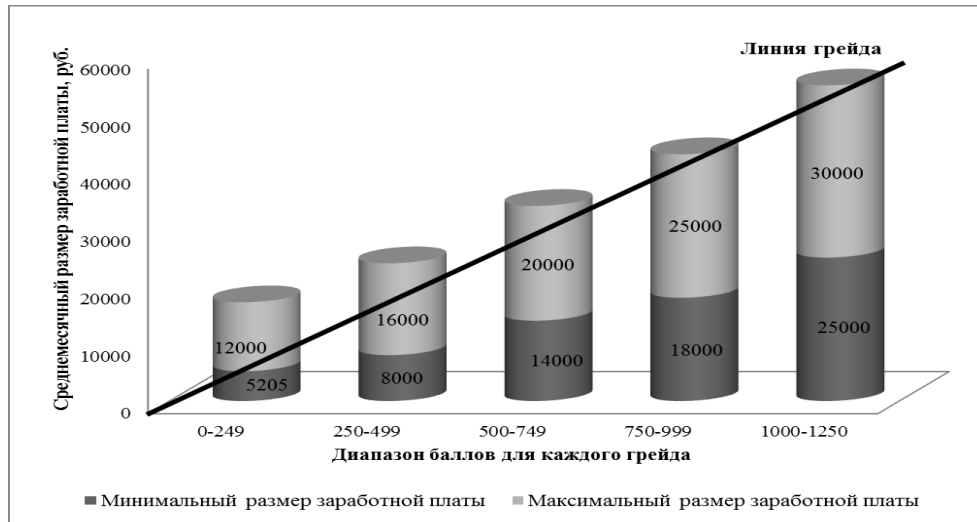


Рисунок 5 - График грейдов (по результатам внедрения системы грейдинга на предприятиях торговой сферы потребительской кооперации Республики Татарстан)

Шкала распределения должностных окладов построена на основе мониторинга средних заработных плат в торговой отрасли (исходя из имеющихся должностей). Она позволяет регулировать минимальный уровень заработной платы, а максимальный уровень зависит от трудового вклада работника, его должности. Грейдинг не исключает начисления дополнительного материального вознаграждения, выражающегося в премировании работников (размер премий может составлять от 15 до 30%). Данная система предполагает, что величина заработной платы зависит от ценности должности на предприятии. Тенденции развития торговой отрасли потребительской кооперации Республики Татарстан представлены на рисунках 6-8.

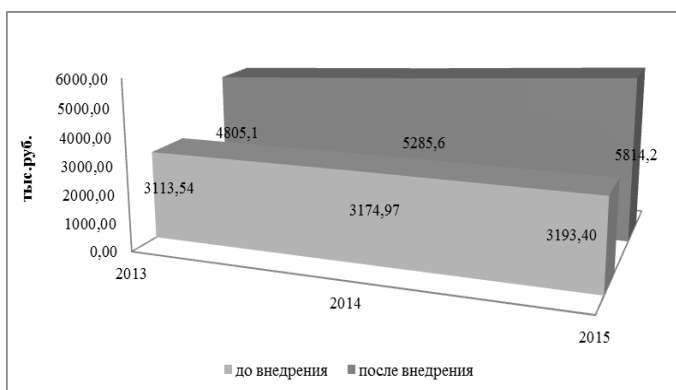


Рисунок 6 - Оценка тенденции изменения показателя «производительность труда» 2013-2015 гг. после внедрения системы грейдов

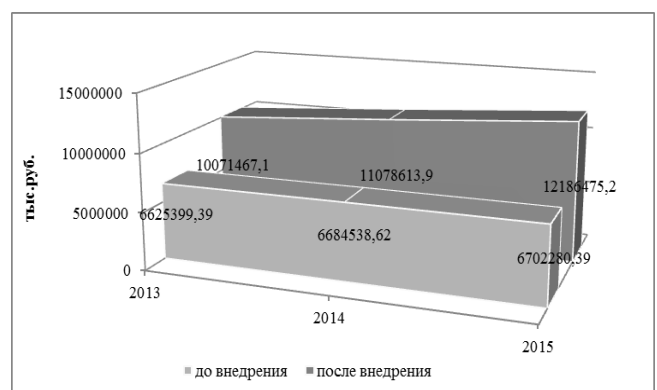


Рисунок 7 - Оценка тенденции изменения показателя «товарооборот» 2013-2015 гг. после внедрения системы грейдов

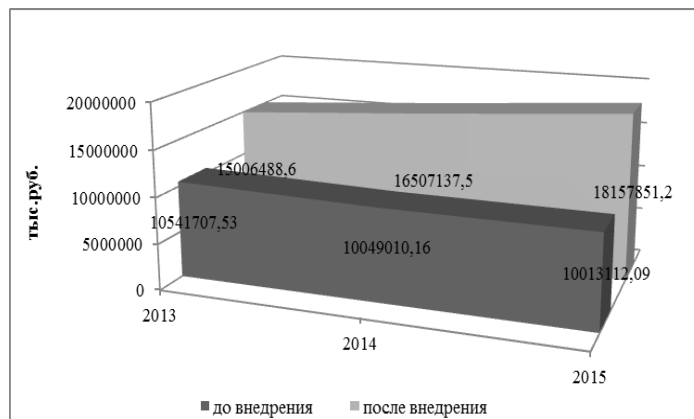


Рисунок 8 - Оценка тенденции изменения показателя «прибыль» 2013-2015гг. после внедрения системы грейдов

В целом, по проведенным расчетам выявлено наличие положительной динамики дальнейшего развития торговой деятельности системы потребительской кооперации. Рекомендуемая нами система начисления должностных окладов позволит увеличить размер средней заработной платы с 8310 рублей до 12473,2 - 15092,6 рублей в 2013-2015гг., тем самым максимально приблизить его к среднерыночной заработной плате.

Оценивая изменения значений показателей, начиная с 2013 по 2015гг., определяется общая тенденция роста:

- производительности труда на 2100,3 тысяч рублей в год;
- рентабельности торговой деятельности – на 0,01%;
- коэффициент социальной эффективности – на 0,04.

Внедрение данного проекта дает ряд преимуществ, связанных с достижением справедливого уровня заработной платы, а также возможностью оценки не личности, а должности и ее значимости для предприятия; во-вторых, позволяет перейти на принципиально новый уровень формирования и развития трудовых отношений; в-третьих, подразумевает снижение текучести кадров, т.к. рекомендуемый размер должных окладов соответствует среднерыночным требованиям к величине заработной платы (по Республике Татарстан). При этом за работниками сохраняются все нормы и требования, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации такие как:

- гарантия минимального размера оплаты труда;
- предоставление работы на условиях ненормированного рабочего дня или в режиме гибкого графика рабочего времени (распространяется на такие категории работников как уборщица, товаровед магазина, специалист по ценообразованию);
- сохранение всех прочих гарантий и обязательств согласно нормам трудового законодательства.

В результате внедрения системы грейдирования повысится взаимосвязь стимулирующих выплат по заработной плате и экономической деятельностью торговых предприятий потребительской кооперации Республики Татарстан. Прогнозируемый размер средней заработной платы увеличится на 14,0%, а размер прибыли – 23,4%, рентабельность кооперативной торговли возрастет на 0,01%. Проведенное исследование позволило оценить текущее состояние развития торговли потребительской

кооперации Республики Татарстан, выявить резервы и сформулировать предложение по ее совершенствованию, через стимулирование труда работников. Предложенная к внедрению система грейдов на наш взгляд является оптимальной для поддержания конкурентоспособности кооперативной торговли.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель диссертационного исследования, которая заключалась в развитии теоретических положений и методических рекомендаций по обеспечению взаимосвязи форм материального стимулирования труда с их эффективностью в торговой деятельности системы потребительской кооперации, можно считать достигнутой, так как:

- проведен концептуальный анализ развития категории «материальное стимулирование труда в потребительской кооперации», позволивший выделить периоды трансформации форм материальной заинтересованности работников-пайщиков потребительской кооперации;

- раскрыто содержание и особенности материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации, заключающееся в специфике организации деятельности предприятий, а также возможности паевого участия работников;

- выявлено, что для совершенствования организации системы оплаты и материального стимулирования труда потребительской кооперации региона применима система грейдов;

- выделены три группы: макро-, микро- и институциональные факторы, проведен анализ и оценка влияния микроэкономических факторов на торговую деятельность системы потребительской кооперации, среди таковых выделены: среднемесячная начисленная заработная плата, производительность труда ее динамика, зарплатоотдача и рентабельность затрат на оплату труда;

- составлен алгоритм прогнозной модели совершенствования форм материального стимулирования труда и их экономической эффективности в торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан, внедрение которого позволит выстроить эффективную систему материального стимулирования труда в торговой деятельности Татпотребсоюза;

- предложена к реализации грейдированная система оплаты труда, предполагающая, что величина заработной платы работников торговли системы потребительской кооперации зависит от ценности должности на предприятии

Сформулированные цель и задачи исследования достигнуты. Предложенный подход позволяет выстроить эффективную систему материального стимулирования труда, открывает новые направления в организации системы оплаты труда на предприятиях торговли потребительской кооперации. Результаты диссертационного исследования могут использоваться при совершенствовании форм материального стимулирования труда работников торговых организаций системы потребительской кооперации Республики Татарстан, а также развивают теоретико-методические основы проведения анализа эффективности системы оплаты труда и материального стимулирования труда на торговых предприятиях. Требуется дальнейшего развития

вопрос построения единой системы материального стимулирования труда в потребительской кооперации региона.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

В изданиях, входящих в перечень ВАК

1. Шевелева, Я.Ф. Балльная оценка эффективности труда торговых работников системы потребительской кооперации Республики Татарстан [Текст] // Экономический анализ: теория и практика: научно-практический и аналитический журнал. – М.: ООО «Издательский дом «ФИНАНСЫ и КРЕДИТ», №3 (258), 2012. С.34-38. - 0,31 печ.л.

2. Шевелева, Я.Ф. Влияние заработной платы работников на эффективность торговой деятельности предприятий системы потребительской кооперации Республики Татарстан [Текст] // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. Научно-теоретический журнал. М.: izdat@ruc.su, №3, май-июнь, 2012г. С. 103-106. - 0,25 печ.л.

3. Шевелева, Я.Ф. Алгоритм составления прогнозной модели взаимосвязи элементов материального стимулирования труда и экономической устойчивости системы потребительской кооперации Республики Татарстан [Текст] // Казанская наука. №5 2012г. - Казань: Изд-во Казанский издательский дом, 2012. – 262с. С. 131-136. - 0,38 печ.л.

4. Шевелева, Я.Ф. Что мешает реализации стимулирующей функции заработной платы на предприятиях [Текст] // Человек и труд. М.: №9, 2012. – 73с. С.32-34. - 0,38 печ.л.

5. Наширванова, Я.Ф. Стимулирование труда работников в торговой деятельности системы потребительской кооперации Республики Татарстан: тенденции и перспективы развития [Текст] /Валеева Ю.С., Наширванова Я.Ф. // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. Научно-теоретический журнал. М.: izdat@ruc.su, №2, 2014 г. – 0,45/0,22 печ.л.

Монографии

6. Шевелева, Я.Ф. Влияние заработной платы на обеспечение экономической устойчивости системы потребительской кооперации [Текст] // Монография. Казань: Изд-во «Печать-Сервис-XXI век», 2012. - 197с. - 12,31 печ.л.

7. Наширванова, Я.Ф. Уровень и динамика заработной платы и экономическая устойчивость потребительской кооперации: диалектика взаимосвязи [Текст] /Валеева Ю.С., Наширванова Я.Ф. // Развитие системы потребительской кооперации в условиях модернизации экономики: коллективная монография, глава 3, параграф 3.2. Казань: ГБУ «Республиканский центр мониторинга качества образования», 2013. – с.288. С.253-267. – 1,0/0,5 печ.л.

В других изданиях

8. Шевелева, Я.Ф. Факторы, определяющие заработную плату работников системы потребительской кооперации в XXI веке [Текст] // Стратегия развития потребительской кооперации в условиях становления инновационной экономики. Межвузовский сборник научных трудов. – Казань: ООО «Издательско-полиграфический

центр «Экспресс-плюс», 2006. 260с. С. 246 – 250. - 0,31печ.л.

9. Шевелева, Я.Ф. Компенсационный пакет как элемент системы мотивации труда работника [Текст] // Актуальные проблемы современной экономики России. Международная научно-практическая конференция. 2 февраля 2007г. Сборник материалов. Казань: Изд-во НПК «РОСТ», 2007. –с.672. С.456-459. - 0,25 печ.л.

10. Шевелева, Я.Ф. К вопросу о качественном составе кадров потребительской кооперации [Текст] // Кооперативный сектор в структуре национальной экономики: основные направления и проблемы развития. - М.: АНО ВПО ЦС РФ «Российский университет кооперации», 2007. –368с. С. 323-327. - 0,31 печ.л.

11. Шевелева, Я.Ф. К вопросу формирования мотивирующего механизма управления персоналом в торговой деятельности Татпотребсоюза [Текст] // Инновационный потенциал и его реализация в потребительской кооперации: Материалы международной научно-практической конференции. Часть 2. – М.: Российский университет кооперации, 2007. – с333. С.303-308. - 0,5 печ.л.

12. Шевелева, Я.Ф. Качество образования работников системы потребительской кооперации как способ повышения качества труда [Текст] // VIII Международная конференция «Стратегия качества в промышленности и образовании». Материалы в 3-х томах. Том III. Варна, Болгария, 2012. – С.394-397. - 0,28 печ.л.

13. Шевелева, Я.Ф. Реализация стимулирующей функции заработной платы на предприятиях системы потребительской кооперации: вопросы теории и практики [Текст] // Кооперативная наука и образование на службе общества и государства: проблемы международного взаимодействия. Материалы Международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, сотрудников и аспирантов Российского университета кооперации. Ярославль-Москва: Издательство «Канцлер», 2012. – 804с. С.696-701. - 0,56 печ.л.

14. Шевелева, Я.Ф. Инновационные составляющие кадрового потенциала предприятий торговли потребительской кооперации [Текст] / Валеева Ю.С., Шевелева Я.Ф. // Интеграция науки, практики и образования. Материалы юбилейного сборника научных трудов аспирантов, преподавателей и практиков. Казань: Редакционно-издательский центр, 2012. С.61-67. - 0,37/0,18 печ.л.

15. Шевелева, Я.Ф. К вопросу о разработке эффективной системы организации материального стимулирования труда в торговле потребительской кооперации Республики Татарстан [Текст] // Современное искусство экономики. Научно-информационный журнал, 2012. №2 (4). – 82с. С. 46-48. - 0,37печ.л.

16. Шевелева, Я.Ф. Концепции заработной платы [Текст] /Валеева Ю.С., Шевелева Я.Ф. // Интеграция и кооперация в решении социально-экономических проблем современного общества. Международная научно-практическая конференция профессорско-преподавательского состава Российского университета кооперации по итогам научно-исследовательской работы в 2012 году. - Ярославль-Москва: Издательство «Канцлер», 2013. – 384с. С.62-65. - 0,25/0,12 печ.л.

17. Y. Nashirvanova. Evolution of forms of material work incentives of workers of consumer cooperation of Russia: since the XIX century to the present [Текст] // SCOPE ACADEMIC HOUSE B&M PUBLISHING International Conference «ECONOMY MODERNIZATION: NEW CHALLENGES AND INNOVATIVE PRACTICE», October 20, 2013, Sheffield, UK Conference Proceedings. - P.86-89. – 0,25 печ.л.

18. Наширванова, Я.Ф. Стимулирование труда работников сферы торговых услуг потребительской кооперации [Текст] // Теоретические и прикладные исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику. Материалы II Международной заочной научно-практической конференции (1 ноября 2013года) [Электронные ресурс]. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2013. – 998с. С.129-132. - 0,25 печ.л.

Подписано в печать 17.10.2014 г.

Формат 60x84/16. Бум.писч.бел. Печать офсетная.

Гарнитура «Times New Roman». Объем 1,0 печ.л.

Тираж 150 экз. Заказ № ____.

Отпечатано в типографии ФГБОУ ВПО «СГЭУ».

443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141.