

Зверева А.О.¹

¹ *Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва*

Перспективы развития торгового персонала в условиях введения в действие профессиональных стандартов

АННОТАЦИЯ:

Статья рассматривает вопросы развития торговых организаций, обусловленные взаимодействием торгового персонала как основного элемента ресурсного потенциала компаний торговой сферы. Особое внимание уделено оценке перспектив развития торгового персонала в свете изменения федерально законодательства.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *торговля, торговый персонал, образование, профессиональные стандарты*

JEL: F10, I25, M12

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Зверева А.О. Перспективы развития торгового персонала в условиях введения в действие профессиональных стандартов // Российское предпринимательство. — 2015. — Т. 16. — № 11. — с. 1711-1716. — <http://journals.creativeconomy.ru/index.php/rp/article/view/251/>

Зверева Анна Олеговна, канд. экон. наук, доцент кафедры торговой политики Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Москва (sw_an@mail.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 22.05.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 17.06.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП:

<http://journals.creativeconomy.ru/index.php/rp/article/view/251/>

(с) Зверева А.О. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский



Непростая экономическая обстановка, присущая действительности современной России, является своеобразным индикатором, определяющим способность компаний грамотно действовать в нестабильных условиях.

Безусловно, тактика выжидания приносит свои результаты, но именно в этом кроется основная опасность. Можно упустить уникальный шанс опередить тех, кто решил остановиться и посмотреть, что будет дальше. Рынок чутко реагирует, насколько спокойно действует компания, побуждаемая внешними факторами, а позитивный настрой руководства придает уверенности всему коллективу в решении каждодневных задач.

Компании розничной торговли не являются исключением. Сегодня, конечно, есть множество структур, которые сохранили способность работать на высоком уровне, и решать возникающие проблемы в комплексе, однако многообразие видов и форматов торговых предприятий имеет определенную специфику. Особенности работы могут быть продиктованы различием ассортимента реализуемых товаров, сроками хранения, сезонностью спроса или тенденциями к снижению платежеспособности отдельных групп потребителей и т.д. По данным Федеральной службы государственной статистики оборот розничной торговли в I квартале 2015 г. составил 6286,5 млрд рублей, что в сопоставимых ценах составляет 93,3% к соответствующему периоду предыдущего года [3]. Кроме того, по результатам первого квартала существует отрицательная динамика, и уменьшается доля товарооборота, сформированного за счет организаций и индивидуальных предпринимателей. Как факт – увеличение (пусть и незначительное) доли розничных рынков и ярмарок. Недостаточный платежеспособный спрос, высокая арендная плата, значительная налоговая нагрузка, возрастание доли транспортных расходов и усиление конкуренции со стороны сетевых торговых структур в совокупности обрисовывают компаниям розничного сектора достаточно жесткие рамки, в которых приходится вести хозяйственную деятельность. На макроуровне тенденции развития российской экономики таковы, что, несмотря на негативную динамику, доля торговой отрасли в общей структуре валовой добавленной стоимости государства составляет пятую часть.

Таким образом, перед торговыми организациями, независимо от товарной специализации, остро встает проблема эффективного использования ресурсов, имеющихся в их распоряжении, а также

сохранения качества торговых услуг на приемлемом для потребителя уровне. Важным условием, обеспечивающим достижение стратегических целей, является рациональное использование ресурсов торговой организацией во взаимосвязи с конечным результатом. Однако для организаций торговой сферы независимо от ассортимента реализуемых товаров, характерен значительный объем операций, связанных с непосредственным обслуживанием покупателей. Во время контакта между продавцом и покупателем, существует возможность повлиять на процесс принятия решения по покупке. Социальные функции, которые выполняет торговый персонал (независимо от того, на каком уровне иерархии внутри торговой организации, находится конкретный работник), обуславливают важность именно трудовых ресурсов в хозяйственной деятельности организаций розничной торговли. Более того, само функционирование торговых организаций, рациональность использования ими остальных видов ресурсов обеспечивают именно трудовые ресурсы. Значительная часть расходов торговых компаний, связана с оплатой труда торгового персонала. Оптимальное использование трудовых ресурсов, повышение эффективности их применения – важная задача, как для современной науки, так и для практической деятельности организаций торговли.

Как было отмечено выше, эффективное использование трудовых ресурсов торговыми предприятиями как никогда актуально. Вместе с тем, одним из основных внутренних факторов, влияющих на конечный результат, является профессионально – квалификационный уровень кадрового состава. «Эффект знаний ...подобен эффекту рычага». Набор индивидуальных знаний каждого конкретного работника складывается в общую массу и выступает залогом достижения успеха в масштабе предприятия. Основная проблема состоит в том, что значительная доля работников (не только линейный персонал, но и многие руководители), не обладают достаточной теоретической базой, что влияет на качество выполнения работниками своих профессиональных обязанностей. В конкретных ситуациях, как правило, существует возможность управления взаимоотношениями с покупателем, поиск оптимального решения с выгодой для организации и для заинтересованных в ней лиц. Кроме того, чем теснее контакт покупателя и продавца, тем выше значение социальной компоненты торговой отрасли.

Для достижения целей, стоящих перед компанией, сегодня существует разнообразная практика организации обучения торгового персонала, например:

- наставничество (повышение уровня у более квалифицированного работника),
- использование рабочих инструкций в качестве варианта самостоятельной подготовки, использование различных стендов и тренажеров,
- командировка в другие организации (филиалы и другие структурные подразделения).
- внутрикорпоративная система обучения в собственном учебном центре, характерная для большинства сетевых торговых структур.

Основные достоинства, которые присущи внутрикорпоративной практике обучения торгового персонала: подготовка специалиста строго определенной направленности, вариативность соотношения теории и практических занятий, оптимизация финансовых затрат на подготовку, выбор приемлемого периода подготовки, организации обучения «без отрыва от производства» или с частичным отрывом не в полной мере отвечаю современным требованиям.

Использование моделей обучения, которые успешно функционировали ранее, сегодня вызывает ряд вопросов. Более того, в свете внесения изменений в российское законодательство, а именно принятия Федерального Закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации» и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» следует подчеркнуть ряд ключевых моментов. С 1 июля 2016 года «...установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями» [1].

Сложность заключается в том, что на сегодняшний день в Реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности, который представлен Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации) [2], торговля как область профессиональной деятельности отсутствует. Профессиональные стандарты с учетом видов профессиональной деятельности также не упоминаются. Вопрос, каким образом увязать сложившуюся практику подготовки торговых работников, с законодательными нововведениями,

остается открытым. Более того, за незначительный период времени следует разработать названные профессиональные стандарты, провести независимую профессионально-общественную экспертизу, привести в соответствие с Федеральным законом № 122-ФЗ «...формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов...». Иначе говоря, следует привести в соответствие с профессиональными стандартами (при их наличии) и федеральные государственные образовательные стандарты, то есть программы подготовки кадров: их наполнение, продолжительность обучения, а главное совокупность знаний, навыков и умений, которые выпускники получают по окончании учебных заведений. (Здесь уместно иметь в виду не только программы высшего образования, но и программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки). Нужно сказать, что образовательные структуры в настоящее время в большинстве случаев успешно адаптировались к двухуровневой системе обучения (бакалавр/магистр). С одной стороны, удалось сохранить традиции отечественной системы экономического (торгового) образования, с другой обеспечить прикладной характер программ, особенно уровня магистратуры (например, направление «Торговое дело», профиль «Организация и технология торгового бизнеса», которое реализуется кафедрой торговой политики ФБГОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»).

В заключение хотелось бы отметить, что сейчас как никогда важно выбрать правильный вектор движения – преодолеть трудности и найти решения, которые помогут не просто переждать сложное время, но сделать шаги и двигаться вперед возможно только при интеграции усилий всех заинтересованных структур. Минтруд России, федеральные органы исполнительной власти, общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов, автономная некоммерческая организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», торговые организации и представители сферы образования – это далеко не полный перечень участников диалога. Их задача – помочь современным компаниям торговой сферы

динамично развиваться и быть конкурентоспособными не только на внешнем, но и на внутреннем рынке.

ИСТОЧНИКИ:

1. Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «[О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»](#)».
2. [Реестр профессиональных стандартов](#) на сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
3. Раздел официальной статистики Федеральной службы государственной статистики «[Розничная торговля и услуги населению](#)».

Anna O. Zvereva, Candidate of Science, Economics, Associate Professor of the Chair of Trade Policy, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

Perspectives of trade personnel development in the conditions of introduction of professional standards

ABSTRACT:

The article touches upon the matters of development of trade organizations conditioned by interaction of trade personnel as the main element of the resource potential of companies of the trade field. A special attention is given to the assessment of the trade personnel in the light of changes of the federal legislation.

KEYWORDS: trade, trade personnel, education, professional standards
