

Гетьман М.А.,
студ. гр. ІС-09-1,
Донбаська державна машинобудівна академія.
Науковий керівник – Шевченко Н.Ю.,
к.е.н., доцент.

РОЗРОБКА СИСТЕМИ ПІДТРИМКИ РІШЕНЬ ПРИ ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Невід'ємною частиною ринкових перетворень економіки є переорієнтація вітчизняних товаровиробників на нові форми і методи господарювання, що дозволяє підприємству ефективно функціонувати в сучасних економічних умовах. При цьому кінцевою метою діяльності будь-якого підприємства стає здобуття максимально можливого прибутку. Це і пояснює пильну увагу підприємств і організацій до проблеми вдосконалення процесу руху товару і можливих каналів розподілу продукції. В процесі організації збутової діяльності перед керівниками підприємств рано чи пізно неминуче виникає питання практичного використання зокрема маркетингових методик. За оцінками фахівців, більшість вирішуваних на підприємствах маркетингових завдань, на сьогоднішній день пов'язані з управлінням просуванням продукції від виробника до кінцевого споживача. Особливо це характерно в період розвитку ринку, коли відбувається посилення залежності підприємств від нестабільного зовнішнього середовища, підвищуючи вимоги до інформаційної, на основі якої приймається управлінське рішення. Для обробки великих об'ємів інформації, використовуються економічні інформаційні системи (ЕІС). Під ЕІС слід розуміти взаємозв'язану сукупність засобів, методів і персоналу, використовуваних для зберігання, обробки і видачі інформації на користь досягнення поставленої мети. Ефективне їх використання дозволяє робити точніші прогнози і уникати можливих помилок в управлінні, бо для прийняття грамотного управлінського рішення в умовах невизначеності і ризику необхідно постійно тримати під контролем різні аспекти фінансово-господарської діяльності підприємства (незалежно від профілю його діяльності). У вирішенні завдань стратегічного планування застосовують Системи підтримки прийняття управлінських рішень (СППР), одним із складніших етапів проектування яких є вибір критеріїв розробки. У даній роботі розглядаються теоретичні та методичні підходи до створення інформаційної системи для вибору оптимальної стратегії збуту на основі побудованої економіко-математичної моделі. Процес зміни станів системи при реалізації всіх варіантів використання описується діаграмою станів (рис. 1).



Рис. 1. Діаграма станів

Реалізація системи підтримки прийняття рішень можлива як у вигляді

самостійного модуля за допомогою будь-якої мови візуального програмування, так і складової частини автоматизованої системи управління, що вже існує на підприємстві.

Представлений програмний продукт дозволить користувачеві оцінювати можливий прибуток по кожному варіанту збуту продукції (по кожній стратегії) залежно від вибраного сегменту ринку.

Також програма здійснюватиме вибір оптимальної стратегії збуту продукції залежно від відношення до ризику особи, що приймає рішення, тобто від менеджера по збуту, начальника відділу логістики, керівника та ін.

Голикова Н.В.,
Северо-Кавказский Федеральный Университет.
Научный руководитель – Белоусов А.И.,
д.э.н., профессор кафедры бухгалтерского учета

ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время в различных украинских организациях ситуация нередко складывалась так, что работники уходили в другие организации целыми отделами или бригадами. При этом отдельные участки либо целые производства были практически парализованы. Пока происходит поиск и набор новых сотрудников, пока они срабатываются друг с другом, становятся коллективом, проходит время, на протяжении которого предприятие несет колоссальные убытки, связанные не только с затратами на трудовую адаптацию новых сотрудников.

Сегодня текучесть кадров является одной из актуальных проблем, с которой сталкиваются современные предприятия и службы управления персоналом. Сокращение текучести кадров является важнейшей экономической и социальной проблемой. Текучесть достаточно дорого стоит каждой организации и обществу в целом.[1,с.57]

Исследованию проблемы текучести кадров, движению персонала посвящены научные работы таких известных ученых Украины и зарубежья: С.Бандура, О. Амоши, Д. Богини, Ю.Куликова, Н. Лукьянченко, Л. Лугай, С. Шекшни, Г. Щекина, М. Альберта, М. Мескона, Р. Штольберга и др.[2]

Цель данной работы – рассмотреть и охарактеризовать основные аспекты процесса текучести кадров в организации, их причины и последствия.

Текучесть персонала - движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником. Существуют естественный уровень текучести в пределах 3-5% от численности персонала, и повышенный (свыше 5 %), который вызывает значительные экономические потери.[1, с.64]

Можно выделить два вида текучести кадров - физическую и психологическую (скрытую). Физическая текучесть кадров охватывает тех работников, которые в силу разных причин увольняются и покидают организацию. Скрытая или психологическая текучесть кадров возникает у тех сотрудников, которые внешне не покидают организацию, но фактически уходят из нее, исключаются из организационной деятельности.

В последние годы сложилось множество причин текучести — начиная от неконструктивного стиля управления компанией и заканчивая непрофессиональным