

случаев при выборе рекламных мероприятий работники отдела маркетинга руководствуются только бюджетом рекламной компании и своим опытом. Острота ситуации заключается в том, что подобный выбор далеко не всегда является оптимальным решением, учитывающим все особенности и ориентиры развития организации. Для сокращения подобных ситуаций важную роль играет создание модели эффективного сочетания в пространстве и времени возможностей и целей организации в области продвижения продукции.

Объектом исследования являлся анализ эффективности применения рекламных мероприятий, на основании результатов которого была выполнена их оптимизация, соответствующая требованиям работников отдела маркетинга и конкретным маркетинговым стратегиям. В частности, при консервативной маркетинговой стратегии наилучшим инструментом для продвижения продукции выступила реклама продукции с помощью публикаций в общепромышленных каталогах и специализированных журналах, а также брошюр, проспектов и прочего раздаточного материала.

В случае проведения оптимизации при умеренной маркетинговой стратегии работникам отдела маркетинга следовало уделять повышенное внимание публикациям рекламных объявлений в общепромышленных каталогах и специализированных журналах; продвижению продукции и бренда через участие сотрудников организации в выставках, съездах, конференциях.

Агрессивная маркетинговая стратегия требует от руководства субъектов хозяйствования максимальной мобилизации ресурсов как человеческих, так и капитальных. Учитывая это, наиболее приемлемой выступала многокритериальная модель оптимизации, построение которой позволило однозначно определить, что доминирующим направлением рекламной деятельности является участие представителей организации в различных ярмарках и выставках, съездах, конференциях, форумах и прочих подобных мероприятиях. При этом желательно, чтобы выставки носили международный характер.

Основным методом исследования в выполненной научной работе выступал метод многокритериальной оптимизации. Кроме того, был выполнен комплексный теоретический анализ, основанный на изучении статистической и внутренней информации.

Научная новизна заключается в применении одного из методов экономико-математического моделирования в маркетинге, что позволило сформировать комплекс приемов продвижения продукции, наиболее полно отвечающих конкретной стратегии поведения организации на рынке.

Полученные научные результаты и выводы: в выполненной научной работе проведен анализ эффективности функционирования маркетинговой службы в узкоспециализированной организации и определена оценка степени удовлетворенности покупателей качеством и ценой продукции. Проведен детальный анализ конкурентных позиций рассматриваемой организации на белорусском и российском рынках. Полученные результаты легли в основу создания оптимизационной модели по выбору соответствующих стратегии поведения на рынке, рекламных инструментов продвижения продукции покупателям.

Практическое использование результатов проведенных исследований позволит повысить эффективность применения приемов продвижения продукции и отладить работу отдела маркетинга, кроме того, результаты работы могут быть применены в учебном процессе при подготовке специалистов в области маркетинга.

©ПГУ

ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ ИМИ В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ЗАВОДА «ПОЛИМИР» ОАО «НАФТАН»)

Н. В. ДУБРОВСКАЯ, О. И. ГОРДИЕНКО

The results of analyzing the staffing situation at the plant Polimir Naftan as to determine its strengths and weaknesses in order to follow-up assessment of human risks. An assessment of human risk and highlights the most dangerous factors in riskoobrazuyuschie HR

Ключевые слова: кадровые риски, рискообразующие факторы, метод экспертных оценок

Для целей анализа кадровых рисков в данном исследовании использован подход к их типологии, в соответствии с которым выделяются три группы рисков: кадровые риски, связанные с формированием, использованием и развитием трудового потенциала. При этом сама категория «кадровый риск» нами определяется как вероятность (угроза) потерь и недостижения главных целей организации, обусловленная управленческими решениями и их реализацией в области формирования, использования и развития трудового потенциала.

В качестве объекта исследования был выбран завод «Полимир» ОАО «Нафтан». Анализ кадровой ситуации в организации был проведен методом экспертных оценок по трем направлениям: формирование, использование и развитие трудового потенциала. Результаты анализа кадровой ситуации по указанным выше направлениям представлены в виде определения ее сильных и слабых сторон в *таблице 1*.

Таблица 1 – Результаты анализа кадровой ситуации в организации

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Высокий уровень квалификации персонала	1. Старение коллектива в категории руководители
2. Снижение среднего возраста работников	2. Вредные условия труда
3. Высокий уровень стабильности коллектива	3. Преимущественно один вид обучения – повышение квалификации
4. Уменьшение коэффициента текучести	4. Снижение эффективности использования рабочего времени
5. Соответствие структуры персонала по категориям, возрасту, полу среднеотраслевым показателям	5. Увеличение периодичности обучения персонала
6. Рост производительности труда	6. Снижение уровня лояльности работников
7. Структура персонала по уровню образования превосходит среднеотраслевые показатели	7. Снижение уровня стабильности коллектива
8. Демократический стиль управления	8. Нормативно-методическое обеспечение управления персоналом разработано не в полном объеме
9. Наличие перспективного резерва в организации	9. Недостаточно четко проработанная система критериев и правил подбора и отбора персонала
10. Благоприятный климат в организации	

Источник: собственная разработка на основе анализа кадровой ситуации

Для оценки кадровых рисков было отобрано 24 рискообразующих фактора и определен уровень риска по каждой из трех выделенных групп кадровых рисков. Все эти виды кадровых рисков попадают в зону минимального риска, что характеризует кадровую ситуацию на заводе «Полимир» ОАО «Нафтан» как благоприятную. На основе проведенного анализа могут быть даны рекомендации организации по особому контролю за проявлением наиболее опасных (весомых) рискообразующих факторов, к числу которых следует отнести: недостаточно эффективную процедуру подбора и отбора персонала, увеличение среднего возраста руководителей, неэффективное использование рабочего времени в течение рабочего периода (года), неблагоприятные условия труда, относительно невысокую лояльность работников, не формализовано управление организационной культурой и организационным знанием. Так как в организации присутствуют рискообразующие факторы, то они требуют разработки превентивных мер по устранению негативного их проявления.

©МГУП

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Е. В. ЕФИМЕНКО, Л. В. ДАНИЕЛЯН

Financial stability of organization means forming, distribution and using of its financial resources in some period, which securities non - stop functioning of organization, profitability and settlement by payments in time. Stable financial policy of organization characterizes by having the optimal dimension of money in banks, rational value and structure of turnover, stable taking of gross proceeds, increasing of profit

Ключевые слова: финансовая устойчивость, рентабельность, рост прибыли

Финансовая устойчивость организации – это состояние, формирование, распределение и использование его финансовых ресурсов за анализируемый период, которые обеспечивают бесперебойное функционирование организации, достаточную рентабельность и возможность рассчитываться по своим обязательствам в установленные сроки. Устойчивое финансовое состояние организации характеризуется, прежде всего, постоянным наличием в оптимальных размерах денежных средств на счетах в банках, рациональным объемом и структурой оборотных средств, их оборачиваемостью, ритмичным развитием выручки от реализации, ростом прибыли.

Многообразие методик анализа финансовой устойчивости организаций в экономической литературе создает проблему выбора и обоснования их объективности. Исследовательские подходы к оценке финансовой устойчивости организаций пищевой промышленности Республики Беларусь не являются устоявшимися, поэтому любой анализ, в котором делается попытка выявить основные факторы, влияющие на эти процессы, должен начинаться с определения соответствующих показателей. В зарубежной практике при проведении финансового анализа используются многочисленные финансовые коэффициенты: рентабельности, ликвидности, платежеспособности и рыночные индикаторы, каждый из которых выполняет свои определенные функции.

Заслуживает внимания концепция оценки финансовой устойчивости, в основе которой лежит деление активов организаций на финансовые и нефинансовые. Согласно этой концепции, финансовое равновесие и устойчивость финансового положения достигаются, если нефинансовые активы покрываются собственным капиталом, а финансовые – заемным. Запас устойчивости увеличивается по мере