Q в штуках за год – фактический объем продаж за 2017 год

П* прибыль оптимальная – прибыль при оптимальном объеме продаж

П прибыль фактическая - прибыль при фактическом объеме продаж

р* - продажная цена при оптимальном объеме продаж

р – продажная цена при фактическом объеме продаж

Выявлено, что по подгруппам товаров «Сыры твороженные» и «Моцарелла» выгоднее продавать больший объем товара, но по меньшей цене, по группам товаров «Масло сливочное», «Майонезы», «Сыры плавленые», «спред», «маргарин» выгоднее продавать меньший объем, но по более высокой цене.

При использовании механизма оптимального планирования объема продаж были получены оптимальные объемы продаж, которые максимизируют прибыль ритейлера, что показывает результат положительного экономического эффекта.

На основе данной модели были получены оптимальные механизмы планирования объемов продаж, максимизирующие прибыль ритейлера.

Моделирование оптимальных механизмов планирования на основе информации о динамике реальных рынков продовольственного ритейлера подтвердило работоспособность предложенных моделей и механизмов и позволило выявить оптимальный объем продаж и продажные цены, тем самым максимизировать прибыль ритейлера.

1. Попова И. Н. , Алгоритм формирования и поддержания бренда розничной торговой сети // ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ НАУКОВЕДЕНИЕ , 2014 - №2 (21) - с 70
2. Анализ структуры и динамики товарооборота розничной торговой сети /Ванюшина А.Ю. / В сборнике: XX Всероссийская студенческая научно-практическая конференция Нижневартковского государственного университета сборник статей. 2018. С. 168-171.
3. Статистический анализ регрессионных моделей ценовых трендов на товарных рынках розничных торговых сетей / Ванюшина А.Ю.// Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 7. С. 185-189.
4. Гераськин М. И., Манахов В. В. Оптимизация взаимодействий в мультиагентной сильносвязанной системе «ритейлер – банк – страховщик» // Проблемы управления. 2015. № 4. С. 9–18.
5. Гераськин, М.И., Манахов В. В. Анализ кривых спроса на товарных и финансовых рынках монополистической конкуренции //Актуальные проблемы экономики и права.- 2016. -т. 10. -№ 2 (38). -с. 80-92.
6. Гераськин, М.И. Оптимальный механизм распределения эффекта в интегрированной сильносвязанной системе анонимных агентов с трансферабельной полезностью // Проблемы управления. – 2017. –№2. – С.27-41.
7. Гераськин М. И. ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПОЛИКОМПОНЕНТНОЙ СИСТЕМОЙ ПРИ НЕСКОЛЬКИХ КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ НА ОСНОВЕ ГРАФА УПРАВЛЕНИЯ // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2003. Т. 5. № 1. С. 134-142.
8. Манахов В. В. Моделирование оптимального ассортимента ритейлера при продаже непродовольственных товаров в кредит // СТАТИСТИКА И ЭКОНОМИКА. 2016. №3. С. 78 – 82.
9. Гераськин М.И., Кореева Е.Б., Кузнецов А.В. МОДЕЛИ СОГЛАСОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ АГЕНТОВ НА РЫНКЕ СОТОВОЙ СВЯЗИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2008. Т. 6. № 4-2. С. 278-234.
10. Гераськин М. И. СОГЛАСОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ В КОРПОРАЦИЯХ // Управление большими системами: сборник трудов. 2006. № 15. С. 68-78.

Дудченко Н.И.

Система профессионального отбора работников на предприятии

*Кубанский Государственный университет, факультет управления и психологии
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-06-2019-107

idsp: ljjournal-06-2019-107

Аннотация

Статья посвящена проблеме отбора персонала как фактора повышения качества рабочей силы на предприятии. Автор данной статьи: Дудченко Н.И. указывает на важность процесса отбора работников на предприятии. Ведь этот процесс важен для повышения эффективности работы предприятия. Также рассматриваются стандартные и

нестандартные методы подбора персонала. Предлагается повысить квалификацию работников – применением тестов, которые позволят оценить знания и умения каждого работника. Также такие тесты позволяют определить уровни критериев, которые характеризуют квалификации работников.

Ключевые слова: персонал, предприятие, профессия, профессиональный отбор, управление персоналом, производительность труда, критерии отбора.

Abstract

The article is devoted to the problem of personnel selection as a factor in enhancing the quality of the labor force in the enterprise. The authors of the article: Dudchenko N.I. indicate the importance of the selection process of employees in the enterprise. After this process is important to improve the efficiency of the enterprise. standard and non-standard methods of recruitment are also considered. It is proposed to improve the skills of workers - the use of tests that will assess the knowledge and skills of each employee. Also, these tests can determine the levels of criteria that characterize the skills of workers.

Keywords: the staff, enterprise, profession, professional selection, staff management, productivity, selection criteria.

Персонал - это настоящая ценность для каждой фирмы. На сегодняшний день уже множество руководителей убедились в важности вопроса кадровой политики, ведь при верной организации управления кадрами фирма может приобрести весомые конкурентные преимущества на рынках. Хорошо подобранная трудовая группа, команда единомышленников могут осуществить поставленные перед фирмой серьезные задачи [1].

До 60-х годов в вопросе наборов, наймов и отборов персонала ориентировались только на существующие потребности компании. При данном подходе работодатели рассчитывали приобрести в любой момент нужное ему число сотрудников, для применения которых не запрашивается продолжительной специальной подготовки. Избыточные рынки рабочих сил давали работодателям такую возможность, а увольнения избыточного персонала почти ничего не стоило. Изменение в условии деятельности компаний выдвинули в качестве общих для всех требований ориентироваться при формировании ресурсов не только на существующие потребности, но и на последующие перспективы. Данное требование касается всех типов ресурсов, в том числе и человеческих. В последнее время наблюдаются тенденции уменьшения интересов и внимания к проблеме труда, анализу положения и перспективы формирования трудовой активности, хотя оценки положения дел в области труда - нужное условие верного выбора устремления и способов осуществления мероприятий по оздоровлению экономики.

Профессиональный отбор — система специализированных процедур исследования и оценок профессиональной пригодности человека, к овладению обусловленной профессией или коллективом профессий, достижению в них запрашиваемого уровня мастерства и удачного исполнения профессиональных обязанностей в типовых и нестандартных профессиональных обстоятельствах.

Разработка системы профессионального отбора кадра и расстановки кадра включает в себя:

- основание специализированных методик исследования и оценок деловых и личных качеств кандидатов в процессах проведения с ним собеседований в отделе кадров.
- основание на базе разных психологических способов и методик исследования и оценки личности системы, которая позволяет с высокой точностью прогнозировать удачность будущей профессиональной деятельности кандидатов [2].

Этот тип работ предопределяет выявления профессионально важных психологических специфик человека, то есть таких качеств, которые устанавливают

удачность его деятельности, установление конкретных способов и методик их практических исследований, описание алгоритмов принятий решения о профессиональной пригодности [3].

Необходимость проведения соответствующих работ определена тем, что способности являются одним из важных элементов поддержаний высокой производительности труда и, значит, конкурентоспособности компании.

По оценке экспертов Службы Занятости Соединенных Штатов и министерства труда США, доход, который возникает из-за разницы в производительности труда сотрудников, которые были отобраны с применением психологических тестов исследования способности, и случайно отобранных лиц, приблизительно равен годовому доходу корпораций. Если при приемах на работу применяются другие методы оценок пригодности кандидата, то будущие потери компании все равно будут велики. Отборы кадров по способностям намного результативнее всех других способов отбора. В частности, он на 20% результативнее приемов на работу с испытательными сроками, на 40% - отборов по анкетным данным, в 2 раза - способа проверок рекомендаций, в 2.9 раза - отборов на базе опытов предыдущей работы, в 3.8 раза - собеседования, в 4.8 - академических итогов в профильных учебных заведениях [4].

По данным министерств труда и Службы Занятости США, неспособные работники в частных секторах экономики Соединенных Штатов приносят ущерб своему работодателю в сумме 80 млрд. долларов в год, что в 4 раза превышает ущербы от промышленных шпионажей и составляет 80% убытка от деятельности всего преступного мира. Неспособных сотрудников можно вполне анализировать, как своего рода "преступников". В частности, неспособные управляющие среднего звена после нескольких месяцев работы в компании приносят ей убытки в 75 тысяч долларов [5].

Отборы кадров по способностям чрезвычайно обширно распространены за рубежом и прежде всего в США. В настоящее время там уже выработаны соответствующие системы для представителей больше, чем 515 профессий. К сожалению, данного рода система пока еще мало распространена в России.

Прежде всего, сегодня нужно определить исходные уровни критериев, которые характеризуют квалификации работников. Для этого применяются тесты, которые позволяют качественно оценивать знания и умения работников по отношению к тому, что им предстоит делать в планируемых периодах. Исходное значение критериев квалификаций сопоставляются с критериями, которые нужны для будущей работы. Выявленные рассогласования исходного и нужного уровней может быть ликвидировано при помощи разных программ обучения. Каждой из них соответствует обусловленная стоимость осуществления [6].

Хотелось бы уделить особое внимание тому, что руководитель предприятия выполняет важную функцию. В своих решениях, он должен исходить из того, что для предприятия важен человеческий потенциал, способности, качество выполнения работ, решения задач, в том числе и проблемных. Это в определенном случае зависит и от самого работника, от его качеств, умений и навыков, которые характеризуют его как личность, специалиста.

1. Бойдаченко Р.А. Служба управления персоналом. - Новосибирск: ЭКО, 2010.
2. Виханский Н.Л. Стратегическое управление: Учебник. - М.:Гардарики, 2011.
3. Генкин, Е.Д. Организация, нормирование и оплата труда в промышленных компаниях. Учебник / Б.М.Генкин. - М.:Издательство: «НОРМА», 2010. - 400 с.
4. Герчиков К.М. Управление персоналом: сотрудник - самый результативный ресурс фирмы: Уч. пособие - М.: Инфра М, 2010 - 282 с.
5. Разработка систем профессионального отбора кадров и расстановки кадров [электронный ресурс] <http://www.repetitor-sx.ru/ar4.html> (дата обращения 15.09.2015)
6. Егоршин В.К., Зайцев Т.Е. Организация труда персонала - М.: 2010. - 320с.