

Исходя из вышесказанного, необходимо строить производственную программу по молочным продуктам, учитывая вкусы и предпочтения покупателей. Наиболее существенными факторами стимулирования спроса, наряду с ценой, выступают объем, практичность и удобство упаковки.

УДК 631.155.2:658.8:637.1 (476.6)

ПОИСК ВОЗМОЖНЫХ ПУТЕЙ РАСШИРЕНИЯ КАНАЛОВ СБЫТА ОАО «ГРОДНО-МОЛКОМБИНАТ»

Дегтяревич Ир.И.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Сбытовая политика предприятия является завершающим и одним из важнейших элементов производственно-сбытовой деятельности. От эффективности ее осуществления зависит не только объем продаж, но и известность торговой марки, а также степень удовлетворенности потребителей и желание осуществления повторных покупок. В этой связи считаем проведение исследований по поиску дополнительных каналов сбыта достаточно своевременными и актуальными.

Как показали исследования, география рынков сбыта ОАО «Гродно-Молкомбинат» достаточно обширна. Продукция анализируемого предприятия реализуется практически по всей территории Республики Беларусь, наименее освоенным регионом при этом остается Брест и Брестская область. В настоящее время предприятием ведется большая работа по расширению ассортимента производимой продукции, совершенствованию ее качества и брендингу, что позволяет увеличить объемы продаж и благоприятно сказывается на экономической эффективности.

С целью совершенствования сбытовой деятельности нами была рассмотрена возможность открытия на территории г. Гродно молочного бара. Исследования проводились методом анкетирования среди гродненских потребителей. Анализ потребительских предпочтений 160 респондентов показал, что наиболее употребляемой молочной продукцией является продукция с торговой маркой «Молочный мир» и «Савушкин продукт» (56 % и 44 % соответственно). Высокий уровень потребления достигается за счет свободного доступа в розничной сети, широкого ассортимента и высокого качества продукции. Что касается расширения каналов сбыта молкомбината, то более 80 % опрошенных потребителей указали на необходимость открытия молочного бара, внесли предложения по ассортименту и выразили готовность посещать подобное заведение.

Анализ социально-демографического портрета потенциального посетителя показал, что в большинстве случаев (58 %) это молодая семья со средним достатком, имеющая одного или двоих детей, а также учащиеся и студенты (28 %).

На основании полученных результатов считаем расширение каналов сбыта ОАО «Гродно-Молкомбинат» путем практического использования данного предложения вполне обоснованным и целесообразным.

УДК: 631.152:658.012.4.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ

Гудкова Н.А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Руководящие кадры - это ключевое звено в деятельности органов управления. Именно поэтому вопросам их подбора, расстановки и оценки руководители государственных органов должны уделять пристальное внимание.

Совершенствование аттестации кадров должно идти по пути не только правового регулирования процедур и правил, но и регламентации оценочных критериев и методов их применения.

В настоящее время в практике аттестации используется свыше двух десятков методик оценки работников. Это свидетельствует о том, что серьезная проблема аттестации не разрешена. Отсутствие единой методики оценки сказывается на качестве проведения аттестации.

В зависимости от целей аттестации, специфики производства, состава аттестуемых работников и других важных факторов, в соответствии с утвержденным локальным положением при аттестации работников комиссия может использовать многообразные методы предварительной оценки качеств аттестуемых: биографические оценки, метод эталона, матричный метод, метод суммируемых оценок, тестирование, парных сравнений, балльной оценки, коэффициентной оценки и др. Они различны по сложности, но в большинстве своем страдают общим недостатком - наличием элементов субъективности.

Поэтому при аттестации руководителей и специалистов предприятий и организаций аттестационным комиссиям необходимо максимально использовать утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 июня 2004 г. № 759 критерии оценки работы руководящих кадров. Данные критерии включают перечень общих показателей эффективности работы организаций, находящихся