

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СБЫТОВОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Практика проведения диагностики системы управления сбытовой деятельностью на обследованных промышленных предприятиях Брестской области позволяет оценить эффективность работы сбытового персонала, которая определялась исходя из оценки параметров соответствующей функции.

Функция эффективности работы кадров определяется 7 дополнительными и 28 вспомогательными параметрами и имеет следующий вид:

$$F(\text{ЭРКС}) = f(\text{СОКС}; \text{УКРС}; \text{СЗДС}; \text{ПКРС}; \text{СОТС}; \text{СМСС}; \text{СМРСС}),$$

(1)

где: СОКС — эффективность системы отбора работников в службу сбыта; УКРС — уровень квалификации работников службы сбыта; СЗДС — степень соответствия работников службы сбыта занимаемой должности; ПКРС — эффективность системы повышения квалификации работников службы сбыта; СОТС — эффективность системы оценки результатов труда работников службы сбыта; СМСС — эффективность системы материального стимулирования труда работников службы сбыта; СМРСС — эффективность системы морального стимулирования труда работников службы сбыта.

Оценка приведенных выше параметров производилась экспертным методом, а также с использованием метода анализа специализированного документооборота.

Обработка результатов диагностики развитости сбытовой деятельности промышленных предприятий позволила получить конкретные данные о состоянии описанной выше функции.

Система отбора работников в службу сбыта эффективна, по оценкам экспертов обследованных предприятий, на 39-47 %. При формировании сбытового аппарата не уделяется должного внимания качеству имеющих у претендентов знаний, деловым качествам личности, психологической совместимости персонала. А ведь данные характеристики имеют принципиальное значение при определении пригодности и перспективности потенциальных сотрудников.

Существующая система повышения квалификации обследованных предприятий эффективна на 37-46 %. Качество мероприятий по повышению квалификации оценено экспертами на уровне 46-57 %. Данные мероприятия охватывают лишь 35-43 % сбытового аппарата предприятия.

Слабо поставленное обучение приводит в итоге к довольно низкому профессиональному уровню деятельности работников сбытовых служб, о чем свидетельствуют также показатели уровня квалификации работников (51-67 %), степени соответствия работников сбытового аппарата занимаемой должности (57-71 %).

Для большинства обследованных предприятий характерна довольно низкая эффективность системы оценки результатов труда работников (39-43 %), системы материального (27-39 %) и морального (43-58 %) стимулирования труда работников службы сбыта, что приводит к слабой заинтересованности работников в результатах сбыта, и, как следствие, к достаточно низким показателям сбытовой деятельности обследованных предприятий.

В целом, показатель функции составляет 41-53 %, что свидетельствует о достаточно низкой эффективности работы сбытового персонала на обследованных предприятиях, так как при развитости функции до 69 % предприятие находится в зоне провала управляемости. Минимально достаточным уровнем управляемости является развитость функции на 70 %, и только при развитости функции от 71 до 100 % предприятие может нормально функционировать.

<http://edoc.bseu.by>

С. О. Белова

Гомельский кооперативный институт

ТОРГОВЫЕ НАДБАВКИ В ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

В настоящее время торговые предприятия республики получили возможность самостоятельно определять размер торговой надбавки в рамках установленных государственными органами предельных размеров.

Основные требования, предъявляемые к размеру торговых надбавок, на наш взгляд, заключаются в необходимости быть достаточными для покрытия издержек обращения и решения за счет получаемой прибыли задач, стоящих перед предприятием по его развитию; они должны отражать специфику реализации отдельных товаров; стимулировать эффективное использование имеющихся ресурсов; содействовать сокращению звенности товародвижения.

Однако торговая надбавка в нынешнем варианте ее определения при существующих условиях хозяйствования не выполняет поставленных задач.

В настоящее время торговые надбавки являются практически единственным источником формирования валового дохода для торговых предприятий, работающих в условиях жесткой конкуренции. Поэтому вопрос о выработке правильной методики установления цен является одним