

Нт — торговая наценка за единицу товара (считается в процентах к цене реализации);

Зр — затраты на рекламу (в денежных единицах);

Рд — расходы дополнительные (в денежных единицах).

Расчёт дополнительного товарооборота (в денежных единицах):

$$T_d = \frac{T_c \cdot \text{Пр} \cdot D}{100} \quad (3)$$

где T_c — средневзвешенный товарооборот до начала рекламного мероприятия (в денежных единицах);

Пр — относительный прирост средневзвешенного товарооборота за рекламный период по сравнению с "до рекламным" (считается в процентах);

D — количество дней рекламного периода.

Экономическая эффективность рекламы может также определяться методом целевых альтернатив, путём сопоставления планируемых и фактических показателей, оцениваемых как вложения средств в рекламную кампанию.

$$\text{Э} = \frac{(\text{Пф} - \text{З})}{(\text{Пп} - \text{З})} \cdot 100\% \quad (4)$$

Э — измеряется в процентах;

Пф — фактическая прибыль за период действия рекламы (в денежных единицах);

Пп — планируемая прибыль.

Этот метод показывает уровень достижения цели [2].

Список использованных источников:

1. Мудров, А.К.: Основы рекламы. — Киев: Издательская группа ВНУ, 1997. — 758 с.
2. reklama-expo.ru [Электронный ресурс]. — Электронные данные. — Режим доступа: <http://www.reklama-expo.ru/ru/articles/reklama-v-sovremennom-mire>

ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В IT-КОМПАНИИ

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Гарастович А.М.

Космыкова Т.С. — асс. каф. ЭИ

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало, хотя в системе управления каждой организации существовала подсистема управления кадрами и социальным развитием коллектива (отдел кадров). В дальнейшем ситуация претерпела изменения.

Управление персоналом (англ. human resources management, HRM, HR-менеджмент) — область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование. Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управления организацией[1].

Основные функции процесса управления персоналом[2]:

- подбор, найм и обучение персонала;
- оценка персонала;
- развитие благоприятного морального климата и организационной структуры для повышения творческой активности каждого работника;
- определения потребности в персонале;
- наиболее эффективное использование потенциала сотрудников и его вознаграждение;
- обеспечение гарантии социальной ответственности перед каждым сотрудником;
- анализ кадрового потенциала и планирование его дальнейшего развития;
- мотивация персонала;
- создание комфортных социальных условий в коллективе;
- решение индивидуальных вопросов касательно психологической совместимости сотрудников.

Слабые стороны процесса управления персоналом в ЗАО «Кьюлик Системс»:

- отсутствие необходимого уровня компетентности;
- устаревшая система оценки результатов труда персонала;
- отсутствие системы служебного продвижения;
- нерегулярная оценка персонала.

Основные существующие решения[3]:

- «Сотрудники предприятия»;
- «Кадры»;
- «Галактика Управление персоналом».

Основными недостатками представленных программ является направленность на учёт персонала.

Другие функции управления, например оценка персонала, не реализованы совсем.

В данном дипломном проекте основной упор сделан на функции учёта персонала, определения потребности в персонале, оценки и эффективного использования потенциала сотрудников.

Приложение написано на языке программирования Java с использованием таких технологий, как Java Servlets и Java Servlets Page (JSP). В качестве базы данных используется SQLite.

Список использованных источников:

1. Студфайлз [Электронный ресурс] – Электронные данные. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/5998937/page:7/>
2. Твой бизнес [Электронный ресурс] – Электронные данные. – Режим доступа: <https://tvoi.biz/servisy-i-soft/luchshie-programmy-dlya-upravleniya-pers.htm>
3. Программы для бизнеса [Электронный ресурс] – электронная энциклопедия. – Электронные данные. – Режим доступа: <http://araxgroup.ru/content/view/30/72/>

АНАЛИЗ И МОДЕЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В РБ

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Адамчук В.А.

Алехина А. Э. – к. э. н., доцент

В работе исследуется зависимость суммарного коэффициента рождаемости [1] от уровня образования: среднеобщее и ниже, профессионально-техническое, средне-специальное и высшее, а также в зависимости от места проживания: сельская или городская местность. В работе использовался метод передвижки возрастов и когорт. [4] Таким образом было выделено 36 когорт от 40 до 75 лет. Когорты были разделены по уровню образования (4 уровня) и типу местности (2 типа). В результате в расчётах использовалось 288 групп женщин. [5]

Была построена регрессионная модель, которая имеет вид:

$$y_i = b_0 + b_1 x_{i1} + a_{11} z_{i11} + a_{21} z_{i21} + a_{22} z_{i22} + a_{23} z_{i23} + \varepsilon_i, i = 1, \dots, 288,$$

где $b_0, b_1, a_{11}, a_{21}, a_{22}, a_{23}$ – коэффициенты регрессионной модели;

y_i – СКР;

x_{i1} – возраст когорты;

$z_{i11} = \begin{cases} 1, & \text{если } i \text{ – я группа проживает в городской местности,} \\ 0 & \text{во всех остальных случаях;} \end{cases}$

z_{i21}

$\begin{cases} 1, & \text{если } i \text{ – я группа имеет профессионально – техническое образование,} \\ 0 & \text{во всех остальных случаях;} \end{cases}$

$z_{i22} = \begin{cases} 1, & \text{если } i \text{ – я группа имеет среднее специальное образование,} \\ 0 & \text{во всех остальных случаях;} \end{cases}$

$z_{i23} = \begin{cases} 1, & \text{если } i \text{ – я группа имеет высшее образование,} \\ 0 & \text{во всех остальных случаях;} \end{cases}$

ε_i – величина ошибки.