

5. Политика Azerbajdzhana v oblasti sel'skogo hozyajstva: osnovnye .
<http://na-journal.ru/1-2015-gumanitarnye-nauki/570-politika-azerbajdzhana-v-oblasti-selskogo-hozjajstva-snovnye-tendencii-problemy-i-novye-perspektivy>

6. Prodovol'stvennaya bezopasnost'-strategicheskaya cel' Azerbajdzhana. - <http://naukarus.com/prodovolstvennaya-bezopasnost-strategicheskaya-tsel-azerbaydzhana>.

7. Sel'skoe hozyajstvo Azerbajdzhana-
<http://www.ksam.org/index.php? mtype=news1&mid=230>

8. Prezident Azerbajdzhanskoj Respubliki o razvitii sel'skogo hozyajstva strany. <https://ru.sputnik.az/azerbaijan/20170111/408386416/prezident-aliev-kabmin-itogi-goda.html>. BAKU, 11 yanvarya

Рецензент: Балджи М. Д., д.е.н., професор кафедри економіки, права та управління бізнесом Одеського національного економічного університету

15.01.2018

УДК 331.2

Аскерова Улькер Гамидулла гызы

ВОПРОСЫ УЛУЧШЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

В статье рассматривается роль заработной платы в управлении качеством в высших учебных заведениях и ряд вопросов, связанных с координацией качества труда и размерами заработной платы. качество образования напрямую зависит от качества преподавателя. Отмечается, что в целом, понятие качество в любой области выражает соответствие определенным стандартам, и чем ближе к стандарту параметры, характеризующие работу преподавателя, тем выше качество. Личный материальный стимул является одним из основных

факторов, влияющих на качество. Были даны определенные рекомендации для определения новых показателей качества, которые будут использоваться для дифференциации заработной платы с использованием экспертных систем.

В итоге, автор подчеркивая важность применения методологий по оцениванию деятельности преподавателя по поставленным оценкам будут восприняты студентами объективно и снимет вопросы субъективных вмешательств.

Ключевые слова: зарплата, качество, система образования, экспертная система, параметры стандартов, дифференциационный подход, высшие учебные заведения, материальный стимул.

Askerova Ulker Gamidulla gizi

ISSUES OF IMPROVING PAY AND QUALITY MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION

The article examines the role of wages in quality management in higher education institutions and a number of issues related to the coordination of the quality of work and wages. The quality of education directly depends on the quality of the teacher. It is noted that in general, the concept of quality in any field expresses compliance with certain standards, and the closer to the standard the parameters characterizing the work of the teacher, the higher the quality. Personal material incentive is one of the main factors affecting quality. Some recommendations have been made to define new quality indicators that will be used to differentiate wages using expert systems.

As a result, the author emphasizing the importance of the application of methodologies for assessing the activities of the teacher on the assigned assessments will be perceived objectively by students and will remove questions of subjective interventions.

Key words: salary, quality, education system, expert system, standards parameters, differentiation approach, higher education institutions, material incentive.

ПИТАННЯ ПОЛІПШЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ І УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

У статті розглядається роль заробітної плати в управлінні якістю у вищих навчальних закладах та ряд питань, пов'язаних з координацією якості праці та розмірами заробітної плати. Якість освіти безпосередньо залежить від якості викладача. Відзначається, що в цілому, поняття якості в будь-якій області висловлює відповідність певним стандартам, і чим ближче до стандарту параметри, що характеризують роботу викладача, тим вище якість. Особистий матеріальний стимул є одним з основних факторів, що впливають на якість. Було дано певні рекомендації для визначення нових показників якості, які будуть використовуватися для диференціації заробітної плати з використанням експертних систем.

У підсумку, автор підкреслюючи важливість застосування методологій по оцінюванню діяльності викладача по поставленим оцінками будуть сприйняті студентами об'єктивно і зніме питання суб'єктивних втручань.

Ключові слова: зарплата, якість, система освіти, експертна система, параметри стандартів, диференціаційний підхід, вищі навчальні заклади, матеріальний стимул.

Постановка проблеми в общем виде. В организации эффективного учебного процесса основной движущей силой высших учебных заведений является труд преподавателя, и подготовка квалифицированных специалистов зависит от его педагогической компетентности, эффективности трудовой деятельности, отношения к работе и от культурного уровня. Поэтому одним из важных аспектов управления социально-трудовыми отношениями в высших учебных заведениях является мотивация преподавателей [6]. Таким образом, качество образования напрямую зависит от качества преподавателя.

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы, которым посвящается статья. В основу научного исследования положена гипотеза о связи заработной платы и управлении качеством в высших учебных заведениях. В дальнейшем планируется

рассмотреть ряд вопросов, связанных с координацией качества труда и размерами заработной платы.

Формирование целей статьи обусловлено рассмотрением вопросов по улучшению оплаты труда и управлению качеством в высших учебных заведениях.

Изложение основного материала исследования.

В целом, понятие качество в любой области выражает соответствие определенным стандартам, и чем ближе к стандарту параметры, характеризующие работу преподавателя, тем выше качество. Личный материальный стимул является одним из основных факторов, влияющих на качество. Адам Смит в своей работе «Народное богатство» отмечал [3]: “каждый человек хочет жить комфортно, независимо от того, имеет ли он трудную или комфортную профессию. Если заработная плата человека вне зависимости от его обязательства остается неизменной, он выполнит свое обязательство недобросовестно, невнимательно”.

Преподавательский труд в высших учебных заведениях, который включают в себя мероприятия, связанные с наукой и обучением, разделен на два раздела и в рейтинговых таблицах, одобренных каждым высшим учебным заведением, для оценки этих видов деятельности используются следующие показатели:

1. Процент успеваемости;
2. Показатель, основанный на оценках, данных студентами преподавателю;
3. Показатель, оценивающий соответствие оценок студентов их уровню знаний;
4. Научные монографии или книги;
5. Учебные материалы или учебники;
6. Научные статьи;
7. Тезисы докладов;
8. Учебные программы;
9. Методические материалы.

Оценки по пунктам 4, 5, 6 и 7 рейтинговых таблиц в последнее время отмечаются отдельно по внешним и внутренним публикациям. Этот список по усмотрению руководства предприятия может также включать другие показатели, которые могут быть выражены в цифрах (например, количество опозданий на урок в

минутах в рассматриваемый период). Разнообразие единиц измерения этих показателей в отдельности не создает никаких проблем. Потому что их оценка определяется в одном и том же единице измерений для всех преподавателей.

Ключевым показателем в определении качества образования являются результаты обучения студента (учащегося) и объективная оценка этих результатов считается основным надежным источником выявления качества. Таким образом, одним из основных факторов, определяющих качество в образовании, является объективная оценка достижений учащихся и студентов.

Преподаватель играет роль специализированного эксперта в управлении качеством в образовании [2, стр. 144]. Как можно проверить качество и эффективность работы преподавателя как основного вкладчика в качество образования? Так, оценка качества преподавательского труда, его измерение на основе различных групп по ряду факторов может быть осуществлено с помощью экспертных систем. Если мы свяжем результаты этих оценок с заработной платой, то, на наш взгляд, этот вопрос может положительно повлиять на управление качеством в сфере образования в материальном отношении.

Трудовая деятельность педагогических работников в высших учебных заведениях несколько сложна и охватывает различные виды деятельности. Поэтому при формулировании комплекса показателей для оценки их труда важно учитывать каждую из этих сфер деятельности. Так, в высших учебных заведениях заработная плата бывает стабильная (должностная зарплата) и переменная (компенсирующие и стимулирующие платежи) и состоит из двух частей. Переменная часть обычно определяется на основе окончательной оценки рейтинговых таблиц, составленных в высших учебных заведениях на основе направления деятельности. Дифференциация заработной платы в высших учебных заведениях на основе результатов сравнительного анализа направлений деятельности помогает создавать разные системы заработной платы, оценивать деятельность научно-педагогического персонала и определять средний уровень направлений деятельности в рейтинговых таблицах (6, с. 508).

Так, рассматриваемый нами пример является примером сравнительного анализа. Во время решения таких вопросов важным

является «обоснование однородной совокупности факторов и анализируемых объектов» [9, стр. 158]. Другими словами обеспечение сопоставимости объектов. Для этого объекты необходимо сгруппировать по показателям, характеризующим их возможности. В этом случае возраст, академический стаж (опыт) и т. д. преподавателей можно считать показателем такой группировки.

В последнее время в качестве оценки научной деятельности преподавателей берется последний год. Мы считаем, что деятельность преподавателя, не связанная со студентами (другими словами, не относящаяся к показателям 1,2, и 3 в списке выше), может охватить длительный период. Например, для подготовки научных монографий, учебных пособий и учебников может потребоваться несколько лет. Из-за этого практически невозможно объективное оценивание по последнему году этой части научно-педагогической деятельности. Поэтому, во время оценивание этой деятельности, мы считаем более целесообразной принять во внимание работу педагога на протяжении всего периода его деятельности, как относительно объективный показатель оценки этой деятельности.

Таким образом, методологию, предложенную нами для оценки части научно-педагогической деятельности, не связанной со студентами, рассмотрим на примере Азербайджанского Государственного Аграрного Университета (АГАУ). Профессорско-преподавательский состав АГАУ, участвовавшие в опросе, сгруппированы в равные интервалы, в зависимости от возраста. Однако для этой цели могут быть использованы специальные математические методы [5].

В опросе участвовало 53 респондента. Они распределены по группам в следующей форме: 5 респондентов в возрасте до 30 лет, 7 от 30 до 35 лет, 6 от 35 до 40 лет, 6 от 40 до 45 лет, 5 от 45 до 50 лет, 6 от 50 до 55 лет, 7 от 55 до 60 лет, 5 от 60 до 65 лет, 5 от 70 до 75 лет, 1 выше 75 лет.

После решения проблемы группировки коэффициент сравнения рассчитывается на основе следующего алгоритма [1] отдельно для каждой группы:

1. Вычисляем среднего значения каждого параметра X_{jcp} по формуле

$$X_{j\text{ср}} = \frac{\sum_{j=1}^n X_{ij}}{n} \quad j = 1, m \quad (1)$$

Здесь, X_{ij} – значение j -го параметра для i -го респондента; n – количество респондентов в группе; m – количество параметров.

2. Вычисляем значения коэффициента K_{ij} для j -го параметра i -го респондента по формуле

$$K_{ij} = \frac{X_{ij}}{X_{j\text{ср}}} \quad j=1,m; \quad i=1,n \quad (2)$$

3. Вычисляем итоговое значение коэффициента сравнения по формуле

$$K_{j\text{сравн}} = \sum_{j=1}^n K_{ij} \quad i = 1, n \quad (3)$$

Значения коэффициента сравнения каждого преподавателя для групп возраста «до 30 лет» и для групп возраста «от 50 до 55 лет» показан в табл.1 (остальные группы не указано только с целью сокращения объема) .

Наибольшее значение сравнительного коэффициента рассматриваемого направления деятельности определяет лучшего преподавателя. Если мы посмотрим на показатели преподавателей в возрасте до 30 лет, мы увидим, что наибольшее значение коэффициента (8,4375) принадлежит преподавателю, опубликовавшему научные статьи в объеме 3-х печатных листов, тезисы докладов 1 печатных листов, учебные программы 0,8 печатных листов и методических пособий 10 печатных листов.

На наш взгляд, по значению этого коэффициента можно также сравнить преподавателей, принадлежащих к разным группам. Вычисление значения коэффициента отдельно для каждой группы показывает то, как преподаватель использует свои собственные возможности. Из-за группировки близкие по внутренним способностям преподаватели попадают в одну группу. Во время таких расчетов значение коэффициента определяет то, как преподаватель использует свои внутренние ресурсы и на каком уровне они находятся по сравнению с возможностями своих сверстников. Таким образом, согласно показателям научной деятельности, лучший

преподаватель (среди 53 респондентов) относится к возрастной группе 50-55 лет, а его показатель (значение сравнительного коэффициента) равно к 19,85413.

Таблица 1

Сравнение деятельности преподавателей по объему опубликованных работ (печатных листов)

1	Вне республиканское издание				Внутри республиканское издание						12
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
До 30 лет											
1							3	1	0,8	10	8,4375
2				0,2			1	0,6			4,0625
3							0,5	0,4	0,8		2,604167
4							1,5	0,4	0,8		3,229167
5				0,2			2	0,8		5	6,666667
От 50 до 55 лет											
1			0,5	0,2		15,2	13	1,4	0,8	20	4,111681
2			1	0,2		30,4	9	1,2	1,6	35	5,743612
3			1,5	1,2		30,4	15	1,2	3,2	20	8,559731
4			0,5	0,4		15,2	13	1,6	2,4	5	4,575082
5			0,5	0,4		60,8	6	2	0,8	5	5,155769
6			1	0,8	12,2	45,6	43,5	3,6	7,2	60	19,85413

На наш взгляд, для оценки результативности работы преподавателя со студентами может использоваться процент успеваемости учащихся, показатель, основанный на оценках студентов, данный преподавателю, и показатель, характеризующий соответствие оценки студента уровню его знаний [1]. В настоящее

время очень часто используется первый показатель, второй используется в редких случаях.

Неправильно использовать только процент успеваемости студента при оценке работы преподавателя. Так, неадекватная оценка знаний учащегося может создать условия для возникновения негативных ситуаций. Потому что высокий процент успеваемости понимается как высокий уровень преподавателя. Этот показатель не считается объективной, поскольку она определяется самим преподавателем, ведет к субъективизму, а также отрицательно сказывается на качестве образования. Эти недостатки в последнее время привели к использованию второго показателя, то есть к использованию показателя, основанного на оценке учащимися работы преподавателя. Однако это устраняет требовательность преподавателя к студентам и, с целью завоевать положительные отзывы студентов, поощряет его писать оценку выше, чем они это заслуживают. С другой стороны, из-за того, что преподавателя с более низким уровнем знаний и навыков не могут правильно оценить уровень студента, ставят им высокие оценки, чтобы угодить им, а в результате за счет этого они получают самые высокие оценки из-за симпатий студентов к ним. По-видимому, этот метод со своими субъективными характеристиками приводит к завышенным оценкам студентов преподавателей, к снижению уровня образования.

Третий показатель, который характеризует соответствие оценки студента уровню его знаний, был предложен нами при оценке работы учителей в общеобразовательных школах [1]. Рассмотрим эту оценку как адаптированную к системе высшего образования.

Объективность тестовых экзаменов, проводимых Государственным Экзаменационным Центром, ни у кого не вызывает сомнений. Но трудно с такой уверенностью говорить об оценках, поставленных преподавателями в учебных заведениях. Традиционные методы, доступные в настоящее время, не позволяют ни устранить, ни выявить эти недостатки. С этой целью, на наш взгляд, может оказаться важным использование систем с различными названиями, такими как “Системы поддержки принятия решений”, “Интеллектуальные системы”, “Экспертные системы” и т. д. для оценки деятельности преподавателя. Так, в основе этой идеи лежит вопрос о замене преподавателя современными экспертными системами, созданными на основе базы знаний для определения

уровня знаний студента. Главная цель здесь – оценка объективности преподавателя.

Экспертные системы, основываясь на комплексный анализ результатов тестовых и устных или письменных способов, приводит к сочетанию лучших характеристик обоих. Согласно предлагаемого нами метода, уровень знаний учащихся на основе результатов объективного тестового опроса и проводимого преподавателем устного или письменного субъективного опроса определяется специальными математическими методами. Исследуется соответствие между этими результатами и на этой основе принимается решение. Результаты субъективного опроса могут быть проанализированы как на основе базы, созданного индивидуально для каждого преподавателя, так и на основе общей базы знаний (или других целесообразных вариантов).

Использование экспертных систем для проверки соответствия поставленных преподавателями оценок уровню знаний студентов, может быть упрощённо описано в следующей форме.

Результаты вступительных экзаменов (считающихся объективными), проводимых Государственным Экзаменационным Центром Азербайджанской Республики, и оценки, поставленные студентам преподавателями высших учебных заведений (считающихся субъективными), анализируется экспертной системой и исследуется соответствие между ними. Следует отметить, что этот анализ осуществляется экспертными системами путем деления обоих результатов на конкретные группы. Основываясь на полученных результатах, принимается решение о соответствии поставленных преподавателем оценок уровню знаний студента. Затем процентное (если количество студентов у разных преподавателей отличаются) количество не одобренных (или наоборот) студентов используется для оценки работы преподавателя. Однако в этот момент может возникнуть вопрос о возможном несоответствии между предметами вступительных экзаменов и предметами университета. Это можно объяснить тем, что в большинстве случаев существует сходство между уровнями знаний людей в одном направлении и уровнями знаний в других сферах. Например, люди, имеющие одинаковые уровни знания по техническим предметам, имеют близкие уровни знания по общественным предметам. Следовательно, основываясь на уровне знаний (восприятия) в одном направлении можно говорить об

уровне знаний (восприятия) в другом. Оценивание знания экспертными системами основано на использовании этих идей.

Посмотрим на результаты анализа проведенного нами опроса, чтобы это стало более ясным.

Следует отметить, что в опросе участвовало 89 студентов, и респондентам нужно было указать количество правильных и неправильных ответов по предметам вступительных экзаменов, а также указать оценки по предметам, которые они получили в конце семестра после экзаменов. Следует иметь в виду, что в рассматриваемых высших учебных заведениях уровень знаний студентов оценивается по 100 бальной системе и здесь оценки указываются в виде А (91-100), В(81-90), С(71-80), D(61-70), E(51-60) и F(0-50). Во время такой оценки преподаватель может ошибаться только в пограничных значениях баллов. Поэтому ошибка преподавателя возможна только между соседними группами баллов. Если для упрощения этого подразделения мы заменим А, В, С, D, E и F цифрами 5,4,3,2,1 и 0, тогда приемлемо отклонение на 1 балл, остальные случаи является не приемлемым.

В табл. 2 показано количество студентов, чьи оценки по семестровым экзаменам в соответствии с ответами вступительных экзаменов отличаются на 1,2,3,4 и 5 баллов от оценок, принятой экспертной системой, подготовленной на основе метода классификации микрорайонов [4]. Коэффициенты сравнения вычисляются указанным выше алгоритмом с нижеследующими изменениями:

X_{ij} – значение j -го параметра для i -го предмета;

n – количество предметов;

K_{ij} – значения коэффициента j -го параметра по i -му предмету.

Итоговое значение коэффициента сравнения вычисляется по формуле

$$K_{i\text{сравн}} = \sum_{j=1}^n -K_{ij} \quad i = 1, n \quad (4)$$

Так как, эти параметры выражает отрицательные характеристики преподавателя [1].

Здесь были показаны рассчитанные итоговые коэффициенты сравнения с учетом всех возможных отклонений от решения экспертной системы и без учета 1 балльного отклонения. В обоих случаях результат преподавателя физики был наилучшим (-1.887931034 и -0.75 соответствующий наибольшему значению коэффициента).

Таблица 2.

Сравнение деятельности преподавателей по отличие оценки поставленным студентам от решений экспертной системы.

Наименование предмета	Количество студентов					Значение коэффициента сравнения, вычисленной по 5 показателям	Значение коэффициента сравнения, вычисленной по 4 последних показателям
	Отличающийся на 1 балл	Отличающийся на 2 балла	Отличающийся на 3 балла	Отличающийся на 4 балла	Отличающийся на 5 балла		
Математика	31	9	0	0	0	-2,392494929	-1,323529412
Физика	33	0	3	0	0	-1,887931034	
Химия	25	6	3	0	0	-2,494421907	-1,632352941
Иностранный язык	36	5	5	1	2	-8,940959142	-7,699579832
Культура речи	20	14	9	6	0	-9,284192988	-8,594537815

Выводы.

Выше мы по отдельности проанализировали работу преподавателя над двумя наиболее важными аспектами (соответствие или несоответствие оценки преподавателя уровню знания студента, его научная деятельность). Мы считаем, что реализацию обеих форм оценивания лучше всего осуществить по отдельности. Но при желании сравнение преподавателей можно осуществить на основе результатов, полученных суммированием этих оценок.

Мы хотели бы отметить, что оценка научной деятельности по объему опубликованных работ носит относительный характер и не отражает творческую способность человека. Другими словами, творческий способность людей, которые занимаются инновациями в области науки, должен оцениваться независимо от объема работы, и,

создавая для этих людей особые условия, их инновации и способности должны использоваться обществом.

Оценивание деятельности преподавателя по поставленным оценкам студентам достаточно надежно и определяет степень его объективности. Используя вышеописанный метод, мы получим довольно точную методологию, основанную на объективности оценки деятельности преподавателя. После этого в следующем учебном году можно подумать о стимулирующих прибавлениях к зарплате преподавателей, которые показали высокие результаты.

Дифференциация заработной платы на основе результатов этих оценок посредством материального стимулирования профессорско-преподавательского состава может привести к ниже следующим положительным результатам:

1. Если каждому преподавателю будет представлен список студентов, чьи оценки кажутся подозрительными, он проанализирует свою работу и попытается в будущем сделать ее лучше.

2. Деятельность каждого преподавателя оценивается исходя из того, сколько процентов его студентов имеют объективные оценки.

3. Преподаватель должен обладать определенным уровнем знания, чтобы правильно оценивать уровень студента. Следовательно, преподавателя с низким уровнем знаний должны либо повысить свой уровень, либо им придется отказаться от работы.

Литература

1. Аскерова У.Г. Совершенствование оплаты труда педагогических работников в общеобразовательных школах // Финансы и учет. – №8. – 2016. (На азербайджанском языке).

2. Рамиз Маммедзаде. Качество как ведущее направления в образовании. – Баку: Издательство «Учитель», 2010. – 170 с. (На азербайджанском языке).

3. Гасан Али Юсел. Фильм классики. Л. Адам Смит. Народное богатство. – Баку: Издательство «Экономический университет», 2010. (На азербайджанском языке).

4. Аскеров Г.А., Вайсбурд Р.А. Две новых модификации методов распознавания образов и их использование в САПР процессов штамповки // Автоматизация технической подготовки производства. – Вып.3. – Минск: ИТК АН БССР, 1984.

5. Дорофеев А.А. Алгоритм обучения машин распознаванию образов без учителя, основанные на методе потенциальных функций // Автоматика и телемеханика. – №10. – 1966.

6. Кравченко А.И. Социология – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, 2001. – 624 с.

7. Кичкина Н.В. Проблемы совершенствования системы мотивации и стимулирования профессорско-преподавательского состава вуза // Современные исследования социальных проблем. – Москва, 2011. – №1 (05).

8. Колесников Л.Ф., Турченко В.Н., Борисова Л.Г. Эффективность образования. – М.: Педагогика, 1991. – 272 с.

9. Организация планирование и управление деятельностью промышленных предприятий / С. Е. Каменицера. – М.: Высшая школа, 1976. – 535 с.

1. Askerova U.G. Sovershenstvovanie oplaty truda pedagogicheskikh rabotnikov v obshcheobrazovatel'nyh shkolah // Finansy i uchet. – №8. – 2016. (Na azerbajdzhanskom yazyke).

2. Ramiz Mammedzade. Kachestvo kak vedushchee napravleniya v obrazovanii. – Baku: Izdatel'stvo «Uchitel'», 2010. – 170 s. (Na azerbajdzhanskom yazyke).

3. Gasan Ali YUssel. Fil'm klassiki. L. Adam Smit. Narodnoe bogatstvo. – Baku: Izdatel'stvo «EHkonomicheskij universitet», 2010. (Na azerbajdzhanskom yazyke).

4. Askerov G.A., Vajsburd R.A. Dve novyh modifikacii metodov raspoznavaniya obrazov i ih ispol'zovanie v SAPR processov shtampovki // Avtomatizaciya tekhnicheskoy podgotovki proizvodstva. – Vyp.3. – Minsk: ITK AN BSSR, 1984.

5. Dorofeyuk A.A. Algoritm obucheniya mashin raspoznavaniyu obrazov bez uchitelya, osnovannye na metode potencial'nyh funkcij // Avtomatika i telemekhanika. – №10. – 1966.

6. Kravchenko A.I. Sociologiya – 2-e izd., pererab. i dop. – М.: Akademicheskij Proekt, 2001. – 624 s.

7. Kichkina N.V. Problemy sovershenstvovaniya sistemy motivacii i stimulirovaniya professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuza // Sovremennye issledovaniya social'nyh problem. – Moskva, 2011. – №1 (05).

8. Kolesnikov L.F., Turchenko V.N., Borisova L.G. Effektivnost' obrazovaniya. – M.: Pedagogika, 1991. – 272 s.

9. Organizaciya planirovanie i upravlenie deyatel'nost'yu promyshlennyh predpriyatij / S. E. Kamenicera. – M.: Vysshaya shkola, 1976. – 535 s.

Рецензент: Губанова О.Р., д.е.н., професор, зав. кафедри економіки природокористування Одеського державного екологічного університету

15.01.2018

УДК 65.012.123:339.138

Балджи Марина, Мрук Марина

МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ПРИЙНЯТТЯ МАРКЕТИНГОВИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

В статті висвітлені питання застосування принципів моделювання при прийнятті маркетингових рішень на підприємствах харчової промисловості. Обґрунтовані методологічні підходи щодо моделювання процесів управлінських рішень. Проведено аналіз чайної галузі України та досліджені особливості внутрішнього і зовнішнього ринків. На прикладі підприємства з виробництва чаю досліджені переваги й недоліки існуючих маркетингових рішень, а також запропоновано адитивна модель розвитку підприємства.

Ключові слова: моделювання, маркетингові рішення, підприємство харчової промисловості, чайна галузь, адитивна модель розвитку підприємства.

Baldzhy Maryna, Mruk Maryna

MODELING OF MARKETING DECISION-MAKING PROCESSES IN FOOD INDUSTRY ENTERPRISES

The purpose of the article is to study the modeling of marketing decision making processes at Ukrainian food industry enterprises. Scientific