

Цель РФ: увеличение количества дилерских сетей.

2 Страны СНГ:

Основными путями совершенствования в странах СНГ являются:

- выбор эффективных партнеров;
- заключение дилерских договоров;
- создание сборочных производств;
- создание торговых домов с долей МТЗ в уставном капитале от 51 до 60%

3 Дальнее зарубежье:

Основными путями совершенствования в дальнем зарубежье являются

- поиск новых рынков;
- создание сборочных средств;
- использование дилерских сетей наших потенциальных партнеров (например, Румыния).

Реализация тракторов и машин на рынках стран СНГ планируется через дилеров. Транспортирование тракторов осуществляется самовывозом железнодорожным и автомобильным транспортом.

Для предприятия выбор канала распределения является очень серьезным вопросом, решение которого зависит от оценки розничной торговой компании.

Какой канал распределения является для предприятия наиболее предпочтительным? На основании исследования можно сделать вывод о том, что оба канала распределения по-разному влияют на рентабельность продаж. Во втором периоде была достигнута наибольшая рентабельность продаж, потому что РУП «МТЗ» использовал больше прямой маркетинг распределения, чем косвенный.

В следующем периоде РУП «МТЗ» решил меньше использовать прямой маркетинг, а попробовал использовать больше косвенный канал распределения. Вследствие этого, снизилась рентабельность продаж.

И уже в четвертом периоде МТЗ решил больше не рисковать, а использовать прямой маркетинг как основной канал распределения.

Таким образом, наиболее предпочтительным для предприятия РУП «МТЗ» является прямой маркетинг, потому что он приносит наибольшую прибыль с наименьшими затратами.

Одной из основных задач РУП «МТЗ» является улучшение гарантийного обслуживания тракторов «Беларус». В настоящее время гарантийное обслуживание тракторов осуществляют все организации, с которыми РУП «МТЗ» заключило дилерские договора.

Литература

1. Акулич, И.Л. Маркетинг: учебник /И.Л. Акулич. – Минск: Выш. шк., 2004. – 447 с.

ПРИНЦИПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

И.В. Марахина

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, г. Минск, Беларусь
ina_marahina@tut.by*

Современные концепции менеджмента и практический опыт деятельности успешных компаний позволяют выделить в качестве одной из наиболее перспективных организационных форм интеллектуальные организации. Такие организации за счет эффективного развития и использования интеллектуального потенциала непрерывно создают инновации и достигают высокого эффекта деятельности. К ним относят Доу Кемикал (Dow Chemical), Андерсен Консалтинг (Andersen Consulting), Полароид (Polaroid), Скания (Scania), Интел (Intel), Майкрософт (Microsoft) и другие. Интеллектуальные организации обеспечивают эффективное использование интеллектуального потенциала за счет применения современных достижений в области менеджмента знаний, обучения, сетевых и виртуальных организационных структур, информационных технологий. Такие организации отличаются гибкостью, адаптивностью, высоким уровнем конкурентоспособности и непрерывно генерируемым потоком инноваций. Их сотрудники имеют возможность полностью раскрыть свой интеллектуальный потенциал, свои творческие способности.

Важным элементом в таких организациях является **совокупный интеллектуальный потенциал сотрудников**. Он характеризуется *высоким уровнем развития*, то есть сотрудники обладают высоким уровнем способностей к интеллектуальной деятельности. Ключевая роль совокупного интеллектуального потенциала сотрудников определяется его значительным влиянием на процессы формирования интеллектуального капитала и результаты деятельности организации.

Совокупный интеллектуальный потенциал сотрудников изменяется с течением времени в связи с текучестью кадров, обучением и развитием сотрудников. Интеллектуальная организация контролирует и обеспечивает эффективность таких процессов, тем самым, **развивая** совокупный интеллектуальный потенциал сотрудников.

В интеллектуальной организации **эффективно используется** интеллектуальный потенциал персонала, что определяет формирование действенных решений и поток инноваций, получение высоких финансово-экономических и социальных результатов и достижение целей организации.

Таким образом, уровень интеллектуального потенциала сотрудников, процесс его развития, использования и достигаемый при этом эффект определяется, с одной стороны, *условиями, в которых проходит интеллектуальная деятельность, а с другой – имеющимися ресурсами (совокупным интеллектуальным потенциалом сотрудников)*.

На основе анализа интеллектуальной деятельности были выделены элементы организации (**базовые элементы**), которые влияют на эффект использования и развития совокупного интеллектуального потенциала сотрудников, формируют соответствующие условия. К таким элементам относятся видение, миссия, цели и стратегия организации, организационная культура, система мотивации и социально-психологические отношения, организационная структура, материальные ресурсы, инфраструктура, информационные ресурсы организации, в том числе патенты, данные по управлению, информация о клиентах, технологии, ноу-хау. Влияние названных элементов определяется степенью их соответствия *эталонным характеристикам*. Такие характеристики были выделены для каждого элемента. Элемент (совокупность элементов), обладающий эталонными характеристиками, далее будет называться *эталоном*.

Большинство процессов в интеллектуальной организации определяет **менеджмент знаний**. Он направлен на достижение эффективности развития и использования совокупного интеллектуального потенциала сотрудников. Это осуществляется с использованием как непосредственных методов воздействия на совокупный интеллектуальный потенциал сотрудников, так и путем приближения базовых элементов к эталону.

Основными *результатами*, получаемыми интеллектуальной организацией за счет использования интеллектуального потенциала, являются:

- идеи, решения и технологии, реализуемые на рынке, в том числе объекты интеллектуальной собственности, лицензии, ноу-хау, информация;
- инновации, обеспечивающие эффективность собственной деятельности организации: рост производительности труда и объемов выпуска, снижение материалоемкости, времени разработки и освоения новой продукции;
- прирост потребительского капитала, в том числе стоимости бренда, имиджа, репутации организации, что определяет возможности получения дополнительного эффекта за счет роста объемов продаж и установления высоких цен (стратегия «сигнала о качестве» и стратегия «снятия сливок»).

Приведенные результаты интеллектуальной деятельности, в свою очередь, способствуют развитию каждого элемента организации и определяют наличие обратной связи.

Деятельность интеллектуальных организаций, их признаки и отличия могут быть отражены в следующих **принципах** функционирования.

1. *Приближение базовых элементов к эталону способствует развитию совокупного интеллектуального потенциала сотрудников и росту активности его использования.*
2. *Развитие совокупного интеллектуального потенциала сотрудников и рост активности его использования способствует росту эффекта интеллектуальной деятельности организации.*
3. *Приближение базовых элементов к эталону способствует росту эффекта интеллектуальной деятельности организации.*

Дополняя приведенные выше принципы, отметим, что приближение базовых элементов к эталону, развитие совокупного интеллектуального потенциала сотрудников и рост активности его использования обеспечивается за счет *эффективного функционирования системы менеджмента знаний*.

Анализ функционирования интеллектуальных организаций позволил выделить их следующие **отличия** от прочих организационных форм.

Базовые элементы в интеллектуальных организациях характеризуются эталонными свойствами и способствуют эффективному развитию, использованию, росту уровня интеллектуального потенциала организации.

Центральное положение в интеллектуальной организации принадлежит высокоразвитому совокупному интеллектуальному потенциалу сотрудников. Этот элемент выступает как основной фактор, определяющий функционирование организации. В тоже время эффект его использования и развития зависит от базовых элементов и менеджмента знаний.

В интеллектуальной организации присутствуют во *всей полноте менеджмент знаний*. Он оказывает значительное влияние на функционирование организации.

Высокий эффект использования интеллектуального потенциала и деятельности организации в целом.