

*Сологуб М. А.*

*Академия управления при Президенте РБ (Минск)*

## **РОЛЬ ИНТЕРАКТИВНОСТИ В ФУНКЦИОНИРОВАНИИ ВЕБ-САЙТА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Развитие глобальной информационной сети Интернет, рост числа её пользователей открыл новые возможности для применения сети Интернет в различных сферах бизнеса. Многие предприятия уже имеют собственный веб-сайт. Другие готовы к его созданию. Между тем, для эффективного использования сайта как инструмента маркетинговых коммуникаций необходимо максимально использовать все возможности, которые открывает Интернет. Одним из свойств, позволяющим веб-сайту быть полноценным инструментом бизнес-коммуникаций является интерактивность.

Современный маркетинговый подход предполагает, что сайт предприятия – это набор информационных блоков и инструментов для взаимодействия с одним или несколькими сегментами целевой аудитории. Какая информация будет представлена на сайте, какие инструменты будут задействованы, как они будут взаимодействовать между собой, зависит от:

- бизнеса, который ведет предприятие, его краткосрочных и долгосрочных задач;
- типа сегментов целевой аудитории и возможности взаимодействовать с ней тем или иным способом.

В любом случае взаимодействие с посетителем сайта строится на основе интерактивности. Каждое из предприятий должно заинтересовать посетителя, предоставить для него ту информацию, которая его интересует, получить отклик на неё. Поэтому концепция интерактивности – стержневая концепция при построении и функционировании веб-сайта предприятия

*Спиридонова С. Н.*

*БГЭУ (Минск)*

## **ОРИЕНТАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ПРОФЕССИОНАЛИЗМ КАДРОВ**

В современных условиях хозяйствования успех любой организации во многом зависит от того, насколько эффективно в ней поставлена работа по управлению персоналом. Как известно, одним из элементов системы управления персоналом является его развитие. Поэтому каждый руководитель должен быть заинтересован в высоком уровне подготовки кадров.

В условиях внедрения новых технологий, компьютеризации, роста объема информации, быстро меняющегося внешнего окружения организаций необходим высокий уровень квалификации персонала, его профессиональная мобильность, новое мышление, умение людей принимать оптимальные решения, четкое взаимодействие друг с другом. Кадры являются самым ценным ресурсом любой организации. Достижение их высокого профессионального уровня требует от руководителя решения следующих задач:

- оценка уровня общего образования подчиненных;
- применение побудительных мотивов для совершенствования профессиональной компетентности персонала;
- профессиональное развитие персонала.

Профессионально-квалификационная структура и уровень квалификации работников в значительной степени зависят от уровня их общего образования. В свою очередь, высокая общеобразовательная подготовка создает основу для роста квалификации персонала организации.

Руководитель должен понимать, что профессионализм кадров определяет эффективность работы организации, являясь основой развития способностей персонала и содействуя формированию личностного потенциала человека.

Со временем знания, умения и навыки сотрудников морально устаревают. Для обеспечения эффективной деятельности организации их необходимо постоянно обновлять в соответствии с требованиями профессиональной деятельности. Необходимо составление индивидуальных программ повышения квалификации сотрудников, программ повышения квалификации с учетом специфики производства, результатов, подтверждающих квалификацию сотрудников, аттестации, а также конкурсов профессионального мастерства.

Совершенствовать свою профессиональную компетентность стремятся далеко не все и не всегда. Часто причина этого кроется в отсутствии побудительных мотивов. Вместе с тем, определяющая роль в мотивации повышения профессионального уровня персонала принадлежит именно руководителю. Для этого современный руководитель должен:

- при оценке кадров использовать современные методики;
- при работе с подчиненными знать и учитывать их слабые и сильные стороны;
- давать возрастающие по сложности задания;
- ставить перед сотрудниками цели и задачи, требующие новых знаний, умений и навыков;
- уметь оценивать повышение профессионального уровня сотрудников;

- стимулировать работников, постоянно повышающих свою квалификацию;
- творчески подходить к созданию в трудовом коллективе благоприятной атмосферы, способствующей повышению уровня компетентности подчиненных, в том числе и их обучению.

Основными элементами профессионального развития персонала являются обучение кадров, повышение их квалификации и переподготовка, самостоятельное развитие своих профессиональных навыков и знаний.

<http://edoc.bseu.by>

*Стасюкевич С. В.  
БГЭУ (Минск)*

### **ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКОВ СБЫТА ПО «МТЗ»**

Производственное объединение «Минский тракторный завод» является одним из предприятий по выпуску колесных тракторов. Завод осуществляет выпуск широкой номенклатуры продукции машиностроительного профиля, основным видом которой являются колесные тракторы, тракторокомплекты и машины. Также выпускает запасные части, нестандартное оборудование, ТНП, продукцию металлургического производства - поковки, чугунное и стальное литье, инструмент и оснастку.

Анализ рынков сбыта ПО «МТЗ» позволяет сделать следующие выводы:

- потенциальная емкость рынка тракторов РБ (как и России, Украины) достаточно велика, однако из-за отсутствия платежеспособного спроса потребности сельскохозяйственного комплекса не удовлетворяются;
- рост числа фермерских хозяйств, садоводческих кооперативов и приусадебных участков обуславливает необходимость расширения номенклатуры выпускаемой малогабаритной техники;
- необходимо наращивать объемы выпуска запасных частей к тракторам и альтернативной технике, улучшать снабжение запасными частями фирм агентов и дилеров;
- для увеличения объема реализации тракторов, в том числе на экспорт, требуется совершенствовать систему продаж ПО «МТЗ»;
- при установлении цены следует учитывать не только издержки производства и реализации, но и уровень спроса, предложения, конкуренции.