



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN: 2541-8408



№3(80)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

МОСКВА, 2024



НАУЧНЫЙ ФОРУМ: ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

*Сборник статей по материалам LXXX международной
научно-практической конференции*

№ 3 (80)
Март 2024 г.

Издается с ноября 2016 года

Москва
2024

УДК 33
ББК 65
НЗ4

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Илларионова Елена Александровна – канд.экон.наук, доц. кафедры менеджмента, Филиал АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт», Россия, г. Старый Оскол;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономии ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, г. Екатеринбург.

НЗ4 Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам LXXX междунар. науч.-практ. конф. – № 3 (80). – М.: Изд. «МЦНО», 2024. – 24 с.

ISSN 2541-8408

Статьи, принятые к публикации, размещаются на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

ISSN 2541-8408

ББК 65

© «МЦНО», 2024

Оглавление

1. Логистика	4
ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ WMS-СИСТЕМЫ И ИХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ Зайка Владислав Сергеевич	4
2. Экономика и управление народным хозяйством	10
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ МАЛЫХ ГОРОДОВ КАЗАХСТАНА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ Емил Али Талгатулы	10
3. Экономика предпринимательства	15
ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТРАХОВАНИЯ В СИСТЕМЕ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА Базюк Наталия Юрьевна	15
4. Экономика труда	20
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ Цой Виолетта Леонидовна	20

1. ЛОГИСТИКА

ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ WMS-СИСТЕМЫ И ИХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

Зайка Владислав Сергеевич

*студент,
Государственный университет управления,
РФ, г. Москва*

RUSSIAN WMS AND THEIR TECHNOLOGICAL PROSPECTS

Vladislav Zayka

*Student,
State University of Management,
Russia, Moscow*

Аннотация. В статье рассматриваются основные тенденции и вызовы на рынке WMS-систем в России в период с 2022 по 2024 год, основное внимание уделяется необходимости импортозамещения. Обсуждаются текущие проблемы и потенциальные технологические решения, которые будут определять автоматизацию складов в ближайшем будущем.

Abstract. The article examines the main trends and obstacles in the warehouse management systems (WMS) market in Russia in the period from 2022 to 2024. The main challenge at the moment is the need for import substitution. Current problems and possible technological solutions (which will determine warehouse automation in the near future) are also discussed.

Ключевые слова: WMS, автоматизация склада, импортозамещение, отечественное ПО, перспективы WMS.

Keywords: warehouse automation, import substitution, domestic software, prospects of WMS.

WMS-система (Warehouse Management System, система управления складом) – это система автоматизации склада, которая позволяет:

- оперативно, в режиме реального времени управлять складом;

- получать информацию о состоянии склада в любых разрезах;
- оптимизировать использование всех ресурсов склада посредством планирования, анализа загруженности складского пространства и оборачиваемости товаров.

В основе данных систем лежат технологии:

- автоматической идентификации с использованием радиоволн (RFID) для считывания кодов RF-меток или станций сканирования штрихкодов;
- адресного (ячеечного) хранения с распределением мест хранения товаров на складе с учетом всех требований условий хранения;
- удаленного управления персоналом при помощи Терминалов Сбора Данных (ТСД) – мобильных компьютеров, оснащенных Wi-Fi, технологией радиочастотной идентификации (RFID).

WMS-системы могут быть интегрированы с другими системами, такими как системы управления заказами, системы учета товара и так далее. Это позволяет обеспечить более высокую эффективность работы склада и улучшить контроль над товарными запасами.

Может показаться, что система управления складом во всех компаниях выполняет схожие задачи, то есть одну и ту же систему можно использовать для любого склада. Однако это далеко не так. У каждого складского комплекса есть своя специфика, и выбор системы управления складом должен основываться на его конкретных требованиях [1].

Существуют базовые функции, которые характерны для всех складов и, соответственно, для систем WMS. Например, приемка и отгрузка товара. Однако есть функции, которые являются уникальными для определенных складов [1].

Например, в случае склада продовольствия очевидно, что каждому продукту присущ срок годности, который может сокращаться или увеличиваться в зависимости от условий окружающей среды. Таким образом, одной из задач системы WMS на таком складе является контроль за поддержанием микроклимата в зоне хранения [1].

Еще одним примером может служить склад автозапчастей. Такой склад имеет свои особенности, связанные с хранением и учетом автомобильных компонентов и запасных частей. Например, специфические требования к сортировке и размещению товаров: материальные запасы могут быть классифицированы по типу хранения на холодное хранение и теплое. В таком случае система WMS должна предоставлять возможность эффективной сортировки и группировки запчастей в соответствии с указанными параметрами [1].

Примеры, представленные выше, демонстрируют, что различные типы складов имеют свои особенности и требуют специализированных

функций от системы WMS. При выборе подходящей системы управления складом необходимо это учитывать [1].

Два наиболее существенных события, произошедших на рынке WMS в 2022 году, это уход большинства зарубежных поставщиков и массовый переход на российские решения, что значительно увеличило долю российских компаний на рынке и обеспечило им серьезные перспективы развития [2].

Тенденции, наблюдавшиеся на рынке в 2022 году, сохраняются и в 2023 году. Количество запросов на замену зарубежных систем управления складом не только не уменьшилось, но и продолжает увеличиваться. Компании приспосабливаются к новым условиям, разрабатывают стратегии и понимают, что необходимо развиваться и внедрять WMS. В 2023 году концепция импортозамещения становится неотъемлемой частью всех актуальных стратегий в компаниях [2].

По данным агентства TAdviser, объем рынка систем управления складом по итогам 2022 года вырос на 25% и достиг отметки в 3,1 млрд рублей. В денежном выражении данный объем составляет примерно 3–4 млрд рублей с динамикой роста в пределах от 20 до 40% [2].

В 5 крупнейших (по выручке, на основе открытой бухгалтерской отчетности) поставщиков WMS-систем России в 2022 году вошли: «Акселот-Л», «Новардис Консалтинг», ГК «КОРУС Консалтинг», LogistiX, «ЕМЕ» [2].

Большинство экспертов оценивает, что рынок WMS в 2023 году вырос в пределах 20–30%. Согласно информации от TAdviser, объем рынка по итогам года может достигнуть отметки в 3,7–4 млрд рублей. Этот тренд подкрепляется 2 факторами: продолжающимся бурным развитием складской логистики и всё ещё дисбалансом спроса и предложения на рынке отечественных систем (спрос перевешивает) [2].

Если рассматривать конкретные WMS-системы в России, больше всего проектов было реализовано на базе продукта «1С:WMS Логистика. Управление складом». В первую тройку также входят решения Axelot, WMS X5 и ЕМЕ.WMS [2].

По мере развития событий становится ясным, что замена всех западных аналогов является лишь вопросом времени. Однако в настоящий момент на рынке не существует аналогов высокопроизводительным системам управления складскими операциями, которые предварительно представлялись только зарубежными поставщиками. Кроме того, некоторые новые технологии, которые только начинали появляться на российском рынке, такие как роботизированные системы или очки дополненной реальности, также пока не имеют аналогов в отечественных разработках. Создание подобных решений в короткие сроки представляет

определенные вызовы для российских информационно-технологических компаний [3].

Рассмотрим наиболее распространенное среди отечественных решение – систему управления складом под названием «1С:WMS Логистика. Управление складом». Эта система чаще всего используется для автоматизации средних и крупных складов. Она постоянно подвергается улучшениям и совершенствуется, благодаря своей гибкости настройки и возможности адаптации к особенностям каждого предприятия [4].

Особый интерес представляет развитие данного продукта в 2023 году, так как это может рассказать нам многое о его эволюции. Поэтому мы перечислим основные обновления, произошедшие в системе в течение этого года [4]:

1. Реализован механизм расчета минимальных и максимальных товаров в зонах отбора на основе статистики отбора.

2. Расширен механизм автоматического размещения товаров после приемки.

3. В системе реализованы новые механизмы автоматического обновления приложения мобильного клиента на ТСД и создания портала поддержки для ручного скачивания и обновления мобильного клиента.

4. В регистр «Текущее действие пользователя ТСД» добавлен «Идентификатор сотрудника» для изменения сотрудником ТСД и контроля активности сотрудников.

Таким образом, обновления были направлены на повышение автоматизации процессов, на стабильность работы и обновления, на персонализацию и администрирование.

Итак, в ближайшие 2–3 года отечественному ИТ-сектору предстоит окончательно заместить зарубежные продукты и предоставить компаниям качественную автоматизацию, гарантию безопасности данных и, возможно, самое главное – стабильность и прогнозируемость. А теперь кратко рассмотрим, в каких направлениях будут развиваться системы управления складом после этого. Перечислим наиболее интересные технологии, которые, скорее всего, будут доминировать в WMS-системах в среднесрочной перспективе.

Во-первых, программы начнут развивать функционал по управлению роботами и роботизированными системами. Это будет логичным ответом на растущий (хоть и небыстро) тренд использования складских роботов [5].

Во-вторых, очевидным уже является внедрение генеративных моделей в интерфейс программы. Компания «ЕМЕ» осенью 2023 года уже представила уникальный для России интерфейс взаимодействия программы и оператора – ChatWMS. Это совершенно новый способ взаимодействия с

программой, более живой и естественный для человека [6]. Также генеративные модели смогут самостоятельно формировать ежемесячные отчёты о работе склада, например, при том делая это гибко и с персональными настройками [7].

С другой стороны, будут внедряться высокопроизводительные алгоритмы (ИИ), позволяющие сделать автоматизацию «умной». Например, анализируя исторические данные, рыночные тенденции и модели поведения клиентов, такой интеллектуальный помощник сможет в режиме реального времени точно прогнозировать спрос (предполагается, что сокращение ошибок в прогнозах составит до 50%), оптимизировать уровень запасов и эффективно планировать ресурсы [8].

В-третьих, продолжают развиваться решения, позволяющие достичь максимальной производительности и скорости в работе – технологии pick-by-line, pick-to-light, pick-by-voice и другие [5].

Наконец, с высокой вероятности системы станут полностью облачными. Одним из ключевых преимуществ является гибкость, поскольку облачное ПО позволяет предприятиям легко масштабировать свои операции, подстраиваться к сезонным колебаниям. Также отпадает необходимость в ИТ-инфраструктуре и затратах на обслуживание, гарантируется непрерывное обновление программы, а безопасность данных – выше [9].

Итак, в этой статье мы кратко рассмотрели отечественный рынок WMS-систем по состоянию на 2022–2024 гг. Выделили тенденции рынка, в основном связанные с импортозамещением, обозначили текущие вызовы и перечислили возможные технологические решения, которые будут определять автоматизацию склада в ближайшее десятилетие.

Список литературы:

1. Шорин Михаил Ильич WMS СИСТЕМА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ СКЛАДСКОЙ ЛОГИСТИКИ // Научные записки молодых исследователей. 2023. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/wms-sistema-v-kontekste-sovremennoy-skladskoy-logistiki> (дата обращения: 15.02.2024).
2. Российский рынок WMS // TAdviser URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Российский_рынок_WMS:_точки_роста (дата обращения: 19.02.2024).
3. Импортозамещение систем WMS: сложности и перспективы // TAdviser URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Импортозамещение_систем_WMS:_сложности_и_перспективы (дата обращения: 19.02.2024).
4. «1С:WMS»: ключевые изменения и доработки системы за 2023 год // СИТЕК URL: <https://sitec-it.ru/blog/v-pomoshch-biznesu/1s-wms-klyuchevye-izmeneniya-i-dorabotki-sistemy-za-2023-god/> (дата обращения: 19.02.2024).

5. Технологические тенденции WMS // TAdviser URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Новые_и_перспективные_технологии_в_составе_WMS (дата обращения: 19.02.2024).
6. EME.WMS 5.5 // EME URL: https://eme-wms.ru/emewms_50 (дата обращения: 12.02.2024).
7. How Will Generative AI Change WMS Warehouse Management Systems? // Principal logistics technologies URL: <https://www.principallogisticstechnologies.com/wms-how-will-generative-ai-chatgpt-openai-change-warehouse-management-systems-software-2/> (дата обращения: 19.02.2024).
8. Revolutionizing Warehouse Management: How Artificial Intelligence is Transforming WMS // xorosoft.com URL: <https://xorosoft.com/revolutionizing-warehouse-management-how-artificial-intelligence-is-transforming-wms> (дата обращения: 19.02.2024).
9. Warehouse Management Systems: Trends and Innovations in 2023 // Target Integration URL: <https://targetintegration.com/warehouse-management-systems-trends-and-innovations-to-watch-for-in-2023/> (дата обращения: 19.02.2024).

2. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ МАЛЫХ ГОРОДОВ КАЗАХСТАНА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Емил Али Талгатулы

*магистрант,
Восточно-Казахстанский университет
имени Сарсена Аманжолова,
Казахстан, г. Усть-Каменогорск*

SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF SMALL TOWNS OF KAZAKHSTAN IN THE MODERN WORLD

Ali Yemil

*Undergraduate,
Sarsen Amanzholov east Kazakhstan University,
Kazakhstan, Ust-Kamenogorsk*

Аннотация. Статья рассматривает социально-экономические проблемы малых городов Казахстана в современном мире. В мире, где экономическая устойчивость играет большую роль в развитии всех направлений существования человечества. В данной работе анализируется различие между крупными и малыми городами, причины и следствия такого исхода, как их вымирание. Кроме того, статья предлагает возможные варианты для решения вышеуказанных проблем.

Abstract. The article examines the socio-economic problems of small towns in Kazakhstan in the modern world. In a world where economic sustainability plays a big role in the development of all directions for the existence of mankind. The article analyzes the difference in large and small cities, the causes and consequences of such an outcome as the extinction of such cities. In addition, the article offers possible options for solving problems.

Ключевые слова: малые города, внутренняя миграция, человеческая потребность, социально-экономические риски возможности развития.

Keywords: small towns, internal migration, human need, socio-economic risks, development opportunities.

Малые города в своем развитии со времен основания видели взлеты, как бурно развивающиеся города с перспективами для жителей, и падения, для которых характерны заброшенные руины, где не осталось и следа от стремительно живущего, ритмичного города. Изучая историю, можно сделать вывод о том, что такие малые города когда-то были центром промышленности, логистики, туризма или науки.

Основными проблемами разрушения подобного рода центров могут быть следующие: истощение полезных ископаемых, неэффективность логистических путей и разрушение экосистем, что привело к остановке крупных заводов и компаний. Повороты событий подобного рода привели к увеличению безработицы, низкому уровню дохода, ограниченным возможностям для развития.

В Казахстане на сегодняшний день есть 51 малый город, в 39 из которых проживает менее 50 тысяч человек, а в 12 из них не более 10 тысяч.

Внутренняя миграция в Казахстане активно развивается в связи с ростом городского населения и развитием экономики. Согласно последним данным Бюро национальной статистики за июль 2023 года, 116 008 казахстанцев сменили место жительства внутри страны. Из них городское население – 81 695 человек, а сельское – 34 313 человек. Бюро получает такие данные из отделов МВД, отслеживающих число регистраций граждан по месту жительства. Однако фактические данные по внутренней миграции могут несколько отличаться от официальных.

Самое популярное направление для переезда внутри страны – это Астана. В столицу переехали 20 560 казахстанцев, что почти в два раза больше, чем за аналогичный период прошлого года, когда в Астану переехали 11 745 казахстанцев.

Второе место у Алматы. На долю южной столицы пришлось 17 477 новых жителей.

Туркестанская область, куда переехали 9 800 казахстанцев – третий по популярности регион миграции. Ситуация с оттоком населения в регионах выглядит аналогичным образом [2].

В документе «Об утверждении Концепции развития местного самоуправления в Республике Казахстан до 2025 года» отмечается, что в городах, не соответствующих требованиям административно-территориального законодательства (численность населения менее 10 тыс. человек) ведется поэтапный процесс по изменению их административного статуса. Первые могут потерять свой городской статус, такие города как: Степняк (с населением 3,8 тыс. человек), Темир (с населением 2,1 тыс. человек) и Жем (с населением 1,5 тыс. человек) [2].

Как видно из статистических данных, малые города постепенно будут терять свою прерогативу, приобретая другую квалификацию –

статусы деревень. Причина этому – отток населения в крупные города. А основными проблемами, способствующими такому преобразованию, являются:

1. Высокая безработица. В малых городах, где нет экономической опоры подобно крупным предприятиям или развитой экономической сферы, имеется ограниченная возможность для трудоустройства и малое количество рабочих мест, что приводит к ухудшению экономической ситуации и возникновению социальных проблемам.

2. Низкий уровень доходов. В связи с высокой безработицей малые города часто страдают от низкого уровня дохода. По данным статистики Института экономики в 2022 году самая высокая заработная плата в крупных городах составила 700 000 тг, а в то же самое время в большинстве средних и малых городов эта цифра составила 300 000 – 350 000 тг. Как видим, разница в два раза больше [3]. Такие обстоятельства приводят к недостаточному доступу к основным потребностям жителей.

3. Социальное неравенство. Безработица приводит к низкому уровню дохода, следовательно, и к социальному неравенству. Жители крупных, экономически стабильных городов живут в достатке, в то время как жители малых городов живут за чертой бедности, что подтверждает фразу – «богатые богатеют, бедные беднеют».

4. Ограниченные возможности для развития. Жители малых городов, как и любой отдельно взятый человек, стремятся к развитию, но не имеют для этого возможностей. Молодежь, стремясь получить хорошее образование, уезжает в крупные города и впоследствии остается там для дальнейшего проживания.

5. День сурка. В малых городах жители лишены возможности посещения театра с новыми спектаклями, кинотеатра с современными фильмами и даже концерта со «звездами». Их дни схожи друг с другом, поскольку отсутствуют определенные места для проведения досуга.

Президент Республики Казахстан Касым-Жомарт Токаев отметил, что сокращение населения отдельных моногородов остановить невозможно. В таких городах появляются заброшенные квартиры и дома. При этом расходы на содержание объектов и коммунальных сетей сохраняются на прежнем уровне.

"Поэтому важно взять под контроль миграционные процессы как внутри страны, так и внутри самих моногородов. Мы не можем дожидаться полного истощения потенциала отдельных моногородов и только затем заниматься вопросами расселения граждан" [4].

Это лишь небольшая часть проблем, с которыми сталкиваются жители малых городов. Пути решения подобных задач могут быть только комплексные меры. Однако возможным представляется выделить

несколько вариантов для разработки комплексных мер с целью развития малых городов.

В первую очередь надо сделать SWOT анализ малого города и региона, в котором он расположен для выявления дальнейшего направления развития этого населенного пункта. Раскрыв потенциал города, можно будет составить стратегический план.

После выявления направления и составления стратегии необходимо привлечение инвестиций. Государство и местные органы власти могут предоставить налоговые льготы и другие стимулы для инвесторов, что способствует увеличению материального благосостояния малого города.

Благоприятная экономическая среда даст импульс для развития малого и среднего бизнеса. Поддержка развития малого и среднего бизнеса является основным фактором для развития малого города. Государство может разработать программу для обучения, консультаций и финансовой поддержки в виде безвозмездных грантов или льготных кредитов с низкими процентами.

Экономический рывок открывает возможность для трудоустройства жителей и снижения безработицы в малых городах. Люди со стабильными доходами будут жить в достатке и комфорте.

Следующей мерой необходимо сделать улучшение качества образования. Ведь это одно из ключевых аспектов в развитии малых городов. Нужно улучшить качество школ, колледжей и университетов, которые предоставят качественное образование местному населению. Кроме того, необходимо развивать программы по переподготовке и краткосрочному курсу обучения востребованным специальностям для приобретения навыков в целях трудоустройства. Важно привлечь качественных специалистов в сферу образования.

Еще одна важная мера – это доступность качественной медицины. Необходимо оснастить больницы передовыми технологиями. Доступность в медицине даст возможность жителям малых городов получить качественное медицинское обслуживание по месту жительства.

Вывод. В заключение данной статьи отметим, что в рамках проведенного теоретического исследования рассмотрены ключевые и острые проблемы малых городов, которые стали поводом для миграции местных жителей. Сделаны статистические сравнения малых городов с крупными городами, а также даны возможные варианты по решению ключевых проблем малых городов.

Поиск альтернатив вышеперечисленных социальных проблем в малых городах невозможен без разрешений экономических сложностей, однако необходимо понимать, что подобного рода задачи невозможно решить лишь пополнением бюджета. Урегулирование таких

вопросов возможно лишь в том случае, когда будут реализованы государственные программы по улучшению и сохранению малых городов. В ходе осуществления стратегии должны создаваться экспертные группы для полноценной оценки рассматриваемых городов. И самое важное: нужен жесткий контроль по выполнению плана и реализации программы.

Нам необходимо жить в мире, где города развиваются одинаково, чтобы никто не считал себя лишенным благ цивилизации. Ведь в нынешних реалиях в одной части страны у жителей нет связи, света и чистой питьевой воды, а в другой части люди пользуются передовыми технологиями, даже летают и изучают космос.

Список литературы:

1. Откуда и куда переезжают казахстанцы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/otkuda-i-kuda-pereezjayut-kazahstantsyi-510353/ (дата обращения: 07.03.2024).
2. Институт анализа экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://economy.kz/Novosti_instituta/id=5939/arch=2022_111 (дата обращения: 10.03.2024).
3. Ulys-Media [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://qaz.ulymedia.kz/news/9288-reiting-kazakstanda-kai-kalaturgyndarynyn-zhalakysy-en-tomen/> (дата обращения: 03.03.2024).
4. Токаев: Важно взять под контроль миграционные процессы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/tokaev-vajno-vzyat-pod-kontrol-migratsionnyie-protsessyi-453013/ (дата обращения: 27.02.2024).

3. ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТРАХОВАНИЯ В СИСТЕМЕ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

Базюк Наталия Юрьевна

*преподаватель, магистр финансов,
Челябинский автотранспортный техникум,
РФ, г. Челябинск*

EFFICIENCY OF INSURANCE IN THE RISK MANAGEMENT SYSTEM

Natalia Bazyuk

*Teacher, Master of Finance,
Chelyabinsk Motor Transport College,
Russia, Chelyabinsk*

Аннотация. Страхование выступает одним из частных направлений метода разделения риска, посредством страхования организации передают свои риски страховым компаниям в размере страховой суммы. Однако страхование не меняет существующие параметры риска, а обеспечивает защитой от возможных неблагоприятных финансовых последствий реализации риска. В статье изучается необходимость страхования в современных условиях.

Abstract. Insurance is one of the private areas of the risk sharing method; through insurance, organizations transfer their risks to insurance companies in the amount of the insured amount. However, insurance does not change existing risk parameters, but provides protection against possible adverse financial consequences of risk realization. The article examines the need for insurance in modern conditions.

Ключевые слова: страхование, риск-менеджмент, управление рисками, бизнес, страховой брокер, финансовый сектор.

Keywords: insurance, risk-management, business, insurance broker, financial sector.

Систему страхования в современных условиях достаточно эффективно применяют с целью управления крупными катастрофическими рисками, рисками осуществления монтажно-строительных работ, экологическими рисками, и рисками повреждения или угона средств наземного транспорта.

Однако, сегодня на рынке наблюдается достаточно высокий уровень недострахования российских предприятий отмечается применительно к рискам ответственности производителей, экологическим, катастрофическим, финансовым рискам и рискам нанесения ущерба грузов.

В теории риск-менеджмента выделяется четыре метода управления рисками, сформулированными в таблице 1 [1, с. 103].

Таблица 1.

Методы управления рисками

Уклонение от риска	Отказ от шагов и деятельности, реализация которых может привести к появлению негативных последствий значимого уровня
Сокращение риска	Проведение действий, направленных на снижение вероятности или последствий риска, например, высокий подъем систем безопасности, хеджирование рисков
Разделение-передача риска	Вовлечение партнера, создание различных отраслевых ассоциаций, привлечение нового акционера, совместных предприятий, обмен долями в капиталах, реструктуризация бизнеса
Принятие риска	Недостаток определенных действий, направленных на снижение вероятности и последствий реализации событий риска, применяется, если стоимость работ по снижению влияния риска превышает величину последствий его реализации

Чаще всего инструмент страхования используется совместно с различными методами сокращения рисков, что способствует снижению стоимости страхования.

Основная цель системы риск-менеджмента – обеспечить эффективную работу основных направлений деятельности организации, обеспечить их стабильное развитие, обеспечить выполнение обязательств перед акционерами, контрагентами, регулятором и другими заинтересованными лицами [1, с. 102].

Эффективная система риск-менеджмента обеспечивает как принятие оптимальных решений в условиях неопределенности и связанных с

ней рисков, так и использование доступных возможностей. Основные факторы риска рассмотрены в таблице 2 [1, с. 286].

Таблица 2.

**Основные факторы риска, связанные
с деятельностью организации**

Риск	Факторы/источники риска
Кредитный риск	Неисполнение контрагентами своих обязательств по сделкам, несущим кредитный риск
Рыночный риск	1 Изменение курсов валют 2 Изменение рыночной стоимости ценных бумаг, формирующих портфель 3 Изменение процентных ставок и доходностей
Операционный риск	1 Неэффективность внутренних бизнес-процессов 2 Ошибки персонала 3 Ошибки в функционировании информационных систем • 4 Киберпреступления • 5 Мошеннические действия
Правовой риск	1 Несоблюдение заключенных договоров 2 Несовершенства правовой системы 3 Правовые ошибки при осуществлении деятельности
Репутационный риск	• Негативное представление клиентов и иных заинтересованных лиц о финансовой устойчивости, качестве оказываемых услуг, операционной надежности компании

По оценке специалистов страховых компаний, исключительно отрицательно оцениваются уровень риск-менеджмента на российских фирмах. Исключение составляют российские компании, в сфере своей деятельности, которые вышли на мировые рынки.

Наиболее системно управлением своих рисков занимаются банки и другие компании финансового сектора. Реальный сектор значительно отстает.

Мощные службы риск-менеджмента имеют крупные предприятия, их деятельность тесно связана с принятием менеджментом предприятий любых управленческих решений, касающихся как производственной, так и хозяйственной деятельности. На других предприятиях наблюдается полное отсутствие какой-либо работы, хотя бы отдаленно напоминающей мониторинг/управление рисками [2, с. 287].

Уровень недострахования рисков крупных промышленных предприятий оценивается как незначительный. Особо полная страховая защита приобретена по рискам повреждения или угона средств наземного транспорта, огневым и прочим рискам, рискам ответственности перед третьими лицами предприятий-источников повышенной опасности, повреждения оборудования, товарных запасов и монтажно-строительные рискам. Реже всего страхуются риски ответственности производителей, катастрофические и экологические риски.

Группа предприятий среднего бизнеса является наиболее разнородной в вопросах подходов по управлению собственными рисками. В нескольких случаях управление рисками на средних предприятиях сводится к их страхованию.

Недострахование рисков средних предприятий оценивается примерно на уровне в 55%. Особенно активно передаются в страхование риски ущерба или угона средств наземного транспорта, ответственность перед третьими лицами предприятий, источников повышенной опасности, огневые и прочие риски, а также риски повреждения товарных запасов. Оставшиеся риски практически полностью остаются без страховой защиты, в том числе такие крупные риски, как монтажно-строительные, катастрофические, риски повреждения грузов и оборудования.

В ряде случаев при отсутствии собственных систем риск-менеджмента на предприятиях страховщики могут выступать в качестве консультантов в данном вопросе. Таким образом, консультанты помогают клиенту выявить основные риски и опасности, которым подвержен бизнес, и подобрать оптимальную страховую программу для их минимизации, отвечающую его индивидуальным пожеланиям и потребностям [3, с. 27].

Вместе с тем полная передача функций по риск-менеджменту страховщикам может привести к ряду негативных последствий – игнорированию не страховых рисков, с одной стороны, и злоупотреблениям со стороны страховщика и повышению соответствующего бюджета у компании (проблема «агента-принципала»), с другой стороны.

Гораздо больше оправданным при построении системы риск-менеджмента считается использование услуг страховых брокеров, не только представляющих интересы клиента во взаимоотношениях со страховыми компаниями, но и оказывающих консультационные услуги по вопросам управления рисками. Роль страховых брокеров, как специалистов в области риск-менеджмента постоянно возрастает. В число других услуг страховых брокеров входят консультации по противоположным способам управления рисками, а именно, созданию экзитивных страховых компаний, слияниям и поглощениям, услуги по управлению активами, стратегическому планированию, управлению персоналом.

Самые крупные страховые брокеры принимают участие в разработке компьютерных систем по управлению рисками для различных предприятий [4, с. 33].

Развитие бизнеса немислимо без риска, так как успех в бизнесе зависит не только от эффективной обоснованности выбранной стратегии деятельности, но и от учета наступления критических ситуаций. Огромное внимание уделяется моделям развития производства, связанных с инновациями, которые зачастую связаны с внедрением технических новшеств, а это усиливает риск. Следовательно, главными задачами бизнеса является умение оценить степень риска и управлять им, а не избегать его. В результате этого риск приобрел более важное значение как в теории, так и в практике управления.

Список литературы:

1. Кудрявцев А.А., Родионов А.В. Введение в количественный риск-менеджмент : учеб. для вузов. – СПб.: С-Петербург. ун-та, 2016. – С.102–103.
2. Лабушева Я.Г., Роль риск-менеджмента в системе управления предприятием // Актуальные проблемы экономики: тезисы доклада вестника Белгородского университета кооперации, экономики и права. – Москва, 2015. – №3. – С.286–287.
3. Вяткин В.Н., Гамза В.А., Маевский Ф.В. Риск-менеджмент : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024. – 465 с.
4. «Internal Control – Integrated Framework», Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), New York, AICPA, 2014.

4. ЭКОНОМИКА ТРУДА

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Цой Виолетта Леонидовна

студент 2 курса

*Института Экономики и Управления,
Волгоградский государственный университет,
РФ, г. Волгоград*

Аннотация. В экономике России система мотивации и стимулирования работников любой организации связана с ценностями поколения, к которому они принадлежат, что естественно напрямую влияет на эффективность работников организации. В статье рассматривается мотивация и стимулирование как некие производные воздействия на работников какой-либо организационной деятельности, предпочтительно через вознаграждение, для достижения важных целей организации через улучшение условий функционирования персонала.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, заинтересованность работника, эффективность труда, финансовое вознаграждение.

Эффективное управление организацией полагает максимально полное использование всех возможных ресурсов. Один из ключевых и самых значимых ресурсов являются работники, целенаправленная сплоченная трудовая деятельность которых способна обеспечить достижение краткосрочных и долгосрочных целей предприятия. Именно поэтому данный аспект производственно-социальный характера экономики, имеющей как экономические, так и поведенческие предпосылки, обуславливает необходимость глубокого изучения проблемы трудовой мотивации и стимулирования труда работников организации.

На сегодняшний день имеется большое количество трактовок понятий мотивации и стимулирования и их взаимосвязи. Поскольку у исследователей пока нет единой точки зрения по этим вопросам, представляется целесообразным обсуждение данной проблемы.

Понятие «мотивация» рассматривали многие зарубежные и отечественные авторы. Данная дефиниция происходит от слова «мотив», которое характеризуется как причина, побуждающая человека действовать.

Определяя собственную позицию, необходимо особо подчеркнуть, что:

- мотив – это внутреннее побуждение человека, следовательно, мотивация – это процесс воздействия внутренней детерминации поведения и деятельности, которая, конечно же, может быть обусловлена и внешними факторами, окружающей человека средой. Но внешняя среда воздействует на человека физически, в то время как мотивация – процесс психический, преобразовывающий внешние воздействия во внутреннее побуждение для достижения собственных, поставленных целей;
- стимул – это внешнее воздействие на человека, следовательно, стимулирование – это процесс побуждение к действию работника стимулов к осуществлению определенных действий, выгодных для организации и в какой-то степени его самого.

Рационально рассматривать стимулирование как некую производную воздействия на работников какой-либо организационной деятельности, предпочтительно через вознаграждение, для достижения важных целей организации через улучшение условий функционирования персонала.

Основная цель стимулирования труда – мотивировать работника на трудовую деятельность для достижения целей организации, в то время как работник достигает свои собственные цели. Таким образом, стимулирование является производной мотивации, т.е. это вторичное понятие.

Стоит отметить, что стимулирование всегда представляет собой процесс внешнего воздействия. На практике стимулирование сводится к воздействию на мотивы работника и потому является более широким понятием. Однако мотивация может производиться работником самостоятельно, то есть независимо от внешних воздействий и факторов.

Несмотря на то, что в настоящее время проблеме определения понятия и сущности «мотивации» и «стимулирования» посвящено множество работ, как отечественных, так и зарубежных авторов, вопрос для дискуссий остается актуальным и по сей день.

В ходе анализа работ и других литературных источников в современной научно-экономической литературе, посвященных изучению мотивации и стимулирования труда работников организации. Обозначенное психологическое различие между мотивацией и стимулированием, как правило, не принимается во внимание, поскольку в хозяйственной практике предприятий данные процессы осуществляются комплексно в рамках общего процесса побуждения работников к труду.

В следствие этого, считается целесообразным в конкретном исследовании не разграничивать данные понятия и рассматривать их совместно, поскольку нас интересует не психология данного процесса, а

его экономический результат для организации и меры управления, необходимые для его достижения.

Несмотря на различия в трактовках, общий смысл и сущность мотивации и стимулирования труда работников предприятия заключается в том, чтобы побудить работников действовать целевым образом в определенной рабочей ситуации, выгодных для организации, посредством обеспечения их выгоды для самих работников.

Так, Уткин Э.А. считает, что мотивация – это выбор человека того или иного поведения, определяемого комплексом внешних и внутренних факторов [1, с. 54].

Р.В. Губарев определяет мотивацию как предрасположенность к тому, чтобы целенаправленно (и добровольно) вести себя определенным образом для удовлетворения своих специфических (различающихся у разных работников) трудовых потребностей [2, с. 17]. В свою очередь стимулирование, по определению данного ученого, предполагает вынуждение работника к совершению определенных действий [3, с. 1121].

Дятлов В.А. и Кибанов А.Я. придерживаются следующей трактовки понятия. Мотивация – стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности [4, с. 49].

В целом, анализируя определения выше, стоит отметить отсутствие единой трактовки «мотивации». Понятие рассматривается как:

- процесс эффективности трудовой деятельности;
- комплекс внутренних и внешних факторов;
- стремление зарыть потребности.

Каждый современный автор имеет свое виденье, но каждое определение имеет одну общую характерную черту, которая характеризует мотивацию как процесс побуждения к определённому действию.

Эффективность труда представляет собой функцию способности и мотивации. С экономической точки зрения методы мотивации подразделяются на «прямые» (основная\дополнительная оплата труда, вознаграждения\премии, различные виды выплат) и «косвенные» (льготные путевки предоставляемые для сотрудников организации, пользование социальными учреждениями организации и т.д.). В результате применения данных экономических методов сотрудники получают определенные выгоды, повышающие их благосостояние.

Финансовая мотивация и стимулирование труда работников, представляет собой процесс, когда работодатель тратит деньги на вознаграждение напрямую, в следствии этого работник получает денежное вознаграждение. Финансовая мотивация и стимулирования вознаграждения имеют не долгосрочный эффект, то есть оказывают влияние на

продуктивность работника, пока ему выплачивается материальное вознаграждение и перестают действовать сразу по завершении выплат.

Наиболее распространенным финансовым вознаграждением является либо денежный бонус (премия), либо повышение заработной платы (оклада).

В условиях рыночной экономики и Общества потребления финансовая мотивация и стимулирование является особенно важной, но оно оказывает различный эффект на разных сотрудников. Нами выявлены следующие наиболее распространенные примеры финансовой мотивации и стимулирования труда работников современных предприятий.

Стимулирование и мотивация не только побуждает работников работать больше и проявлять как можно более высокую результативность, но и дает работникам ощущение, что они являются частью бизнеса, поскольку они напрямую связаны с ним. Это обеспечивает уникальную общую связь между всеми работниками.

Список литературы:

1. Губарев Р.В. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда // Вестник УГАЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2014. – № 1.(7). – 17 с.
2. Губарев Р.В. Становление теорий мотивации и стимулирования труда // Экономика и социум. – 2014. – № 2-5 (11). – 1121-1122 с.
3. Дятлов В.А., Кибанов А.Я. Экономика труда. – М.:Приор, – 2012. – 49 с.
4. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. М: Приор 2013. – 54 с.

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

*Сборник статей по материалам LXXX международной
научно-практической конференции*

№ 3 (80)
Март 2024 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 18.03.24. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 1,5. Тираж 550 экз.

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74
E-mail: economy@nauchforum.ru

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии «Allprint»
630004, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 1

16+



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru