

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Национальный научно-образовательный инновационно-технологический  
консорциум вузов сервиса

Департамент образования и науки администрации Приморского края

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования

«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»  
(ВГУЭС)

---

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ  
ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО  
РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР**

**МАТЕРИАЛЫ XVII МЕЖДУНАРОДНОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ СТУДЕНТОВ,  
АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

28–29 апреля 2015 г.

В четырех томах

Том 1

Под общей редакцией д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит

В четырех томах

Том 1

Владивосток  
Издательство ВГУЭС  
2015

УДК 74.584(255)Я431

ББК 378.4

И73

И73

**Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР : материалы XVII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (28–29 апреля 2015 г.) : в 4 т. Т. 1 / под общ. ред. д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 284 с.**

ISBN 978-5-9736-0319-9

ISBN 978-5-9736-0320-5

Включены материалы XVII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых исследователей «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР», состоявшейся во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (г. Владивосток, 28–29 апреля 2015 г.).

Том 1 представляет широкий спектр исследований преподавателей, аспирантов, магистрантов вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья в области научно-образовательной деятельности, подготовленных в рамках работы секций конференции по следующим темам:

- Актуальные проблемы и тенденции современного менеджмента
- Инновации в сфере индустрии моды и дизайна
- Экономика и управление народным хозяйством
- Актуальные проблемы частного права в современной юриспруденции
- Международное регулирование и международная организация труда
- Математические и инструментальные методы экономики
- Экология, безопасность жизнедеятельности, транспорт
- Электронные технологии. Телекоммуникационные системы

УДК 74.584(255)Я431

ББК 378.4

ISBN 978-5-9736-0319-9

ISBN 978-5-9736-0320-5

© Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, издание, 2015

<i>Невинных В.Д.</i> Моделирование процесса ведения федеральных реестров УФК .....	164
<i>Некрасова Т.С., Масловская О.В., Игнатов Г.Е.</i> Композиционные особенности формирования рекреационных пространств .....	167
<i>Нечёса А.А.</i> Проектирование одежды для беременных женщин с использованием информационных технологий .....	170
<i>Нименькая А.М.</i> Методология управления проектом по внедрению систем семейства «1С: ПРЕДПРИЯТИЕ» .....	172
<i>Парисова П.В., Кийкова Е.В.</i> Реинжиниринг информационного ресурса на примере издательско-полиграфического комплекса .....	175
<i>Плеханова В.А., Копьева А.В.</i> Художественные особенности 3d-технологий в современном предметном дизайне .....	179
<i>Попова Т.А., Масловская О.В., Игнатюк Г.Е.</i> Открытые образовательные пространства ДВФУ .....	182
<i>Проценко Е.А., Бедрина С.Л.</i> Автосанкционирование платежных документов при организации кассового обслуживания участников краевого бюджетного процесса .....	185
<i>Резниченко О.А.</i> Структура нефтегазовой отрасли Сибири и Дальнего Востока России .....	190
<i>Романова О.Е.</i> Теоретическое обоснование использования кластерного подхода в туризме .....	193
<i>Рынгачева Ю.С., Павликов С.Н.</i> Разработка радиоэлектронного устройства спасательного жилета .....	197
<i>Сагайдачная С.В.</i> Преимущества и недостатки реализации программы «родовой сертификат» .....	199
<i>Садыхян В.К.</i> Интеллектуальный анализ обеспечения формализованных требований к сайтам вузов .....	202
<b>Саенко И.Е.</b> Организационная культура в банковских учреждениях России .....	205
<i>Сазыкина А.Ю.</i> WMS-системы: складской учет, недостатки, альтернативы .....	209
<i>Сметанин С.И., Игнатюк В.А.</i> Применение алгоритма динамической передачи данных в спутниковом GPS мониторинге .....	212
<i>Смирнова Н.В.</i> Преимущество лизинга как финансового инструмента в условиях рецессии экономики .....	214
<i>Смыченко А.М., Масловская О.В.</i> Технологии художественной обработки материалов в современном ювелирном искусстве .....	216
<i>Снегирева Э.Н., Губарева И.А., Слесарчук И.А.</i> Исследование способов создания одежды, позволяющей управлять состоянием человека .....	219
<i>Соловьева И.И., Савалей В.В.</i> Формирование инвестиционного климата в Приморском крае .....	222
<i>Станкуте И.Ж.</i> Организационно-экономические проблемы предпринимательской деятельности в современных условиях .....	226
<i>Стотланд К.Н.</i> Проблема анализа и управления рисками .....	229
<i>Сушкова М.Н.</i> Разработка модуля системы «Анализ Тарифных планов» в рамках проекта Big Data .....	232
<i>Титова Ю.О.</i> Определение механизма саморегуляции финансово-экономической устойчивости предпринимательских структур .....	235
<i>Тишкевич А.А.</i> По вопросу осуществления полномочий единоличного исполнительного органа несколькими лицами .....	238
<i>Турченко Е.А., Локша А.В.</i> Взаимосвязь логистики и бизнеса .....	241
<i>Турченко Е.А., Локша А.В.</i> Запасы компании как управляемая категория .....	243
<i>Фролова К.В., Луговой Р.А.</i> Модификация метода сокращения сроков выполнения научно-исследовательского проекта в вузе .....	246
<i>Черпак И.Ю.</i> Зачем нам так необходимо утилизировать люминесцентные лампы? .....	248

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В БАНКОВСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РОССИИ

И.Е. Саенко, магистрант 1 курса, кафедры управления персоналом и трудового права

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
г. Владивосток*

*В такой системе, как организация XXI века, должна постоянно присутствовать потребность понять и улучшить механизмы, управляющие повседневной работой. В центре современной экономики находятся банки, функционирование которых происходит в условиях жесткой конкурентной борьбы. Сложившаяся обстановка в банковской сфере России требует от компаний постоянного анализа и улучшения всех процессов работы, в том числе и организационной культуры как духовного стержня организации. Поэтому культура банка должна быть объектом пристального внимания руководства.*

**Ключевые слова и словосочетания:** организационная культура, банковские учреждения, Россия, банковская конкуренция, ценности, модель клинического исследования

## ORGANIZATIONAL CULTURE OF BANKING INSTITUTIONS IN RUSSIA

I.E. Saenko, undergraduate of the 1<sup>st</sup> year, department of personnel management and labor law

*Vladivostok State University of Economics and Service  
Russia. Vladivostok*

*In such a system as the organization of the XXI century must be constantly present need to understand and improve the mechanisms that govern the daily work. At the heart of the modern economy are banks whose operation is going on in the face of fierce competition. The current situation in the Russian banking sector requires companies to continuous analysis and improvement of work processes including organizational culture as the spiritual core of the organization. Therefore the culture of the bank shall be the object of attention management.*

**Keywords:** organizational culture, banking institutions, Russia, the banking competition, values, model of clinical research

В центре современной экономики находятся банки, которые являются ее неотъемлемой чертой и не только обслуживают интересы производителей, но и осуществляют связь между промышленностью, торговлей, сельским хозяйством и населением. Кроме того через банковские учреждения осуществляются страховые операции и купля-продажа ценных бумаг, они выступают в качестве консультантов, ведут статистику и имеют свои подсобные предприятия. Функционирование банковской системы происходит в условиях жесткой конкурентной борьбы с частым использованием методов с нарушением норм и правил конкуренции.

Банковская конкуренция – это процесс соперничества коммерческих банков и других финансовых учреждений, происходящий в динамике с целью обеспечения сильных позиций на рынке кредитов и банковских услуг [4].

Одной из причин повышенного риска в финансово-банковском секторе является его повышенная чувствительность к изменениям внешней среды и рыночных условий, высокая динамичность процессов и скорость оборота капитала. Причем Российские банки чаще вынуждены работать в условиях повышенных рисков в кризисных ситуациях, чем их зарубежные партнеры [6, с. 1]. В условиях рыночной экономики возможность привлечения дополнительных ресурсов для банков однозначно обусловлена степенью их финансовой устойчивости.

В условиях ухудшения операционной среды крупные игроки забирают долю рынка небольших и средних банков. По исследованиям Промсвязьбанка доля 20 крупнейших банков в активах банковского сектора России за 2014 г. выросла с 73,7% до 75,1%. Количество действующих кредитных организаций сократилось с 923 до 835. Серьезное ухудшение ситуации в отрасли помимо сокращения числа конкурентов отражает факт принятия решений о санации 12 банков с суммарными активами порядка 700 млрд руб. (в т.ч. Траст, Мособлбанк, Балтийский банк, банки Группы Рост) [3].

Длительный период развития бизнеса (коммуникации в сфере торговли, сельского хозяйства и промышленности) предшествовал заключительному этапу формирования сложной рыночной инфраструктуры, которым стало появление коммуникаций в банковской сфере.

Сложившаяся обстановка в банковском секторе России требует от компаний постоянного анализа и улучшения всех процессов работы, в том числе и организационной культуры как духовного стержня организации.

Внутренняя атмосфера, царящая в команде работников банка, его ценности и цели, кодекс правил, выполняемый сотрудниками – отражают организационную культуру банковского учреждения, проявляемую в тонких социально-психологических аспектах. Организационная культура банка также проявляется в его внешнем образе, его имидже.

Действительно, в одном банке все закрыто и засекречено, а работники контролируют каждое сказанное слово. В другом – чувствуется напряжение, сухость и краткость в общении. В третьем – работа осуществляется в роскоши, праздности и удовольствии: частые чаепития, праздники и дни рождения, услуги парикмахеров, косметологов, массажистов, работающих в банке и принимающих клиентов в рабочее время [9, с. 63].

Каждый банк имеет собственный облик, отличающий его от других банковских учреждений. Культура банка проявляется в его внешнем образе – что и как о нем говорят партнеры из банковской среды, клиенты (физические и юридические лица), средства массовой информации. Об одном банке говорят – надежный, а о другом – рискованный. Имидж различных российских банков имеет такое же разнообразие.

М.Х. Мескон в своей книге «Основы менеджмента» говорит о том, что «каждая организация, сознательно или несознательно, устанавливает свою собственную систему ценностей. Обретая плоть, эта система составляет организационную культуру или нравственный облик организации. Как и более крупное общество, организация стремится иметь собственную мораль, обычаи и табу» [8, с. 71].

Организационная культура отражается в психологической атмосфере организации и не так явно видна на поверхности. Если представить, что организация имеет «душу», то организационная культура и есть ее душа. Культура должна быть объектом пристального внимания руководства, так как она играет очень важную роль в жизни организации. Управление не только соответствует организационной культуре, но и в значительной степени зависит от нее. Однако в свою очередь руководство может влиять на ее формирование и развитие. Чтобы этого добиться, менеджерам необходимо анализировать организационную культуру и улучшать ее.

Носители организационной культуры – это люди. Тем не менее, в организациях с устоявшейся организационной культурой, она как бы отделена от людей и становится атрибутом организации, ее частью, и активно влияет на членов организации, изменяя их поведение в соответствии с нормами и ценностями, которые составляют ее основу.

Став членом организации, каждый постепенно адаптируется к ее правилам, нормам поведения и идеалам, которые в будущем могут иметь большое значение в человеческой жизни. Несомненно, культура организации, в рамках которой продолжают образование и социализация личности, несет большую ответственность за судьбу своих членов.

Существует ряд моделей позволяющих определить тип организационной культуры:

- процессная модель Сате;
- модель совершенства Питерса-Уотермана;
- модель AGIL Парсонса;
- модель конкурирующих ценностей Квина-Рорбаха;
- модель клинического исследования Шейна;
- модель диагностики по главным параметрам Хофштеде-Боллинже.

Одним из наиболее популярных методов диагностики организационной культуры является модель клинического исследования. По мнению Э. Шейна организационная культура может анализироваться на нескольких уровнях, соответствующих степени глубины наблюдателя (от осязаемых внешних проявлений до глубинных подсознательных базовых представлений) [5].

На поверхности находится уровень артефактов, который содержит в себе феномены, которые можно непосредственно увидеть, услышать или почувствовать, попав в организацию. Этот уровень включает архитектуру, язык, технологию и продукты деятельности, стиль одежды, манеру общения, эмоциональную атмосферу, мифы и истории, внешние ритуалы и так далее.

В центре исследования лежит уровень провозглашенных ценностей. Весь опыт группы является отражением чьих-то индивидуальных представлений относительно того, что правильно и эффективно, а что – ложно. Если этот набор ценностей, находит реальное воплощение в идеологии или в организационной философии, он может служить ориентиром или моделью поведения в сложных или неопределенных ситуациях. Ценности, отвечающие основополагающим представлениям, во многом предопределяют поведение, наблюдаемое на уровне артефактов, и способствует объединению группы.

На глубинном уровне исследования рассматриваются базовые представления. Согласно концепции Шейна, они представляются членам группы и, подобно теориям, не вызывают возражений или сомнений. В связи с этим их изменение крайне затруднительно.

С 2011 года лидером банковской розницы в России стал ООО «Хоу Кредит энд Финанс Банк» (Генеральная лицензия Банка России №316 от 13.10.2011 г). Банк работает на российском рынке с 2002

года и уже зарекомендовал себя как надежный и стабильно развивающийся финансовый институт, так как имеет рейтинги двух международных рейтинговых агентств: Moodys – Ba3, прогноз «Стабильный», Fitch – BB-, прогноз «Стабильный». Головной офис банка расположен в г. Москва. К концу 2014 года банк имел более 6000 офисов в 2000 населенных пунктах с численностью работников около 27000 человек, в том числе в г. Владивосток – 5 офисов, 1 региональное представительство и административные пункты с общей численностью работников 95 человек. 1 ноября 2012 года в городе был открыт филиал управления контактными центром и банковскими офисами [1].

Линейка продуктов, предоставляемая офисами, включает около 100 наименований, среди которых потребительские кредиты, наличные кредиты, кредитные и дебетовые карты, депозиты, автокредиты и ипотека. В 2013 году банк вошел в десятку крупнейших банков России по объему депозитов физических лиц. Клиентская база банка на конец 2014 года включала около 31,2 миллионов человек [2].

Культуру банка можно рассмотреть по методологии Шейна на функциональных значениях соответствующих трех уровням: уровню артефактов, уровню ценностей и базовых представлений.

Анализ поверхностного уровня, или уровня артефактов, банка «Хоум Кредит» показывает следующие особенности. Каждый филиал фирмы имеет свой отдельный офис. Первое, что запоминается при посещении офиса Владивостокского филиала фирмы – это небольшое, но светлое и уютное помещение, открытые рабочие места кредитных специалистов, не отделенные друг от друга, присутствует рабочая форма. Центру управления присуща относительная свобода в одежде и манерах для придания ощущения разумной экономии и равноправия. Создается определенный стереотип поведения, вызывая ощущение вовлеченности в работу и единства команды. В офисах и в центре управления расположены обеденные зоны с кофеварками и холодильниками. Мебель в вестибюле и кабинетах комфортная и соответствует функциональным особенностям работы.

Высшим органом ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк» является общее собрание участников, которое решает вынесенные на его рассмотрение вопросы, если в заседании принимает участие не менее трех четвертей от числа участников банка. Общее руководство за деятельностью банка, наблюдение и контроль за работой правления осуществляет совет банка.

Непосредственно деятельностью коммерческого банка руководит правление, несущее ответственность перед советом банка. Правление состоит из председателя правления (президента), его заместителей (вице-президентов) и других членов.

В организационной структуре компании происходят постоянные реорганизации, вызванные поиском структуры, работающей лучше. К структурным преобразованиям в фирме относятся легко.

В банке развита система контроля за подчиненными: система пропусков в Центре управления и регистрация в рабочих программах, где фиксируется время прихода и ухода с работы. Любое отлучение с рабочего места должно фиксироваться в системе и обязательно сообщаться по телефону старшим менеджерам.

При взаимодействии сотрудников с руководителем характер связей носит прямой характер, то есть связи по типу «субъект – объект». Все сотрудники имеют связь между собой для обмена информацией, в результате чего возникает большая самостоятельность. Руководство уделяет большое внимание структуре коммуникаций. В компании создана развитая электронная сеть, и сотрудники могут связываться друг с другом по телефону. Руководство всячески старается обеспечить надлежащий уровень коммуникаций.

Премии и доход работника определяется, исходя из реально выполненного им плана работ и отработанного времени. Ценится умение вести диалог с клиентом, решение проблем при возникновении неоднозначных ситуаций, быстрота и качество обслуживания.

Если рассматривать организацию на уровне провозглашенных ценностей, можно узнать, что одна из основных ценностей банка – сотрудники, так как компания старается поддерживать статус привлекательного работодателя. Также руководство определило следующие ценности: ответственность и управление эмоциями, эффективность, качество и доверие.

Власть в компании пользуется уважением, особенно если она подкрепляется соответствующим образованием, опытом и должностью. Ценятся личная инициатива и личный вклад работника. Однако сотрудник всегда должен делать то, что не входит в противоречие с указаниями начальника. В организации действует правило, в соответствии с которым сотрудник не может приступить к совершению определенных действий, не согласовав их непосредственно с начальством.

Сотруднику надлежит быть коллективистом, открытым и энергичным, вследствие чего каждый сотрудник получает поддержку от коллег и руководителей, собрания и тренинги воспринимаются как нечто важное. Если на одном из нижних уровней иерархии у кого-то возникают сомнения в правильности принятого решения, этот человек должен представить собственные аргументы, которые либо принимаются, либо отвергаются на более высоких уровнях.

Говоря о качестве обслуживания клиентов, руководство требует, чтобы все было абсолютно честно. Деятельность банка сугубо клиентоориентирована. Уделяется большое внимание работе с постоянными клиентами и привлечению новых, путем качественного и профессионального консультационного обслуживания и расширения сферы оказываемых услуг. Руководство считает этическую сторону одним

из главных аспектов работы компании. Это высокий моральный уровень работников, профессионализм, грамотность, личная ответственность и прямота.

В основе базовых представлений Шейн выделяет следующие взаимосвязанные представления: роль индивида, отношение к власти и к конфликтам, методы контроля, понятие «семьи».

Рассмотрев организацию на уровне базовых представлений можно отметить, что в банке высоко ценится роль индивида. Руководство пользуется большим уважением, конфликтов здесь стараются избегать. Индивид становится полноправным хозяином в той области, которая определяется руководством как зона его ответственности. Если лицо, призванное исполнять возложенные на него функции, не имеет должного образования или опыта, считается, что со временем оно сможет приобрести и то, и другое. Если лицо плохо справляется со своей работой, то руководство через определенное время принимает решение о замене его кем-то другим. Лицо, поступившее некогда на работу в компанию, может быть уволено только при совершении им серьезных проступков.

В банке «Хоум кредит» после принятия того или иного решения любые конфликты подавляются в кратчайшие сроки. При несоответствии способностей индивида потребностям организации или при отсутствии у него должного рвения к работе его надлежит либо перевести на другую должность, либо уволить.

Компания говорит о себе как о единой семье. Сущность представления, свойственного Центру управления банком, сводится к тому, что сотрудники компании (сколь бы ожесточенными ни были их споры) – уважают друг друга и составляют единую семью.

Однако следует заметить, что внутри предприятия в разных филиалах, отделах и группах существует культура со своими особенностями. Она в первую очередь зависит от лидеров организации. В данном банке руководство компании осознает, что добиться высоких результатов в российских рейтингах банковских услуг можно только постоянно совершенствуя свою деятельность и, в том числе, организационную культуру. В первую очередь, примером и эталоном является главный конкурент и лидер рынка банковских услуг – ОАО «Сбергательный Банк» России.

История «Сбербанка» началась еще в 1841 – это старейший банк страны. За время существования банк завоевал статус крупнейшего финансового института страны. Его филиальная сеть считается уникальной – на конец 2014 года она насчитывала более 25000 филиалов и отделений по всей территории России, в Казахстане, Белоруссии, Украине, Германии и Индии, а также представительство в Китае [10].

На культуру организации благоприятно воздействуют корпоративные мероприятия, проводимые с целью формирования чувства гордости и причастности нового сотрудника к деятельности организации. Все новые специалисты должны быть представлены всему коллективу. По электронной почте сотрудники постоянно информируются о мероприятиях внутри компании и за ее пределами.

Традиционные корпоративные празднования, отмечающиеся сообща – это День сотрудника Сбербанка, подведение итогов и празднование Нового года и др. Также проводятся разного рода мероприятия, связанные с повышением организационной культуры и корпоративного духа: обучение, тренинги. По электронной почте рассылаются правила делового общения.

Сотрудники банка склонны в большей мере доверять руководителю и предоставлять ему право принятия рискованных управленческих решений. Например, в период усовершенствования политики борьбы с просроченной задолженностью, зарплата сотрудникам по согласованию с ними выплачивалась в половинном размере.

Руководители банка стараются создать глубокое чувство защищенности у сотрудников, которые рассматриваются в компании как потенциальные партнеры по бизнесу, а не наемные рабочие. Подобный подход увеличивает степень личной ответственности каждого работника, позволяет уделять меньше внимания контрольным функциям, что провозглашено в корпоративном этическом Кодексе.

За нарушение норм и ценностей организации существует система наказаний, базирующаяся на психологическом эффекте. Существует и система материального наказания. В конце месяца каждый сотрудник в качестве премии получает определенный процент от прибыли организации, которой может быть лишен за нарушение.

Фундаментом культуры «Сбербанка» являются: верность традициям, движение вперед, близость к природе, солнечный цвет, позиционирующие бренд и корпоративный стиль компании. Банк рассматривает развитие кадрового потенциала как основное условие для выполнения поставленных стратегических задач.

Следует отметить, что изменение организационной культуры – это очень сложный процесс, требующий тщательной подготовки. Поэтому руководителям «Хоум кредит энд Финанс Банк» необходимо начать преобразования с составления плана, проведения всестороннего исследования организационной культуры конкурента и ориентации руководителей подразделений на успех. От менеджеров будет зависеть, насколько болезненно коллектив преодолет чувство неуверенности и воспримет изменения с положительной стороны.

1. Банк Хоум Кредит. О банке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vladivostok.homecredit.ru/about/>.

2. Банк Хоум Кредит. Основные цифры и факты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vladivostok.homecredit.ru/about/facts.php>.
3. Банковский сектор: Декабрь 2014 года – Стресс-тесты стали реальностью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bonds.finam.ru/comments/item/promsvyazbank-bankovskiiy-sektor-dekabr-2014-goda-stress-testy-stali-realnostyu/>.
4. Банковская конкуренция и маркетинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.market-pages.ru/bankmark/28.html>.
5. Иванов, Е.Н. Классификационные подходы и методы измерения организационной культуры / Е.Н. Иванов // Интернет-журнал «Науковедение». – 2011. – № 1(6) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/?id=129>.
6. Использование рейтинговых методик для анализа банковской деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nextbanking.ru/nexbans-139-1.html>.
7. Масилова, М.Г. Организационная культура и результативность деятельности вуза / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Университетское управление: практика и анализ. – 2013. – №2. – С. 34–41.
8. Мексон, М. Основы менеджмента / М. Мексон, М. Альберт, Ф. Хедоури: пер. с англ. Л.И. Евенко. – М.: Дело, 2012, – 704 с.
9. Самоукина, Н.В. Искусство управления персоналом банка / Н.В. Самоукина. – М.: Русская деловая литература, 2012, – 208 с.
10. Сбербанк всегда рядом. Отчет менеджмента 2013: Корпоративное управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://report-sberbank.ru/ar/corporate-governance/>.

УДК 519.874.2

## WMS-СИСТЕМЫ: СКЛАДСКОЙ УЧЕТ, НЕДОСТАТКИ, АЛЬТЕРНАТИВЫ

**А.Ю. Сазыкина**, магистрант 2 курса, кафедра математики и моделирования

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса*  
г. Владивосток

*Рано или поздно настает момент, когда традиционные методы ведения складского учета перестают удовлетворять возросшие потребности бизнеса. Из-за увеличивающегося товарооборота складские процессы теряют управляемость. В данном случае масштабной реорганизации уже не избежать, и встает вопрос об автоматизации складской деятельности. По утверждению разработчиков WMS, среди преимуществ, которые получает внедряющая эту систему компания, – максимально эффективное использование складских помещений, обеспечение оптимального уровня складских запасов, бесперебойная отгрузка товаров и т.д.*

**Ключевые слова и словосочетания:** WMS-системы, автоматизация, склад, складской учет.

## WMS-SYSTEMS: INVENTORY CONTROL, SHORTCOMINGS, ALTERNATIVES

**A.Y. Sazykina**, undergraduate of the 2<sup>nd</sup> year, mathematics and modeling department

*Vladivostok State University of Economics and Service*  
Russia. Vladivostok

*Sooner or later there comes a time when the traditional methods of inventory accounting no longer meet the increasing needs of the business. Due to the increasing turnover warehouse processes lose control. In this case, large-scale reorganization is not avoided, and raises the question of automation of warehouse operations. According to the developers WMS, among the benefits that accrue in the implementation of this system – the most efficient use of disk space, ensuring the optimal level of reserves, continuous shipment of goods, etc.*

**Keywords:** WMS-systems, automation, warehouse, inventory control.

Каждый раз, когда начинается разговор о системах WMS и прочей складской логистике возникают вопросы как и почему не нужно использовать WMS производителям хоть и широкого, но достаточно однотипного ассортимента товаров. Следующий вопрос: почему в бизнесе с развитой рознично-оптовой (сбытовой) структурой нужно отказываться от склада готовой продукции и как быть внедренцу 1С в таких случаях.

Что такое WMS и зачем она нужна? Любая WMS система независимо от функционала должна содержать следующие компоненты: