

Как видно из данных таблицы 1, основная культура, производимая в организации, – это зерновые и зернобобовые, доля которых в реализованной продукции составляет 60,76 % в 2024 г. Лидирующую позицию в данной группе занимает пшеница, рентабельность по которой выше среднеотраслевой.

К сожалению, некоторые культуры реализуются с убытком, что можно объяснить плохими погодными условиями в отчетном году. Однако такая культура, как кукуруза, убыточна все годы. В хозяйстве имеется возможность посевные площади, занятые кукурузой, использовать для выращивания более рентабельных видов продукции. Расчеты показали, что замена кукурузы на рапс может дать организации дополнительную выручку 560–600 тыс. руб. и повысить эффективность реализации продукции растениеводства в целом.

## Литература

1 Официальный сайт ОАО «Калининское» : [сайт]. – Минск, 2019–2025. – URL: <https://www.kalininskiy.ibiz.by> (дата обращения: 10.04.2025).

**А. С. Максименко**

*Науч. рук. А. А. Казущик,*

*канд. экон. наук, доцент*

## ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА РЫНКЕ B2B

На сегодняшний день искусственный интеллект (далее – ИИ) является одним из перспективных направлений для развития предприятий. Он перестал быть инструментом, используемым преимущественно на рынке B2C. Сейчас участники рынка B2B активно внедряют искусственный интеллект в свои бизнес-процессы, что дает возможность предприятиям развиваться и оптимизировать стандартные процессы. По данным *McKinsey* более 50 % компаний задействуют искусственный интеллект, около 78 % – как минимум в одной бизнес-функции [1].

Говоря о рынке B2B, можно утверждать, что перспективы применения искусственного интеллекта достаточно разнообразные: оптимизация процессов, стандартизация, повышение эффективности, снижение затрат при взаимодействии с клиентами и партнерами, улучшение взаимодействия с клиентами. Например, в настоящее время ИИ используется при анализе клиентских обращений, структурировании данных в CRM-системе, при составлении прогнозов развития ситуации на рынках, SEO-оптимизации, предоставляет возможность кастомизации как контента, так и товарного предложения.

Наиболее важным и перспективным направлением применения искусственного интеллекта является автоматизация процессов. Благодаря искусственному интеллекту предприятия могут автоматизировать большее количество стандартных задач (например, обработку данных, управление заказами, ведение переговоров, написание промптов для сотрудников и прочее). Такое направление позволит значительно сократить издержки и поможет минимизировать риск ошибок.

Промпт представляет собой запрос, формируемый пользователем для системы ИИ с целью получения необходимого результата. Ключевыми компонентами пользовательского запроса являются контекст как указание роли ИИ; четкая постановка задач и описание требуемого действия; уточненные и желаемые детали в ответе ИИ; возможно, пример или шаблон ответа; использование мультимодальности как сочетания в запросе текста, изображения, аудио. Следует отметить значимость такого направления при подготовке специалистов в такой области ИИ, как промпт-инжиниринг, позволяющий строить системные коммуникации с ИИ.

Не менее значимым направлением применения искусственного интеллекта на рынке B2B является анализ данных и управление взаимоотношениями с клиентами и партнерами. При помощи искусственного интеллекта можно эффективно обрабатывать большие объемы информации. Также возможно анализировать взаимодействия клиентов с предприятием, прогнозировать риски, улучшать качество сервиса и повышать доверие клиентов благодаря быстрому анализу и рекомендациям на основе анализа.

Однако данное направление имеет и свои существенные минусы; возможны технические, организационные и этические проблемы. Например, в настоящее время проблемой является интеграция ИИ с существующими ERP и CRM системами предприятия. При внедрении искусственного интеллекта на предприятии затраты будут высокими, так как нужно внедрить не только сами инструменты, но и обучить персонал. Также значимы вопросы, связанные с безопасностью данных и кибербезопасностью. Например, фишинговые атаки нового поколения, при этом генеративный ИИ имитирует стиль легитимной переписки.

## Литература

1 The state of AI: How organizations are rewiring to capture value// McKinsey. – URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai> (date of access: 07.04.2025).

*Д. А. Оснач*

*Науч. рук. А. А. Казущик,*

*канд. экон. наук, доцент*

## КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Формирование системы стимулирования работников является одним из сложных и трудоемких вопросов в деятельности любой организации. Стимулирование труда персонала организации всегда изучается в контексте мотивации. Научная литература рассматривает мотивацию с точки зрения внутренней и внешней мотивации. Мотивация, связанная с самореализацией, творчеством в процессе труда, рассматривается как внутренняя мотивация. Инструментальная мотивация, ориентирующая индивида на отношение к труду как средству к существованию – это внешняя мотивация. Стимулирование – это средство мотивации, комплекс внешних воздействий, применение системы стимулов для воздействия на формирование мотивов и поведение работников с учетом направленности на внутреннюю или внешнюю части мотивации.

Для того, чтобы разработать предложения по усовершенствованию системы стимулирования работников, необходимо оценить степень ее эффективности на данный момент.

Стоит отметить, что понятия «эффективность» определяется в следующих аспектах:

- максимизация производительности труда при минимизации затрат на стимулирование – экономическая эффективность;
- максимизация удовлетворенности работников организации через экономические и социальные меры стимулирования – комплексная эффективность [1, с. 70].

С учетом использования комплексного подхода предложим следующие этапы оценки эффективности системы стимулирования труда персонала:

- обобщающие показатели эффективности системы стимулирования (текучесть кадров, производительность труда, коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы);
- показатели эффективности материальной системы стимулирования (интегральный показатель степени удовлетворенности системой материального стимулирования труда, доля заработной платы в себестоимости продукции, зарплатоемкость);