СОДЕРЖАНИЕ

1. Страхование – это...
	1. Сущность и функции страхования
	2. Роль страхования в современных условиях
2. Страховая компания. Функции страховой компании
	1. Организация и процесс управления. Функции управления
	2. Процесс принятия решения
	3. Модели и методы принятия решения
3. ВЫВОД
4. Список литературы

**1. СТРАХОВАНИЕ**

Страхование — это экономическая категория, система экономических отношений, которые включают совокупность форм и методов форми­рования целевых фондов денежных средств и их использование на возмещение ущерба, обуслов­ленного различными непредвиденными неблаго­приятными явлениями (рисками). Выражает функции формирования специализированного страхового фонда; возмещения ущерба; преду­преждения страхового случая.

Различают личное, имущественное страхо­вание и страхование ответственности. По форме проведения может быть акционерное, взаимное и государственное страхование. Осо­бую группу отношений составляет медицин­ское страхование.

## 1.1. Сущность и функции страхования.

При осуществлении страховой защиты методом страхования формируется сложная система экономических отношений имеющих специфические признаки, отличающие эту категорию от категории финансов и кридита.

4 существенных признака страховых отношений:

1. Страховые отношения обусловлены наличием страхового риска, способного нанести материальный или иной ущерб.;
2. Замкнутая раскладка ущерба между участниками страхования.
3. Перераспределение ущерба как в пространстве, так и во времени;
4. Возвратность страховых взносов в той их части которая предназначена на выплаты страхового возмещения ( Возвратность осуществляется по портфелю в целом).

Эти четыре признака дают возможность сформулировать дефиницию страхования.

Страхование - совокупность особых замкнутых перераспределительных от­ношений между его участниками по поводу формирования, за счет денеж­ных взносов, целевого страхового фонда, предназначенного для выплат страхового возмещения (обеспечения) юридическим и физическим лицам при наступлении страхового случая..

Материальным носителем категории страхования является страховой фонд, который может формироваться тремя методами:

1. Централизованный (общегосударственные резервные фонды);
2. Децентрализованный (самострахование);
3. Страхование (как таковое). Наличие спец орг-ии, формирующей страховой фонд.

**Функции страхования:**

На счёт функций страхования нет единства мнений в отечественной литературе.

Различия в позициях обусловлены в основном отношением к страхованию как к самостоятельной экономической категории.

Если страхование признаётся подкатегорией финансов, то она наделяется функциями финансов на том основании, что частное может иметь иные функции, чем целое. Если же страхование – самостоятельная категория, то оно надляется следующими функциями:

1. формирование специализированного страхового фонда денежных средств
2. возмещение ущерба и материальное обеспечение граждан
3. предупреждение страхового случая и минимизация убытков.

## 1.2. Роль страхования в современных условиях.

1. Страхование - стабилизатор рынка, т. к. происходит перенос риска на профессионала.
2. Роль страхования в формировании инвестиционного капитала
3. Страхование формирует рынок труда.
4. Страхование вносит существенный вклад в формирование платежеспо­собного спроса
5. Стимулирование развития НТП
	1. защита новых высоко рисковых технологий,
	2. прямое финансирование научных разработок,
6. Страхование – социально-значимая отрасль (пенсионное, медицин­ское, ответственности работодателя)
7. Участие страховщика в финансировании предупредит мероприятий;
8. Успешная деятельность страховщиков способствует увеличению дох части бюджета.
9. Специальные исследование в области психологии показали, что в стране в которой на одну семью приходится в среднем более 5 договоров страхования снижается социальная напряжённость в обществе.

**2. Страховая компания. Функции страховой компании**

**Страховые компании -** это финансовые посредники, которые специализируются на предоставлении страховых услуг. Их деятельность состоит в формировании на основании договоров с юридическими и физическими лицами (через продажу страховых полисов) специальных денежных фондов, из которых осуществляются выплаты страхователям денежных средств в обусловленных размерах в случае наступления определенных событий (страховых случаев).

**Функции страховой компании:**

1. Защитная функция страхования. Эта группа функций обусловлена реализацией страховщиком функции страхования, связанной с предоставлением страховой защиты:
	1. создание страхового фонда на микроуровне в адекватном ей масштабе;
	2. использование этого фонда на выплату страхового возмещения;
	3. формирование страхового портфеля (т.е. предметы и объекты страхования + формирование денежного фонда для их покрытия)
2. Группа функций, связанных с тем, что страховая компания - субъект бизнеса и обеспечивает потребность учредителей в прибыли:
	1. Страховщик инвестирует страховой фонд с целью получения дохода;
	2. определяет плату за страхование в форме цены;
	3. проводит финансово-хозяйственную деятельность
3. Группа функций, связанных с потребностью страховой компании как хозяйствующего субъекта выжить в условиях динамичной окружающей среды (потребность к самосохранению и самовоспроизводству):
	1. формирование и накопление собственных средств как гарантии финансовой устойчивости;
	2. проведение мероприятий по адаптации к рынку (в первую очередь - маркетинг).

Существуют различные классификации СК как участников рынка:

1. по характеру страхового продукта:
	1. компании проводящие страхование жизни;
	2. компании проводящие страхование кроме жизни;
	3. компании проводящие массовое страхование;
	4. страховые компании ориентированные на страхование индивидуальных рисков;
2. по характеру выполняемых операций:
	1. первичное страхование;
	2. перестрахование;
3. по территориальному признаку (суть в том что степень кумуляции разная)
	1. центральные (в пределах всей страны),
	2. региональные;
4. по принадлежности:
	1. государственная страховая компания (социально значимые риски, риски, влияющие на безопасность страны, макроэк риски);
	2. правительственная страховая компания (неком организации, функционирующие в рамках правительственной программы, при недостатке средств датируются правительством, Действуют только в рамках какой-либо программы.);
	3. частные страховые компании.
	4. Организация и процесс управления. Функции управления

**2.1. Организация и процесс управления. Функции управления**

**Менеджмент** - это система методов управления в условиях рынка или рыночной экономики, которые предполагают ориентацию фирмы на спрос и потребности рынка, постоянное стремление к повышению эффективности производства с наименьшими затратами, с целью получения оптимальных результатов.

Центральным звеном в менеджменте является организация и ее эффективное функционирование.

Понятие организации с течением времени претерпело ряд существенных изменений. На начальном этапе организация представлялась как структура любой системы. В настоящее время под организацией также понимают предприятие, фирму, учреждение и иные трудовые формирования.

Из многообразия определений понятие "организация" можно выделить следующие:

1. Организация как процесс, посредством которого создается и сохраняется структура управляемой либо управляющей системы.
2. Организация как совокупность взаимоотношений, прав, обязанностей, целей, видов деятельности, которые имеют место в процессе совместного труда.
3. Организация как группа людей с общими целями.

**Управление** - это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации (Мескон М. Х.). Суть управления состоит в оптимальном использовании ресурсов (земли, труда, капитала) для достижения поставленных целей.
Управление представляет собой реализацию нескольких взаимосвязанных функций:
планирования, организации, мотивации сотрудников и контроля.

1. **Планирование.** С помощью этой функции определяются цели деятельности организации, средства и наиболее эффективные методы для достижения этих целей. Важным элементом этой функции являются прогнозы возможных направлений развития и стратегические планы. На этом этапе фирма должна определить, каких реальных результатов она может добиться, оценить свои сильные и слабые стороны, а также состояние внешней среды (экономические условия в данной стране, правительственные акты, позиции профсоюзов, действия конкурирующих организаций, предпочтения потребителей, общественные взгляды, развитие технологий).
2. **Организация.** Эта функция управления формирует структуру организации и обеспечивает ее всем необходимым (персонал, средства производства, денежные средства, материалы и т.д.). То есть на этом этапе создаются условия для достижения целей организации. Хорошая организация работы персонала позволяет добиться более эффективных результатов.
3. **Мотивация** - это процесс побуждения других людей к деятельности для достижения целей организации. Выполняя эту функцию, руководитель осуществляет материальное и моральное стимулирование работников, и создает наиболее благоприятные условия для проявления их способностей и профессионального "роста". При хорошей мотивации персонал организации выполняет свои обязанности в соответствии с целями этой организации и ее планами. Процесс мотивации предполагает создание для работников возможности удовлетворения их потребностей, при условии надлежащего выполнении ими своих обязанностей. Прежде, чем мотивировать персонал на более эффективную работу, руководитель должен выяснить реальные потребности своих работников.
4. **Контроль.** Эта функция управления предполагает оценку и анализ эффективности результатов работы организации. При помощи контроля производится оценка степени достижения организацией своих целей, и необходимая корректировка намеченных действий. Процесс контроля включает: установление стандартов, измерение достигнутых результатов, сравнение этих результатов с планируемыми и, если нужно, пересмотр первоначальных целей. Контроль связывает воедино все функции управления, он позволяет выдерживать нужное направление деятельности организации и своевременно корректировать неверные решения.

**1.3. Процесс принятия решения**

Процесс принятия решения требует логического и упорядоченного подхода, так как менеджеры принимают решения, которые сопряжены с определенными обязательствами и необходимостью претворения их в жизнь.

Из всех неопределенностей менеджеру необходимо выбрать решение, которое позволит достичь конечного результата. Эта неопределенность может принимать ряд форм и представлять:

1. стандартное решение, при принятии которого существует фиксированный набор альтернатив;
2. бинарное решение ("да" или "нет");
3. многоальтернативное решение (имеется очень широкий выбор альтернатив);
4. инновационное (новаторское) решение, когда требуется предпринять действия, но нет приемлемых альтернатив.

Цель упорядоченного подхода к принятию решений - повысить объективность и обеспечить учет всех важных данных. Если причинно-следственный анализ является дедуктивным процессом, который заставляет управляющего собирать данные, а затем отсеивать их путем критического исключения, то процесс принятия решений выдвигает требование по созданию базы данных, которая затем используется для отсеивания и исключения менее желательных альтернатив.

Вот основные шаги в процессе принятия решений:

1. постановка цели задач;
2. установление цели решения;
3. разделение критериев (ограничения, желательные характеристики);
4. выработка альтернатив;
5. сравнение альтернатив;
6. определение риска;
7. оценка риска (вероятность/серьезность);
8. принятие решения.

**2.4. Методы принятия решений**

1. Неформальные (эвристические) методы основаны на аналитических способностях лиц, принимающих управленческие решения. Это совокупность логических приемов и методики выбора оптимальных решений руководителем путем теоретического сравнения альтернатив с учетом накопленного опыта. В большей части такие методы базируются на интуиции менеджера.
2. Коллективные методы обсуждения и принятия решений. Основным моментом в процессе коллективной работы над реализацией управленческих решений является определение круга лиц, участников данной процедуры. Здесь главные критерии - это компетентность, способность решать творческие задачи, конструктивность мышления, коммуникабельность. Коллективные формы групповой работы могут быть разными: заседание, совещание, работа в комиссии и т. д. Наиболее распространен метод "мозгового штурма" (совместное генерирование новых идей и последующее принятие решений). Основное условие мозгового штурма - это создание обстановки, максимально благоприятной для свободного генерирования идей. Чтобы этого добиться, запрещено опровергать или критиковать идею, какой бы на первый взгляд фантастической она не была. Все идеи записываются, а затем анализируются специалистами.
3. Метод Дельфы получил название от греческого города Дельфы, прославившегося жившими там мудрецами - предсказателями будущего. Метод Дельфы - это много туровая процедура анкетирования, после каждого тура данные дорабатываются, и полученные результаты сообщаются экспертам с указанием расположения оценок. Затем опрос прекращается и принимается предложенное экспертами или скорректированное решение.
4. Японская кольцевая система "кингисё" отличается тем, что на рассмотрение готовится проект новшества. Он передается для обсуждения лицам по списку, составленному руководителем. Каждый должен рассмотреть предлагаемое решение и дать свои замечания в письменном виде. После этого проводится совещание, где единое мнение вырабатывается с помощью одного из следующих принципов:
	* принцип большинства голосов;
	* принцип диктатора - характерен для принятия решений в чрезвычайных обстоятельствах;
	* принцип Курно - используется в том случае, когда коалиций нет, т.е. предлагается число решений, равное числу экспертов. В этом случае необходимо найти такое решение, которое бы отвечало требованию индивидуальной рациональности без ущемления интересов каждого в отдельности;
	* принцип Парето - используется в случае, когда все эксперты образуют единое целое, одну коалицию;
	* принцип Эджворта - используется в случае, если группа состоит из нескольких коалиций, каждой из которых невыгодно отменять своё решение. Зная предпочтение коалиций, можно принять оптимальное решение, не нанося ущерба друг другу;
5. Количественные методы принятия решений. В их основе лежит научно-практический подход, предполагающий выбор оптимальных решений путём обработки больших массивов информации с помощью ЭВМ.

В практике управления широко используются модели процесса принятия решений. Это позволяет принимать управленческие решения, на качественно новом уровне, разрабатывать и внедрять в практику современные технологии.

Профессиональное использование моделей процесса принятие решений позволяет менеджеру контролировать интуитивные соображения при принятии решений, в частности, обеспечивать большую степень непротиворечивости и надежности принимаемых управленческих решений.

Следует понимать, что модель позволяет найти рациональное решение лишь для упрощенного варианта ситуации принятия решения. Решение, найденное с помощью моделирования ситуации принятия решения, необходимо проанализировать с точки зрения полноты учетных в ней факторов и в случае необходимости внести коррективы, либо уточнить соответствующим образом используемую модель.

При принятии особо важных решений, могут использоваться несколько моделей, описывающих ситуации принятия решений с разных сторон. Окончательное решение принимается на основании сопоставления результатов, полученных с использованием различных моделей ситуации.

При моделировании процесса принятие решений надо иметь четкое представление о базисных элементах таких моделей:

* ситуация принятия решений,
* время для принятия решений,
* ресурсы, необходимые для принятия решений,
* ресурсы, которыми располагает организация,
* система управляемых факторов,
* система не управляемых факторов,
* система связей между управляемыми и неуправляемыми факторами,
* альтернативные варианты решений,
* система критериев для оценки результатов принимаемых решений.

Модели процесса управления, различаются между собой. Но никакая модель не может учесть абсолютно все факторы. Однако профессионально разработанная модель отличается тем, что позволяет учесть наиболее существенные из них.

3. **ВЫВОД:**

Хорошая работа страховой компании возможна только тогда, когда продуманно и уравновешанно управление компанией – эффективное планирование, организация, мотивация и конечно же контроль. Кроме этого огромную роль играет принятие решение о страховании. Цель в принятии решения - повысить объективность и обеспечить учет всех важных данных.

Осюда главнейшей задачей управления компанией должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя, в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника.

**Список литературы:**

* 1. Шахов В.В. Страхование: Учебник для вузов. – М.: Страховой полис, ЮНИТИ, 1997.
	2. Ефимов С. Л. Организация управления страховой компанией: теория, практика, зарубежный опыт. - М.: Рос. юрид. издат. дом, 1995. - 147с.
	3. Шихов А.К. Страхование. Учеб. пособие для вузов. - М.: ЮНИ-ТИ-ДАНА, 2000. -431с.
	4. Страховой портфель: Кн. предпринимателя. Кн. страховщика. Кн. страхового менеджера / Ред. Ю. Б. Рубин, В. И. Солдаткин. - М o СОМИНТЭК, 1994. - 628 с.