

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что конкуренция – это сложное и многогранное явление, которое следует оценивать как наиболее мощную силу развития экономики. Для максимизации прибыли предприниматель вправе выбрать способ конкурентной борьбы. Но при этом ему необходимо учитывать особенности и возможности, сильные и слабые стороны своей продукции.

Г.С. Чеботарева, Е.С. Кондюкова

*Уральский государственный технический университет им. первого
Президента России Б.Н. Ельцина*

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМ БАНКОМ

На примере ОАО «Ханты – Мансийский банк» можно рассмотреть применение следующих методов для совершенствования своей системы управления: надежность и «прозрачность» в работе с клиентами; введение новых банковских продуктов, новых форм взаимодействия с клиентами, новых программ и проектов; знание и понимание персоналом банка цели, миссии, стратегии развития банка; разделение конкретных функций подразделений; единый вариант реализации бизнес-плана (маркетинговая политика и банковские технологии); мотивация персонала, повышение уровня организационной культуры.

В период финансового кризиса увеличились требования не только к кадровым служащим банка, но и к новым сотрудникам. Эти требования следующие: безукоризненное знание банковских продуктов и предлагаемых услуг, способность каждого работника устанавливать партнерские отношения с любым из клиентов, специализированное банковское образование; прием будущих сотрудников из числа выпускников «Югорского государственного университета» и по рекомендациям проверенных банковских служащих (раньше проводились собеседования и с выпускниками других ВУЗов).

Комплексная оценка будущих сотрудников осуществляется с помощью весьма распространенных методов профессиографии, экспертной оценки, аттестации и тестирования. Для поддержания не только квалифицированности своих кадров, но и их выдержанности, ответственности, навыков в работе с клиентами, приглашенные специалисты проводят тестирование, обучение, видеотренинги, анализ различных ситуаций, управленческие игры. Приглашен психолог для индивидуальной работы с каждым сотрудником, имеющим проблемы. Данная услуга позволяет сохранять в составе банка грамотных работников. Годовые затраты банка на семинары и тестирования составляют 125 тыс. р., на индивидуальную работу психолога – 60 тыс. р. Общие затраты на услуги психологов в год составляют примерно 160 тыс. р. Нефинансовые вознаграждения

сотрудников банка, такие как предоставление дополнительных выходных дней, гибкий график работы, возможности выбора времени отпуска, приглашение сотрудников банка в качестве лекторов в «Югорский государственный университет» не требуют дополнительных материальных затрат, однако способствуют росту самосознания персонала. Повышение уровня квалификации персонала, планирование карьеры сотрудников, повышение эффективности работы подразделений банка способствуют более эффективной работе «Ханты – Мансийского банка» в целом.

В.Ю. Чиркова, В.В. Дрошнев

Оренбургский филиал ГУ Института экономики УрО РАН

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Около 20% рабочих мест в российской экономике связаны с опасными и вредными условиями труда, из них до 60% рабочих мест приходится на бюджетобразующие отрасли экономики. Существующие производственные опасности, поражая носителя трудовой деятельности, несомненно причиняют большой ущерб не только самому человеку (в том числе его личным доходам), но и предприятию и обществу в целом.

В силу динамичного развития рыночных отношений в России стали бурно развиваться средние и малые предприятия различных форм собственности. Данный процесс осложнил механизм поддержания требований техники безопасности в оптимальных рамках и снижал социальную защищенность пострадавших на производстве работников для реализации социальных прав работников на компенсацию трудовых доходов, потерянных в результате производственных травм и профессиональных заболеваний. Государство осуществило регулирование данных отношений посредством введения закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». В соответствии с нормами безопасности, предприятие обязано проводить предупредительные мероприятия, осуществлять обязательное социальное страхование работников. В соответствии с законом все отрасли по профессиональному риску разделены на 32 класса и соответственно имеют свой размер страхового платежа. При возникновении страхового случая через Фонд социального страхования происходит расчет страхового возмещения которое в значительной степени компенсирует потерю трудового дохода (зависящее от стажа, вида травмы). За последние 10 лет динамика количества произошедших несчастных случаев на производстве имеет тенденцию к снижению, однако уровень производственного травматизма остается высоким. У работников и предприятия обоюдная заинтересованность: оптимизиро-