

ся, однако все еще остается на достаточно высоком уровне. Во время экономического кризиса можно отметить снижение производственного травматизма, однако его можно связать со снижением численности

занятого в экономике населения. Очевидно, что зачастую причинами производственного травматизма становятся не только вина работника, но и условия труда.

Таблица 2

Динамика производственного травматизма в Новосибирской области

Показатель	2006	2007	2008	2009	2010
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве, чел.	1 363	1 254	1 226	949	986
Численность населения, занятого в экономике, тысяч чел.	1 269,5	1 280,6	1 325,4	1 265	1 321

Почему же работодатели часто не обращают внимания на условия, в которых приходится трудиться их работникам? Прежде всего, это вызвано непониманием важности данного фактора. Поэтому, в качестве рекомендации по повышению активности и заинтересованности работодателей в гуманизации условий труда, следует предложить проведение семинаров, практикумов, круглых столов для работодателей, где рассказывалось бы о том, почему улучшать условия труда – это выгодно. В настоящее время такая практика начинает постепенно внедряться, а информированием работодателей занимается Государственная инспекция труда. Однако данные мероприятия проводятся только в крупных компаниях больших городов. Между тем, производительность труда работников напрямую связана с условиями труда по многим причинам: условия труда влияют на здоровье, новизна оборудования влияет на скорость работы и ее качество, также условия труда влияют и на мотивацию работника к труду. Если это донести до работодателей, возможно, многие из них изменят свое отношение к гуманизации условий труда.

Но все люди мыслят по-разному: многие просто не захотят посещать такие мероприятия, другие считают сиюминутную выгоду важнее здоровья работников и перспектив развития организации и просто пропустят информацию.

Аттестация рабочих мест является важной процедурой для поддержания уровня условий труда, оценка условий труда позволяет в общем виде определить степень безопасности средств труда, их влияние на здоровье, настроение и работоспособность человека [5, с. 49]. Тем не менее, данная процедура игнорируется многими работодателями.

Причины этого вполне ясны. Так, привести рабочие места в порядок в соответствии с требованиями, а затем провести аттестацию, гораздо затратнее, чем уплатить установленные в России штрафы: на 30-50 тысяч рублей может быть оштрафована организация, а руководитель на 1-5 тысяч рублей [1]. Таким образом, существенное повышение штрафов стимулировало бы работодателей к своевременному проведению аттестации рабочих мест. К тому же, работодатель должен понимать, что если его организация успешно проходит аттестацию рабочих мест по условиям труда, то ее место в on-line рейтинге организаций Государственной инспекции труда повышается. Тогда, высококвалифицированные специалисты предпочтут одну организацию той, которая не прошла аттестацию рабочих мест.

Штрафы и вынуждение работодателя немедленно приводить рабочие места в норму в соответствии с нормативами можно отнести к методу «кнута». Разумеется, должен использоваться и метод «пряника». Например, сейчас находится на рассмотрении законопроект «О специальной оценке условий труда». Хотя

данный проект, в первую очередь, направлен на решение вопроса о необходимости компенсации работникам, работающим во вредных условиях труда, он также рассматривает необходимость экономически стимулировать работодателей к вложению средств в улучшение условий и в охрану труда в целях оптимизации своих дальнейших издержек по предоставлению гарантий и компенсаций работникам. Если данный закон будет утвержден, организации, прошедшие специальную оценку смогут получать льготы по отчислениям за своих работников. Такая мера сможет стимулировать многих работодателей, однако, учитывая, что в России очень часто выплачиваются «серые» зарплаты и используются различные лазейки в законах для того, чтобы не уплачивать отчисления за работников, недобросовестных работодателей такой метод все равно не стимулирует.

Реализация всего комплекса мероприятий, с одной стороны, заставит работодателей поддерживать условия труда на определенном уровне, а с другой стороны, заинтересует их в гуманизации условий труда на предприятии.

Научный руководитель – Кудяева М.М., к.э.н., ассистент кафедры экономики труда и управления персоналом.

Список литературы

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях – КонсультантПлюс – надежная правовая поддержка [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/popular/koap/>
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации – КонсультантПлюс – надежная правовая поддержка [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
3. Государственная инспекция труда в Новосибирской области [Электронный ресурс] URL: <http://git54.rostrud.ru/>
4. Зарплата, соцпакет или престиж: что важнее при выборе работы? ВЦИОМ [Электронный ресурс] URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111608>
5. Российская энциклопедия по охране труда: Т.1 – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во НИЦ ЭНАС, 2007. – 440 с.

К ВОПРОСУ ОБ ИСТОРИИ ПЛАСТИКОВЫХ КАРТ VISA В СИБИРИ

Милевич А.А.

СИМОUP, Новосибирск, e-mail: milevichtp@mail.ru

В 1994 году «Кузбассоцбанк» стал первым среди сибирских и дальневосточных банков, получившим статус полноправного члена в крупнейшей платёжной системе «Виза интернэшнл». Он выпустил первые пластиковые платёжные карточки VISA International 10 апреля 1995 года. Был сделан очередной исторический шаг в развитии платёжных систем Восточной Европы. Сибирский член VISA Кузбассоцбанк выпустил первые карточки VISA в Сибири, обещая, что к концу 1995 года 3000 сибиряков смогут пользоваться карточкой VISA во время путешествий за границу.

Кроме того, для повышения доступа к широкомасштабной сети VISA, включающей 11 миллионов пунктов, принимающих карту VISA и 200 000 точек,

осуществляющих выдачу наличности, владельцы карточек Сибири будут иметь возможность получить валюту более чем в 2000 банковских офисах в Москве, Санкт-Петербурге и других крупных городах России.

Столь масштабное событие было широко отмечено в Кузбассе. Президент Кузбассоцбанка, Нелли Морозенко, заявила: «Освоив эту первую ступень в создании портфеля карточек для международного использования, мы будем развивать программу выпуска карточек VISA в своем регионе. Одновременно с созданием сети приёма карточек в торговых POS терминалах сибиряки получат доступ к удобной и эффективной платёжной системе в своём регионе».

Алан Гослар, гость торжества, старший Вице-Президент VISA (EMEA – Европейский Средне-Восточный Африканский регион VISA) добавил, что это важный момент VISA для завоевания рынков. Рынок платёжных карточек в Сибири обладает крупным потенциалом, поскольку территория его больше, чем вся Европа.

Выпуск первых пластиковых карточек с маркой VISA CLASSIC Кузбассоцбанком – начало Сибирского выхода на мировую платёжную систему. VISA – ведущая потребительская платёжная система в мире, охватывающая более чем 12 миллионов торговых точек и крупнейшую сеть банкоматов в гостиницах, аэропортах, ресторанах, супермаркетах, банках, в розничной торговле, индустрии отдыха. С приобретением пластиковой платёжной карточки Кузбассоцбанка её владельцы вступают в крупнейшую платёжную систему мира.

Когда Кузбассоцбанк приступил к работе с карточками VISA, этой платёжной системой уже пользовались 391 миллион человек. В США только за 1993 год владельцы карточек VISA потратили 505 миллиардов долларов.

Карточка KUZBASSOCBANK – VISA CLASSIC – единственная карточка этой системы в России. В её изготовлении применялась дополнительная технология защиты и нанесение цветной фотографии клиента на оборотной стороне карточки. Она имела сертифицированный оригинальный дизайн, который не свойственен какому-либо другому банковскому продукту. Карточка KUZBASSOCBANK – VISA CLASSIC – первая в Сибири и на Дальнем Востоке России международная пластиковая карточка, эмитированная самостоятельно российским банком. Новшество при выпуске этой карты – это наносится цветная фотография владельца, что повышает степень защиты карты от подделки или несанкционированного использования в случае кражи или утери. Девизом стали слова: «Ваш банк в вашем кармане».

В качестве достоинств карточки KUZBASSOCBANK – VISA CLASSIC отмечены следующие:

- удобство при оплате в организациях, принимающих карточки в виде средства платежа, потому что нет необходимости иметь при себе наличные деньги;
- открывается доступ к 10 миллионам торговых точек во всём мире;
- возможность получать наличные в 200 000 банкоматах VISA;
- повышается безопасность и сохранность ваших сбережений (потеряв карточку, не теряются деньги);
- экономия на комиссионных при обмене валюты в банках;
- существует возможность возврата НДС от стоимости покупки, совершаемой в государствах Европы и Америки при выезде из этих стран;
- прокат автомобилей за границей;

- заказ товаров по каталогам зарубежных фирм;
- для организаций, корпоративных клиентов, имеется возможность безналичных платежей;
- престиж самого факта обладания карточкой;
- упрощает процедуру прохождения таможни, так как не декларируется провоз наличной валюты.

Кемеровское региональное отделение фонда «Общественное мнение» провел социологический опрос с целью изучения потенциального рынка сбыта пластиковой карты VISA по заданию Кузбассоцбанка. В исследовании приняли участие 257 человек: 102 руководителя предприятия и 155 респондентов, физических лиц, часто выезжающих за рубеж в туристические поездки или как шоп-туристы. В качестве основного метода исследования был избран метод опроса в его письменной форме анкетирования. Анкета состояла из 30 вопросов, объединённых в три блока: 1 блок – «VISA + престиж», 2 блок – «VISA + услуга», 3 блок – «VISA + информация».

Анализ ответов первого блока вопросов анкет показал, что 68 руководителей (67,6%) считают престижем иметь карточку VISA. Доля туристов и шоп-туристов, считающих карточку VISA престижной, примерно одинаково: чуть более половины (50,9%).

Анализ ответов второго блока наметил перспективы роста использования карты VISA. 106 респондентов (41,6%) при расчёте за услуги предпочитают пользоваться пластиковой картой. Это 51 руководитель (50%), 55 туристов и шоп-туристов (33,2%).

В ответах на вопросы 3 блока многие респонденты пока не определились. Но следует отметить, что полная информация о достоинствах и способах использования карточки имеется лишь у 8% всех респондентов, т.е. только 26 респондентов ответили на все 10 вопросов правильно. Это только руководители. Следует отметить, что для респондентов-туристов и шоп-туристов многое, ранее неизвестное, стало известно из формулировки вопросов анкеты.

Таким образом, Правлением Кузбассоцбанка по результатам исследования были приняты ряд решений:

Расширить информации о пластиковых картах VISA в средствах массовой информации Кемеровской области и областей, где функционируют филиалы банка.

Издать рекламные проспекты и буклеты для привлечения населения к пользованию пластиковыми картами.

Пропагандировать пластиковую карту VISA CLASSIC как престиж владельца.

Заклучить Договора с предприятиями о перечислении заработной платы на карту KUZBASSOCBANK – VISA CLASSIC.

В результате реализации таких решений уже ровно через год сотни тысяч сибиряков стали пользоваться пластиковыми карточками при оплате товаров и услуг не только в России, но и за рубежом.

Лидерами продвижения международных платёжных систем «Виза» стали крупнейшие филиалы московских банков в Сибири: Инкомбанк в Новосибирске и «Мост-банк» в Красноярске. Среди региональных банков следует отметить Кузбассоцбанк, Кузбасспромбанк, банк «Надежда».

В этом же году (1996 год) «Сибирский банк» в Новосибирске стал первым региональным банком, получившим право эмитировать карточки системы «Мастер-Кард».

Бесспорное лидерство на сибирском рынке пластиковых платёжных карт стали карточки «Золотая корона» со встроенной микросхемой. Их держатели Сибирский торговый банк имеет в своих рядах

100 банков-членов. «Золотая корона» стала претендовать на роль ведущей платёжной системы не только в регионе, но и в общенациональном масштабе. Кроме Сибири, она представлена в Москве, Сочи и даже в Германии. По объёму операций и средств, привлечённых на картсчета необходимо выделить «Сургутнефтегазбанк», «АК К Обанк», «Омскпромстройбанк», «Сибирский купеческий банк», АКБ «Сибконтакт», «Сибнефтебанк» и «Банк развития».

Следует отметить, и другие развивающиеся проекты. Такие как «Русская карта», инициатором которого стал «Сибирский банк». И «МостКард», проект, который стал реализовываться через филиалы МостБанка в Сибири. Внутрибанковские микропроцессорные карточки представили филиалы «Сбербанка России» в Омске и банка «Оптимум» в Новосибирске.

Карточки других признанных международных систем, таких как «Америкэн Экспресс», «Динарс», «Джи-Си-Би» практически отсутствуют на рынке Сибири.

По материалам неопубликованных источников.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИДЕРСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

Мингазова А.И., Хайруллина Я.Ф., Хайруллина А.Д.
*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
 Казань, e-mail: gazova_06@mail.ru*

Еще лет сорок-пятьдесят тому назад считалось, что женщина полноценным руководителем быть не может. Однако за последние 20 лет общественное сознание подвинулось в пользу гендерного равенства, а среди нас появилось ещё больше женщин-лидеров. Даже в крупных компаниях изменились привычная схема продвижения руководителей и представление о том, какими качествами должны обладать люди, стоящие на верхних ступенях корпоративной лестницы.

В последнее время, в условиях изменения бизнеса, активно стал развиваться интерес компаний к лидерству. Еще несколько десятилетий назад, когда среда бизнеса была относительно стабильной, преобладали высокие организационные структуры, компания могла обходиться одним единственным лидером, который располагался на вершине иерархической пирамиды. Лидер при этом принимал ключевые решения. В настоящее же время из-за роста скорости изменений все организационные решения не могут приниматься только на верхних уровнях управления, возникает потребность в лидерах практически на всех уровнях управления. Указанная потребность приводит к необходимости подготовки лидеров, развития лидерского потенциала личности. Так есть ли взаимосвязь между ростом интереса к привлечению в управлении лидеров и ростом числа женщин на руководящих должностях?

При обсуждении потенциала и психологических задатков мужского и женского лидерства ученые разных специальностей сходятся во мнении, что представительницы женского пола имеют меньше шансов проявить себя в лидерской позиции по сравнению с мужчинами. Женщины боятся преуспеть в деле, потому что подозревают отрицательную оценку со стороны общества, в связи со сложившимися стереотипами.

Однако данные, полученные в результате экспериментальных и практических исследований, проведенных психологом Хорнером, говорят о большем личностном потенциале лидерства у женщин, нежели у мужчин.

Провести сравнительный анализ природы женского и мужского лидерства позволили недавние ис-

следования (2011 г.) Джека Зенгера и Джозефа Фолкмана, ведущих руководителей компании «Zenger/Folkman», консультирующей руководителей по вопросам развития. В ходе исследований была проведена оценка эффективности руководителей обоого пола по компетенциям, больше всего влияющим на общую лидерскую эффективность и на бизнес-результат. Итоги проведенных исследований позволили выявить наиболее важные качества для женщин-лидеров и их конкурентные преимущества [4].

Полученные результаты подтверждают исследования психолога Хорнера: женщины действительно обладают впечатляющими лидерскими навыками. При этом преимущества женщин как руководителей не ограничились их традиционно сильными сторонами, такими, как выстраивание отношений, мотивация, саморазвитие, инициативность, т.е. теми навыками, которые напрямую связаны с такими факторами успеха организации, как развитие и поддержка талантов, удовлетворенность клиентов, вовлеченность сотрудников и т.д. Оказалось, что больше всего женщины превосходили мужчин в таких компетенциях, как проявление инициативы и ориентация на результат, которые традиционно считаются сильными сторонами руководителей-мужчин. Как показало исследование, мужчины значительно превосходили женщин только в одной управленческой компетенции, а именно – в способности развивать стратегическое видение. Объяснить это можно природной склонностью мужчин к образному мышлению. К тому же, поскольку высокий результат в этой компетенции, как правило, показывают лучшие руководители, а доля мужчин среди них больше, то и обобщённый показатель в этой компетенции выше, чем у женщин.

Преимущества женщин в управленческих компетенциях влияют на общую лидерскую эффективность, и зависимость эта прямая: на всех управленческих уровнях женщины более эффективно способны повлиять на бизнес-результат.

Преобладание определенных компетенций определяет преимущественный стиль управления мужчин и женщин. Женский и мужской стили управления имеют существенные различия. Иначе говоря, весь процесс управления имеет «две стороны медали»: женская – ориентирована на взаимоотношения людей между собой, мужская – на решение поставленной задачи. Таким образом, руководитель-мужчина чаще создает «команду», а женщина – «семью». Мужчина по своей натуре больше менеджер, а женщина-лидер. Мужчины более ориентированы на достижение результата, а женщины уделяют больше внимания процессам, поскольку компания для неё, как правило, подобна домашнему очагу, для сохранения которого необходим более детальный и основательный подход в решении задач.

Современные компании в нынешних условиях заинтересованы в налаживании связей с контрагентами, в поддержании устойчивых взаимоотношений с заинтересованными лицами, в постоянном диалоге между сторонами, именно умение сотрудничать, слушать и прислушиваться к мнениям, чувствовать потребности других, принимать решение на основе консенсуса, с учетом мнений сторон и внимание к деталям позволяет женщинам-руководителям принимать правильные решения и вести бизнес эффективно.

В современном обществе женский стиль управления во многих ситуациях предпочтительнее мужского, бизнес все больше ориентируется на демократические принципы управления, преобладающее значение получает сфера услуг с соответствующей ей моделью