

2013. – № 2. – С. 89-92. [Электронный ресурс] // URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000456627> (дата обращения: 15.03.2014 г.).

9. Сребник Б. В. Маркетинг: Учеб. пособие для вузов. – М.: Высш. шк., 2005. – 360 с.

10. Тамберг В. Пять ловушек внедрения [Электронный ресурс] // URL: http://www.marketing.spb.ru/lib-comm/brand/rollout_mistakes.htm (дата обращения: 20.05.2014 г.).

11. Халезов В. Н. Повышение конкурентоспособности торгового предприятия на основе метода бенчмаркинга [Электронный ресурс] // URL: <http://uecs.ru/uecs30-302011/item/501-2011-06-30-05-20-29> (дата обращения: 06.05.2014 г.).

12. Юданов А. Ю. Опыт конкуренции в России: причины успехов и неудач. – М.: Финансовая компания "ИНТРАСТ", 2007. – 464 с.

13. Global Benchmarking Network [Электронный ресурс] // URL: <http://www.globalbenchmarking.ipk.fraunhofer.de/benchmarking/benefits-of-benchmarking/> (дата обращения: 07.05.2014 г.).

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ БАНКА

Ю.В. Афонина

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: afonina_yulia@mail.ru

Научный руководитель: Плучевская Э.В., канд. экон. наук, доцент

В процессе работы были затронуты факторы, которые влияют на эффективность работы банковских сотрудников и рассмотрены критерии, которые помогут повысить уровень эффективности работы сотрудников банка.

Проблемы, связанные с усилением воздействия повышения эффективности на результаты труда, особенно остро стоят в сфере, использующей высококвалифицированный и интеллектуальный труд работников. Поэтому особенно важно соответствующим образом подходить к вопросу повышения эффективности труда банковских работников.

Интенсивное развитие банков, в условиях жесткой конкуренции, требует от работников повышенной производительности, освоение новых (более эффективных) технологий и качественного предоставления банковских услуг.

В процессе работы сотрудников банка затрагивают факторы, непосредственно влияющие на эффективность работы:

- регулярный контроль текущего уровня знаний сотрудников;
- неравномерная загруженность в течение дня (месяца, года);
- высокая степень ответственности за проведенные операции и принятые решения;
- длительная работа на компьютере и монотонность;
- работа в режиме сверхурочного времени;
- строгая регламентация всех трудовых процессов;

- негативные психологические состояния (стресс, раздражительность, сильное утомление, и т. д.).

Необходимо разрабатывать систему критериев эффективности работы для сотрудников банка с учетом особенностей банковской работы.

Оплата труда имеет самую высокую степень влияния на эффективность работы. Существуют различные типы схем оплаты труда банковских работников, помимо должностного оклада:

1. Премии. Осуществление денежных выплат за выполнение работником (подразделением или банком в целом) определенных задач банка.

2. Комиссионные – получение процента от суммы сделок (относится прежде всего к кредитным менеджерам). Комиссионные могут быть использованы как в сочетании с базовым окладом, так и независимо от него, полностью составлять заработную плату сотрудника.

3. Специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного сотрудника. Например, премии за верность компании, которыми награждают работников, проработавших в банке определенное количество времени.

4. Программы разделения прибыли. Данные программы предполагают получение сотрудником определенного процента прибыли компании.

Материальные выплаты, зависящие непосредственно или косвенно от результатов труда, выступают весовым фактором эффективности работы. Сотрудники должны иметь ясное представление за что они получают вознаграждение. Премии, бонусы, разовые выплаты легче поставить в зависимость от работы банковских служащих. Но при этом необходимо учитывать периодичность выплат. В случае, если бонусы будут выплачиваться редко, психологически они перестают расцениваться как реальная часть дохода. А если бонусы будут выплачиваться часто, но в небольшом размере, то это хоть и повысит удовлетворенность трудом, но не окажет существенного влияния на эффективность работы. Поэтому необходимо чередовать размер и периодичность выплат, учитывая степень ответственности и сложности работы банковских служащих.

Материальная мотивация обязательно должна подкрепляться другими инструментами.

Наиболее значимым для работников считается наличие в кредитной организации социального пакета, который может быть представлен в денежной и неденежной форме.

Социальный пакет может включать:

а) дополнительные пособия (за неотработанное время):

- отпуск;
- оплата больничных листов;
- выплаты при увольнении;
- пособия по безработице;

б) выплата страховок:

- страхование жизни;
- страхование от несчастных случаев;
- медицинское страхование, страхование нетрудоспособности и др.

с) льготные услуги:

- персональные услуги (льготное кредитование для сотрудников)

- программы материальной помощи, оплата мобильной связи, предоставление личного автомобиля и пр.);
- льготы (отпуск по уходу за детьми, оплата обучения, бесплатное питание и пр.)

д) пенсионные программы

Эффективность работы банковских работников неразрывно связана с развитием благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Работа в дружном, сплоченном коллективе положительно отражается на результатах совместной деятельности. Благоприятный социально-психологический климат характеризуется доверием, оптимизмом, взаимной поддержкой и вниманием со стороны коллег. Коллективная работа – одна из особенностей банковской работы, поэтому улучшению социально-психологического климата необходимо уделять большое внимание.

Положительно на банковскую деятельность влияют благоприятные условия труда. Выделяют следующие факторы условий труда:

- санитарно-гигиенические – температурный режим, освещение, влажность, атмосферное давление, вибрация, различные виды излучений, загрязненность пылью и т. п.
- социально-психологические – организация рабочего места, темп работы, режим труда и отдыха, физическая нагрузка, монотонность работы, нервно-психическое напряжение, функциональные качества оборудования и т. п.

- эстетические – архитектурно-художественное оформление интерьера (мебель, озеленение, цветовая гамма, предметы декоративно-прикладного искусства).

Для создания хороших условий труда необходимо учитывать все вышеперечисленные факторы.

Достаточно действенным инструментом в системе эффективности работы банковских служащих считаются моральные стимулы. Они могут осуществляться по двум направлениям:

- Поощрение – знаки внимания, символы отличия, комплименты, похвала, грамоты, награды и т. д.
- Пороицание – замечания, выговоры, штрафы и т. д.

Для того, чтобы моральный стимулы имели ощутимый эффект, необходим индивидуальный подход к каждому сотруднику и широкий спектр всевозможных мер стимулирования.

Одним из вариантов морального стимулирования может быть привлечение сотрудников к управлению банком. Вовлеченные в процесс работы, они почувствуют свою сопричастность и ощутят личную роль в общем успехе банка.

На эффективность работы персонала банка большое влияние оказывает развитие корпоративной культуры, которая предполагает признание миссии, целей и ценностей банка работником, а также его активное участие в разработке стратегических целей и действия для их реализации. Благодаря сильной корпоративной культуре организация создает систему социальной стабильности, помогает сплачивать коллектив, создавая благоприятный психологический климат.

Резервы усиления эффективности работы сотрудников банка есть в области продвижения по службе и ротации кадров. Перспективы карьерного роста – очень важный фактор, который позволяет сохранить сотрудников на местах, и стимулирует их уверенно работать дальше. Повышение квалификации банковских работников эффективно тогда, когда носит регулярный характер. Считается, что для поддержа-

ния эффективности работы персонала на должном уровне и устранения в этой связи только лишь фактора однообразия банковских операций, необходимо подвергать ротации банковский персонал каждые три года.

Система эффективности работы банковских работников должна сочетать интересы банка в целом, отдельных подразделений и конкретных сотрудников и стимулировать достижение высоких финансовых результатов работы банка. А правильное сочетание материальных и нематериальных рычагов эффективности работы будет способствовать созданию эффективной системы мотивации труда.

В основе банковской работы – нацеленные на развитие и достижение результата сотрудники, и есть та движущая сила, обеспечивающая эффективную деятельность и успех банка.

Список использованной литературы.

1. Ильясов С.М. О мотивации персонала коммерческого банка // Банковское дело. – 2014. – № 4. – С.68–71.
2. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 2. – С. 83–88.
3. Волгина, О.Н. Особенности и механизмы мотивации труда в финансово-кредитных организациях [Электронный ресурс] // Российская газета RG.RU. 2013. URL: http://www.cfin.ru/books/examen/descr_hr_in_banks.shtml (дата обращения: 11.10.2014 г.).
4. Кузнецова Н.Б. Оценка трудового вклада и эффективности труда работников / Молодой ученый. – 2013. – №1. – С. 136–138.

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ РАБОТ ПО РЕКОНСТРУКЦИИ ФУНДАМЕНТА ЛЕНТОЧНОЙ ПИЛОРАМЫ

А.Ф. Бархатов, А.С. Зайковская

Томский политехнический университет, г. Томск
E-mail: zaikovskaya.anastasia@gmail.com

Надежность работы любого механического агрегата, будет зависеть от величины вибрации, которая пагубно сказывается на его техническом состоянии. При вибрации отдельные детали и узлы испытывают воздействие знакопеременных нагрузок. В результате этого понижается прочность деталей и в конечном итоге может наступить разрушение. Через подшипники, опоры и фундаментные рамы вибрация от агрегата передается на фундамент. При этом происходит ослабление соединения этих узлов между собой, нарушается общая жесткость конструкции. От фундамента вибрация передается на грунт. В результате механического воздействия происходит нарушение природной структуры грунта. Рассмотрим данный вопрос на примере ленточной пилорамы.

На ленточной пилораме в основном возникает механическая вибрация, обусловленная неуравновешенностью вращающихся частей, дефектами геометрии вала, плохой установкой машин на фундаменте, дефектами в подшипниках и т.п. Искривление ротора электродвигателя из-за несимметричности нагрева (например, межвитковое замыкание в обмотке возбуждения) или несимметричного охлаждения