

ствовать объединение в комплекс ряда рисков, подлежащих страхованию с соответствующим уменьшением тарифов по сравнению с отдельными договорами. Страхование комплекса предпринимательских рисков предусматривает обязанности страховщика по страховым выплатам в размере полной или частичной компенсации потерь доходов или дополнительных расходов страхователя, вызванных такими событиями, как остановка или сокращение объема производства в результате оговоренных причин, неисполнение или ненадлежащее исполнение контрагентом предпринимателя договорных обязательств, понесение страхователем судебных или иных расходов, банкротство. Такое страхование имеет характерные черты как имущественного, так и страхования ответственности. Страховая сумма по договору может устанавливаться в пределах вложений предпринимателем в застрахованную деятельность, а также может быть увеличена на рассчитанную ожидаемую прибыль от данной деятельности.

Специфика страхования предпринимательских рисков обуславливает ряд требований к порядку заключения договоров. В частности, страхователь должен предъявить весь необходимый страховщику пакет документов, а также дать подробную информацию об условиях предпринимательской деятельности, об уровне ожидаемых расходов и доходов, заключенных контрактах, обеспечить доступ к документации при необходимости контроля за выполнением страховых соглашений.

Не все риски страховщик может принять в страхование. Так, риски, возникающие в процессе конкретной деятельности предпринимателя (так называемые внутренние), - качество продукции, уровень ее себестоимости, качество рекламы, профессиональный уровень, технический уровень основных производственных фондов, уровень обеспеченности оборотным капиталом, наличие клиентуры и другие не могут быть объектом страхования, поскольку зависят от потенциального страхователя.

Развитие страхования предпринимательских рисков расширит применение страхования обычных имущественных рисков, а также позволит отечественным страховщикам развить новую сферу деятельности - гарантии и поручительства, что несомненно положительно скажется на развитии предпринимательства в Республике Беларусь.

*Целюк Н.С.
БГЭУ (Минск)*

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Угроза недобросовестной деловой практики в банковской сфере проистекает из двух источников: внешнего (клиенты, профессиональные преступники) и внутреннего (собственные сотрудники), что подтверждает предположение о том, что основным направлением минимизации риска недобросовестной деловой практики в банковской сфере является ликвидация субъективных предпосылок ее возникновения.

Внутренний контроль является залогом эффективной деятельности по предотвращению недобросовестной деловой практики. В сфере управления

кадрами он предполагает доведение до всех сотрудников банка корпоративного кодекса поведения и перечня санкций, применяемых за его нарушение; систематическое отслеживание выполнения установленных правил и выявление отклонений от стандартов. Разграничение функций и установление персональной ответственности за производимые действия является гарантом максимального использования управленческого ресурса для предупреждения недобросовестной деловой практики.

Эффективным методом противодействия недобросовестной деловой практике является осведомленность банковского руководства касательно хобби своих подчиненных, их свободном времяпрепровождении.

Из всего широкого арсенала средств контроля и предупреждения, направленных на предупреждение опасности финансовых потерь в банковской сфере, в процессе управления персоналом наиболее предпочтительными являются корпоративная культура, управленческий контроль, превентивный финансовый контроль.

Дух честного бизнеса составляет естественную преграду недобросовестной деловой практике в банке, особенно происходящей по сговору. Естественно, что высшее руководящее звено банка должно являться примером соблюдения моральных стандартов, что в сочетании с улучшением условий труда, справедливого распределения рабочих заданий, расценок оплаты за труд позволяет корректировать поведение работников.

Недобросовестный деловой партнер - высококлассный специалист по информационным технологиям может устроиться в банк и в качестве уборщика. Значительным стимулом сохранения рабочего места в банке, а, значит, недопущения в нем недобросовестной деловой практики является высокий уровень оплаты труда и установление банками для своих работников гибких рабочих графиков. График работы может устанавливаться в зависимости от пожеланий сотрудника: рабочий день может начинаться на несколько часов раньше или позже, главное, чтобы его длительность была не менее 8 часов.

Пытаясь преодолеть экономический спад, ужесточение конкуренции со стороны банков и небанковских финансовых институтов, банки пытаются сокращать свои традиционные операции, уменьшить затраты на кредитно-финансовую деятельность, осуществляют корпоративные изменения в форме слияний и поглощений. Наряду с укрупнением производства происходит и укрупнение банковского бизнеса, что часто ведет за собой сокращение кадров. Эта ситуация обусловила совмещение двух факторов риска: с одной стороны, банковские сотрудники без труда находят мотивацию для собственных правонарушений и злоупотреблений; с другой - банк, пытаясь перехватить у конкурентов потенциальных клиентов, рискует выдать кредиты организациям и частным лицам с неустойчивым экономическим положением или заведомыми мошенническими намерениями и тем самым спровоцировать несбалансированную ликвидность.

Однако любые подходы к предупреждению недобросовестной деловой практики в процессе управления кадрами обладают временной и структурной

ограниченностью. Экономическая жизнь становится все более динамичной. Поэтому требуется периодическое регулирование подходов и технологий предупреждения риска недобросовестной деловой практики, целью которого является переоценка приоритетов и осмысление новых ситуаций в банковском менеджменте.

*Циунчик О.В.
БГЭУ (Минск)*

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОЖАНОЙ ОБУВИ

С целью оценки и повышения конкурентоспособности женской кожаной обуви были проведены маркетинговые исследования рынка в Республике Беларусь.

Маркетинговые исследования проводились в два этапа с использованием двух вариантов анкет.

Первый этап:

1. Формулировалась цель и задачи, с решением которых необходимо достичь цели: выяснить, обувь каких производителей и где чаще всего приобретают, какими факторами при этом руководствуются, на какие показатели качества обращают больше внимания при покупке обуви, всегда ли потребители носят обувь в соответствии с сезоном и соответствует ли цена приобретаемой обуви качеству.

2. Разработка первой анкеты для решения вышеизложенных задач.

3. Собственно анкетирование.

4. Обработка данных анкет с помощью программы Anket.

5. Представление результатов обработки анкет в виде таблицы простого распределения.

6. Представление коэффициентов значимости в виде таблиц.

7. Анализ результатов первой анкеты и формулирование необходимых выводов по результатам анкетирования.

Целью второго этапа исследования было выявление наиболее конкурентоспособной модели женских кожаных зимних сапог из предложенных десяти моделей (семь из которых производства ОАО «Ле Гранд» и три модели различных торговых марок зарубежных фирм-производителей, поставщиком которых является Россия). Все предоставленные модели было предложено оценить по пятибалльной шкале с различной степенью градации, каждому баллу была дана своя трактовка.

Покупателям было предложено оценить десять моделей женских сапог зимних по следующим показателям качества: материал верха, материал низа, цвет, высота каблука, его форма, форма носочной части, метод крепления на ноге, соответствие моде и удобство носки, а также по другим показателям, которые покупатель мог определить для себя самостоятельно. Также в ходе анкетирования необходимо было выявить мнение покупателей о соответствии цены представленных моделей их качеству; оценить рекламную компанию фирм-производителей и их торговые марки. Причем оценка качественных, экономических и маркетинговых показателей конкурентоспособности