

# МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ В МИРОВЫХ БАНКАХ



Эльмир Аскеров,  
магистрант,  
кафедра Корпоративного  
управления и инноватики,  
РЭУ им. Г.В. Плеханов

Вся модель банковского менеджмента с учетом разработанных целей и задач предполагает 3 разновидности подходов:

- 1) интуитивный - предполагает разработку и обоснование четко выраженных целевых ориентиров, предусматривающих нейтрализацию ключевых проблем;
- 2) оптимизационный - жетасное перспективное состояние, учитывая при этом имеющиеся ресурсные возможности, а также мероприятия по улучшению результатов их использования;
- 3) адаптационный - предусматривает разработку прогнозов, направленных на обеспечение достижения долгосрочных ориентиров.

Осуществление четких целе-

вых, в том числе стратегических, ориентиров, задач выполняется посредством многообразия разных приемов и методов менеджмента в банковских структурах. Как правило в качестве метода управления следует понимать технологию целенаправленного влияния как на персонал, так и на отрасльную макроэкономическую модель.

Можно назвать такие методы банковского менеджмента.

Методы организационно-распорядительного характера предусматривают создание нормативно-правовой базы, умелое применение различных правовых актов в работе банковской и финансово-кредитной организации; разработке и внедрении оптимальной структуры управления банком; оптимизации процедур, связанных с распределением и подбором сотрудников банка. Сущность данной категории методов заключается в оказании ими непосредственно влияния на субъект управления. Практически все они отличаются прямым, принудительным для исполнения содержанием, наиболее распространенными можно назвать проектирование, формирование регламентов, применение норм и нормативов, но в то же время их применение не предусматривает указание четких лиц, дат реализации.

В отличие от организационных, распорядительные приемы заключаются в их конкретике, они проявляются в локальных документах (соответствующих

приказах, распоряжениях), при этом в этих документах точно отмечаются ответственные лица, временные рамки их реализации.

Данная группа методов предполагает наличие стандартных, типичных схем, в то время как распорядительные методы привязаны в основном к конкретной обстановке. Собственно распорядительные приемы (методы) отражают сущность организационных приемов управления в банковской среде.

Содержание основных процедур организационного регламентирования предполагает определение норм, стандартов, упорядочивающих различные аспекты функционирования банковской организации. В качестве таких документов можно назвать Устав, определенные должностные инструкции, регламенты учета.

В данную группу методов можно включить также нормы расхода тех или иных видов банковских ресурсов. Именно 2 таких метода как применение норм, нормативов и утверждение регламентов представляют основу разработки проектов в банковской организации.

Самыми известными формами распорядительных методов можно назвать разные приказы, постановления, команды, рекомендательные письма. Следовательно, система банковского менеджмента предусматривает диалогическое вовлечение правовых положений, рассматривающих материальные, организационно-

распорядительные и социально-трудовые аспекты функционирования банковской организации.

Другой важной группой методов управления можно назвать экономические приемы, предлагающие те или иные рычаги, посредством которых обеспечивается определенный эффект, соответствующий целевым ориентирам организации, запросам сотрудников банка. Данные методы предполагают осуществление анализа факторов внутренней среды и внешнего окружения банковского учреждения; применение:

- а) разных инструментов материального стимулирования,
  - б) системы норм, формирования определенного объема банковских резервов; оптимизация налогообложения; разработку:
- а) технико-экономического обоснования определенных проектов (мероприятий), б) системы планов и бюджетов,
  - в) тарифов на банковские услуги и продукты.

Важнейшим финансово-экономическим инструментом (рычагом) менеджмента в банковской организации можно назвать применение внутренних расчетов, предусматривающих следующие вопросы деятельности банковской структуры:

- 1) отнесение определенному банковскому департаменту некоего объема конкретного типа ресурсов;
- 2) делегирование отдельным банковским департаментам специальных полномочий, предло-

ставляющих им некоторый объем автономии, независимости;

- 3) получение определенного письменного согласия на применение отрасльной доли прибыли по целевому назначению конкретного банковского департамента;

- 4) использование разных штрафов, пеней, финансовых санкций, возлагаемых на конкретный банковский департамент за неисполнение определенных обязательств.

При обосновании применения разных инструментов экономического характера касательно отдельных сотрудников необходимо предусматривать, что уровень доходов каждого работника подчеркивает благосостояние и конкурентоспособность данной банковской организации.

Наконец, 3-я группа социально-психологических приемов, методов и технологий управления в банковском учреждении предполагает формирование планов социального развития персонала, анализ особенностей социальной структуры банковского учреждения, применение разнообразных рычагов морально-психологического влияния на персонал (например, содействие развитию неформальных групп, поддержание позитивного социально-психологического климата).

Использование данной группы методов обосновывается на предположении, что необходимо сформировать комфортные условия для взаимодействия ра-

ботникам банка и т. е..

- 1) предоставить все условия для качественного исполнения возложенных обязанностей;

- 2) точно определить рамки применения полномочий и обязанности каждого сотрудника;

- 3) конкретно определить целевые установки и круг должностных задач каждого сотрудника;

- 4) создать окружение, способствующее выполнению задач (предоставить средства, необходимую информацию, сформировать организацию, исполняющую стиль управления, основанный на сопричастности исполнителей).

Рекомендация. Мотивационное управление концентрируется на:

- 1) состоянии мотивации, а именно: степени идентификации сотрудника и банка;
- 2) чувстве его собственного достоинства (уважения как личности, сообщения о его значении для фирмы, ожиданиях результатов его деятельности);

- 3) приведении мотивов в действие (обсуждаются личные интересы и возможности сотрудника);

- 4) усилении мотивов; оценке работы и аттестации (пересмотр зарплаты, ее рост, дополнительные выгоды);

- 5) удовлетворении потребностей работника;

- 6) обеспечении процесса мотивации.

Вывод. Экономические и социально-психологические методы управления, в отличие от организационно-распорядительных методов, косвенно влияют на интересы людей, что означает создание механизма наиболее эффективной работы за счет саморегулирования системы.