

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ БАНКА КАК ОДИН ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ БАНКОМ

Н.И. Ворникова

Международный независимый университет Молдовы, г. Кишинёв, Молдова

nvornicova@ulim.md

На экономическую стабильность государства особое влияние оказывает состояние банковской системы, ее способность обеспечивать устойчивый рост национальной экономики.

Коммерческие банки функционируют в тесной взаимосвязи и взаимозависимости друг с другом и с реальным сектором экономики. Недостаточная надежность банковской сферы способна вызывать серьезные нарушения в экономике страны. Поэтому главной задачей является совершенствование банковской системы и банковской инфраструктуры во избежание кризисных ситуаций. Банковская инфраструктура представляет собой систему элементов, которая обеспечивает банку его жизнедеятельность: законодательная база, внутренняя регламентация, структура управления, информационное обеспечение, научное обеспечение, кадры [1, с. 50].

Подробнее исследуем понятие «кадровый потенциал», так как именно кадры являются той самой «движущей силой», которая разрабатывает и реализует все задачи, планы и стратегии. Структуру кадрового потенциала банка можно изобразить схематически, как показано на рисунке 1.

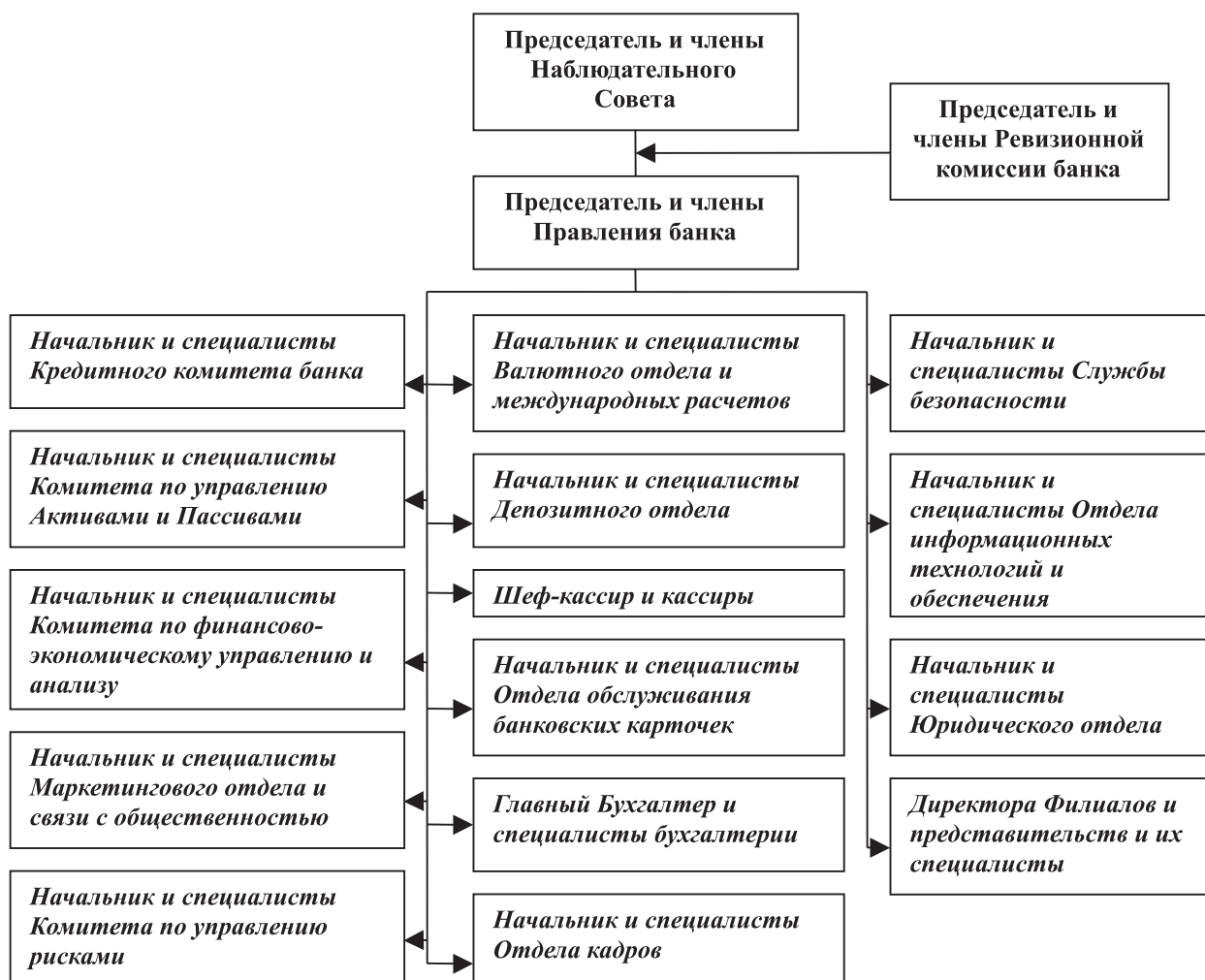


Рисунок 1 – Структура кадрового потенциала банка

Банки функционируют в высококонкурентной среде. Наличие у банка высококвалифицированных специалистов является преимуществом перед его конкурентами.

Одним из главных условий эффективного управления банком и минимизации кризисных ситуаций является совершенствование и ужесточение процедуры найма специалистов во все подразделения и на всех уровнях иерархии, так как человеческий фактор является определяющим как в создании кри-

зисных ситуаций (принятие неверных, ошибочных, незаконных управленческих решений, невыполнение директив руководства и т.д.), так и в процессе выведения банка из них (выбор методов, инструментов антикризисного управления, коэффициентов, индексов и т.д.).

Именно поэтому к менеджерам высшего звена предъявляются особые требования относительно их уровня образования и профессионализма в законодательном порядке. Эти особые требования изложены в регламенте о требованиях к руководителям банка [2]. Посредством предъявления данных требований государство в лице Национального банка Молдовы обеспечивает приём на руководящие должности в банковской сфере высокопрофессиональных менеджеров [3]. Это приводит к минимизации рисков, связанных с принятием неверных, незаконных и неэффективных управленческих решений.

Исходя из того, что от кадрового потенциала банка зависит степень достижения поставленных руководством банка целей, управление персоналом должно стать одним из ключевых направлений деятельности работников отдела кадров, а также начальников отделов, в которых они работают. Даже самые перспективные проекты не принесут ожидаемых результатов, если персонал не сможет выполнить поставленные перед ним задачи в силу отсутствия профессиональных навыков, достаточного опыта работы или необходимого уровня образования. Поэтому работа отдела кадров должна вестись по двум основным направлениям: жесткий отбор специалистов на основании внутренней регламентации банка, и организация тренингов, семинаров по повышению квалификации специалистов банка всех иерархических уровней.

Согласно регламенту о системах внутреннего контроля, который был принят в 2010 году, разработанный на основании международных стандартов серии ISO 27000, система внутреннего контроля банка является процессом вовлечения руководства банка и его специалистов, независимо от занимаемой должности в работу банка по минимизации кризисов. Из этого можно сделать вывод, что успех банка зависит не только от профессионального аппарата управления, но и от грамотного выполнения директив, распоряжений, стратегий начальников отделов, Правления банка и Наблюдательного совета банка [4].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что основными инструментами управления кадрами является:

- 1) особые условия найма руководителей высшего звена на основании требований законодательства, а также специалистов на основании внутренней регламентации банка;
- 2) перманентный контроль за деятельностью специалистов банка начальниками отделов и внутренним аудитом банка, а также руководителей высшего звена, а именно Правление банка, Ревизионной комиссией банка и Ревизионной комиссией Национального банка Молдовы.

Литература

1. Лаврушин, О. И. Банковское дело / О. И. Лаврушин // КНОРУС, 2009. – 768 с.
2. Ворникова, Н.И. Организационная структура банка как один из инструментов его антикризисного управления / Н.И. Ворникова // Studii Economice, 2011. – 5 № 1–2 (июнь) – С. 351–357.
3. Регламент о требованиях к руководителям банка, № 134 от 1.07.2010 / Monitorul Oficial al Republicii Moldova // 2011, № 91–94.
4. Регламент о системах внутреннего контроля, № 96 от 30.04.2010 / Monitorul Oficial al Republicii Moldova // 2010, № 98–99 / 368.

МОНИТОРИНГ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

К.Г. Денисова, В.В. Примшиц

Минский институт управления, г. Минск, Беларусь

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Беларусь

Управление денежными потоками требует постоянного мониторинга равномерности и синхронности формирования положительного и отрицательного денежного потока в разрезе отдельных интервалов отчетного периода, для чего можно использовать способ сопоставления динамических рядов и графический прием.

Мониторинг денежных потоков включает анализ движения денежных средств в организации, выбор наилучших форм их организации с целью достижения сбалансированности, синхронизации их и роста чистого денежного потока, а также разработку мероприятий, устраняющих дефицитность или избыточность денежных средств.