

1. Головнева І. В. психологічні основи кадрового менеджменту: Навч. посібник. – Харків: Вид-во НУА. – 2003. – 148 с.

2. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види / О. І. Бала, О. В. Мукан, Р. Д. Бала. Наукові праці НУ «Львівська політехніка». 2010. № 682. С. 11 – 15.

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ КОМЕРЦІЙНИМ БАНКОМ

Гарбуз О.А.

Науковий керівник – Гнатенко М.К., канд. екон. наук, доцент

В умовах ведення банківського бізнесу в Україні і в світі зазнають значних змін. Успішне функціонування комерційного банку, як і будь-якої комерційної організації, багато в чому залежить від правильності обраної стратегії розвитку та ефективності управління процесом її реалізації.

Особливу значущість дані фактори набувають в довгостроковій перспективі, коли, в силу високої мінливості умов функціонування комерційних організацій, стратегія виступає в якості головного орієнтиру. Це дозволяє розглядати наявність системи якісного стратегічного управління як запоруку успішної діяльності комерційного банку, а в деяких випадках - як необхідний фактор виживання.

Стратегічне управління відіграє значну роль в системі функціонування банків, що зумовлює зростання кількості досліджень в цій області останнім часом, що проводяться фахівцями в області банківської справи, банківського менеджменту та деяких інших суміжних областей.

Важливість системи стратегічного управління в організації визнається фахівцями, провідними міжнародними консалтинговими компаніями, а також обґрунтовується в документах міжнародних організацій і наднаціональних наглядових органів і регуляторів.

Рішення про розробку стратегії банку неминуче викликає питання до його виконавців - хто володіє необхідними навичками, знаннями і повноваженнями, щоб розробити і впровадити об'єктивну і життєздатну стратегію розвитку банку.

Існують наступні виконавці розробки стратегії банку, в тому числі:

вище керівництво - правління банку, члени ради директорів, яке проводить стратегічні сесії, на яких спільно розробляє основні стратегічні цілі, завдання та проекти, спрямовані на реалізацію бачення акціонерів банку в стратегічному періоді;

підрозділ стратегічного планування, що є координатором і основним розробником стратегії розвитку банку;

консалтингова компанія, що спеціалізується на стратегічному аналізі та плануванні;

робоча група, що складається з фахівців банку і сторонніх консультантів.

Як правило, банки часто використовують комбіновані варіанти розробки стратегії. Основний критерій вибору виконавців - досягнення певних цілей. Варіант повинен визначити ініціативи стратегічного зростання, на основі яких можна було б діяти і які були б життєздатними з фінансової точки зору. Ці ініціативи повинні містити об'єктивну оцінку і збігатися з цілями банку щодо зростання і прибутку.

Стратегія, що розробляється в рамках мети оцінки і формулювання ініціатив стратегічного зростання, повинна:

демонструвати глибоке розуміння, чи може ринок надати можливість прибуткового зростання в масштабі, який потрібен для досягнення корпоративних цілей банку;

ясно висловлювати практичні рекомендації, плани впровадження та фінансові труднощі, які можуть виникнути при використанні знайдених ринкових можливостей;

містити об'єктивний, заснований на якісних джерелах інформації аналіз;

мати розумні часові рамки розробки;

мати розумні вартісні рамки.

В рамках цілей організаційного розвитку банку розробники стратегії повинні враховувати наступне:

співробітники, залучені в процес розробки стратегії, повинні розбиратися в питаннях ринків і повинні бути націлені на виконання рекомендацій та планів, які є результатом такого аналізу стратегічного зростання;

керівники і менеджери повинні співпрацювати по усіх підрозділах і функціях, щоб розробити і виконати рекомендації і плани впровадження;

керівники і менеджери повинні розвивати навички стратегічного мислення і стратегічного аналізу;

в процесі стратегічного планування повинна заохочуватися культура діалогу, а не «яскравих» презентацій.