

О. А. КОЛБАСОВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

Науч. рук. **Л. В. Федосенко,**

канд. экон. наук, доц.

ТРАНСФОРМАЦИЯ КАЧЕСТВ БАНКОВСКОГО МЕНЕДЖЕРА ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Трансформация экономики стран, развивающихся по пути становления постиндустриального общества, основанного на информатизации, инновационных технологиях, интеллектуальном капитале человека, его способности генерировать новые знания, объективно подводит к построению «цифровой» модели мира и пониманию необходимости смены управленческой парадигмы. Факторы трансформации экономики стран, связанные с переходом к постиндустриальному обществу, способствуют трансформации основных элементов системы управления финансовыми институтами: объектом и субъектом, а также управленческим инструментарием. Такими факторами выступают: усиление роли информационно-коммуникационных технологий, знания, как ключевой фактор производства, глобализация производства, усиление роли финансового капитала, развитие искусственного интеллекта (ИИ), системообразующая роль «креативной личности» в постиндустриальном социуме и другие. В условиях формирования цифровой экономики меняются области ответственности банковского менеджмента. Она предъявляет новые требования к современным руководителям, которые, с одной стороны, должны овладеть умениями и навыками, требующимися для реализации стратегических целей, а с другой стороны – удовлетворять потребности более высокого уровня:

профессионального роста, успеха, признания. Им приходится принимать оптимальные управленческие решения в условиях неопределенности, внедрения новых технологий, безлюдного производства, виртуальной занятости. Более того, появилась необходимость в профессионалах широкого профиля, обладающих основательной подготовкой в экономической, управленческой и IT-сфере. Основная задача IT-управленца – подбор необходимых инструментов и обоснование их экономической целесообразности от использования информационных технологий на предприятии. Фактически, IT-менеджер играет роль информационного стратега компании [1].

Чтобы организации, в том числе банки, могли уверенно смотреть в будущее, в сфере менеджмента должна свершиться революция не меньшего масштаба, чем та, которая породила современную промышленность. Чтобы преуспевать в XXI веке, руководителям и теоретикам управления надо для начала признать, что версия «Менеджмент 1.0» себя исчерпала – исчерпала как парадигмы индустриальной эпохи, которые держались на принципах стандартизации, специализации, иерархии, контроля и верховенства интересов. Организации, с нынешними управленческими, по сути бюрократическими, методиками управления обречены на вымирание. Для «Менеджмента 1.0» обычной практикой являлось то, что организацией управляли как машинами. В этом подходе управления лидеры предполагали, что для улучшения целого требуется мониторинг, ремонт и замена деталей. Именно инженеры разработали научный менеджмент, командно-контрольный стиль руководства, который был довольно успешным в 20-м веке. Инженеры разработали большинство систем управления с предварительным проектированием, планированием сверху вниз, структурами и процессами управления и контроля. Обновленная версия «Менеджмент 1.0» – это «Менеджмент 2.0», то есть попытка смягчить проблемы старой системы. Однако же структура «Менеджмента 2.0» все также иерархична и не всегда позволяет успевать за изменениями. На смену им пришла новая парадигма – «Менеджмент 3.0». Это глобальная революция в области управления, которая объединяет тысячи руководителей проектов, менеджеров среднего звена, генеральных директоров и предпринимателей, которые совместно находят решения, используя игры для поощрения обратной связи сотрудников и *совместной работы команд*. Умение взаимодействовать предполагает наличие готовности работать с людьми в контексте взаимодействия человеческого и искусственного интеллекта, объединения усилий людей и роботов, готовность работать в команде, наличие навыков координации, взаимодействия. Все отрасли, включая банковскую сферу, должны быть готовы к изменениям и к новому взгляду на управление. «Менеджмент 3.0» – это будущее менеджмента, базирующееся на принципе – делать правильные вещи правильным образом, вовлекая всех в улучшение системы и повышая вовлеченность сотрудников [2].

Новая эпоха предъявляет новые требования к менеджерам. Роль руководителя в условиях трансформации социально-трудовых отношений, где ключевым объектом управления и организации производства выступает не усредненный работник, а индивид, обладающий правом автономности при принятии решений, меняется. В условиях постиндустриальной экономики работник не просто осуществляет производственную деятельность, но генерирует новый продукт как результат расширенного воспроизводства знаний. Профессионалы, высокообразованные люди, работающие индивидуально или в команде, требуют, соответственно, в большей степени не волевых управленческих воздействий, а партнерских отношений, включающих в большей степени координирующие функции со стороны менеджеров. От руководителей требуется создание механизма координации, с целью качественной результирующей деятельности.

Авторская линейка ранжирования качеств менеджера банковской деятельности, с учетом исследованных факторов и обозначенных трансформаций, может быть представлена следующими составляющими (таблица 1).

Таблица 1 – Ведущие качества менеджера банковской деятельности

Ведущие качества менеджера банковской деятельности
Креативность (способность к обучению на протяжении всей жизни и восприимчивость к новой информации)
Лидерские качества
Широкий кругозор
Критическое мышление
Толерантность
Умение мыслить системно, критически и концептуально
Умение работать с информацией, структурировать её и принимать грамотные решения на основе информации, сконцентрированных в данных
Аналитические навыки
Владение новыми современными инфокоммуникационными технологиями
Умение работать в команде
Владение иностранными языками на высоком уровне
Понимание содержания и особенностей применения цифровых инноваций
Понимать технологию производства, знать менеджмент процессов
Умение реализовывать проекты в соответствии с общей стратегией компании
Умение работать в режиме неопределенности и быстрой смене задач
Стрессоустойчивость

Примечание: собственная разработка автора.

Список использованной литературы

1 Артамонова, М.В. Управленческий труд и роль менеджеров в условиях цифровой экономики в России / М. В. Артамонова [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <https://archive.econ.msu.ru/journal/issues/2019/2019>. – Дата доступа: 13.02.2021.

2 Менеджмент 1.0, 2.0, 3.0 суть изменений концепции менеджмента и нынешнее направление развития [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://intellect.icu/management-1-0-2-0-3-0-sut-izmenenij-kontseptsii-menedzhmenta-i-nyneshnee-napravlenie-razvitiya-9751>. – Дата доступа: 12.02.2021.