

МЕНЕДЖМЕНТ ДОВЕРИЯ В СИСТЕМЕ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Е.В. Ионенко

Черкасский институт банковского дела Университета банковского дела
Национального банка Украины, kvion@ukr.net

Общей негативной тенденцией развития современных финансовых рынков стали периодические потрясения. В Украине масштабы обострения кризисных ситуаций в кредитно-финансовом секторе экономики оказались намного значительнее, чем прогнозировалось. Государственный менеджмент оказался не способным найти необходимые рычаги удержания кризисных процессов. В своей последней монографии академик В.М. Геец отметил, что «сейчас украинское государство потеряло доверие со стороны граждан и способность к развитию... В этих условиях, собственно, и встал вопрос о формировании новой идеологии и осуществлении политики развития, направленной на мобилизацию как общественных, так и экономических ресурсов...» [1, с. 347].

Радикальным методом завоевания доверия в системе финансово-кредитных отношений является активизация деятельности учитывая заверения в ее высокой эффективности. Такое направление выполнимо в процессе развития, только если существует экономическая воля для выявления достаточно высокого уровня лидерства и последовательности во внедрении инноваций. В этой связи весьма показательны сравнительные исследования разницы в реакции на кризисные явления правительств Украины и России, опубликованные профессором Г.К. Губерною [2]. В первом случае действия государственного менеджмента были реакцией стимулирования, во втором – реакцией ограничений. Разными были и скорость реакции. «В России, – пишет Губерная, – предприятиям

разрешили уплату налогов на прибыль по фактическим, а не по прогнозируемым показателям. Администрирование налогов было выражением недоверия к субъектам экономики со стороны государства. Вместо экономического партнерства – осложнения бюрократических процедур» [2, с. 214-215]. Сравнение тенденций, сложившихся в антикризисном менеджменте Украины и России, дает основания обнаружить диаметрально противоположные различия между ними. Можно справедливо отметить, что они состоят в резком переходе от размахистского популизма в ментальных ограничений социально-финансовой свободы граждан. Поэтому дееспособность в кризисном управлении должна проявляться в высоком уровне лидерства и последовательности в реализации принимаемых решений.

Непревзойденным образцом дееспособности власти является деятельность президента США Ф. Рузвельта по преодолению мирового экономического кризиса 1929–1940 лет. В «черный вторник», 29 октября 1929 года, произошло обвальное падение акций, прежде всего на Нью-Йоркской бирже, за несколько часов акции потеряли в цене все, что набрали за предыдущий год, а именно – 10 млрд. долларов. Соответственно на такую же сумму уменьшился объем кредитных денег. 5 ноября 1929 года это падение распространилось и на рынок товаров, особенно сезонных. Так, цены на пшеницу упали почти до нуля. Ежедневные убытки США с начала кризиса превысили все затраты за годы Первой мировой войны и составили около 30 млрд. долларов того времени, то есть треть национального дохода. Банки, потерявшие кредитные деньги, перестали предоставлять кредиты и, как следствие, потеряли доверие. В конце 30-х годов началось массовое изъятие вкладов и волна банкротств банков. Вторая банковская паника пришла на весну 1931 года. Надеясь на постепенный стихийный выход из кризиса, правительство президента Герберта Гувера ничего существенного для преодоления кризиса не предпринимало. В данном случае можно смело провести аналогию с деятельностью украинских чиновников во время финансового кризиса 2008-2009 гг.

Получив победу на президентских выборах 1932 года, Франклин Делано Рузвельт начал проведение своей программы, которая широко известна под названием «Новый курс». Главными ее составляющими были:

- запрет вывоза золота за рубеж,
- девальвация доллара,
- укрупнение банковской системы,
- предоставление банкам государственных кредитов и субсидий,
- регулирования производства и сбыта продукции на основе «кодексов честной конкуренции»,
- регулирование цен на продукцию сельского хозяйства с ориентацией на уровень 1909–1914 лет.

Эти и другие методы «Нового курса» Ф.Д. Рузвельта по-разному оцениваются учеными. У сторонников свободной конкуренции оценка таких действий отрицательная, а у тех, кто исповедует идеи регулируемого капитализма, – положительная. Возможно один из важнейших выводов из анализа «Нового курса» Рузвельта должен быть сделан вне сферы макроэкономических теорий, на чем концентрируют внимание экономисты разных поколений. Его успех лежит в плоскости менеджмента. Рузвельт имел достаточную силу экономической воли последовательно проводить в жизнь решения, которые принимались. Это восстановило доверие к рыночным и финансовым институтам, обеспечило создание основ нового экономического подъема США.

Рассматривая менеджмент доверия в системе кредитно-финансовых отношений необходимо обратить внимание на общий уровень развития демократического общества. Последнее, как правило, предполагает наличие высокого уровня доверия не столько к самому лидеру, сколько к власти, будь то государственной или экономической. Лидер олицетворяет это доверие и обеспечивает его дальнейшее укрепление. Постепенно доверие к системе должно перерасти в доверие к лидеру. Оптимальным выражением соотношения между доверием к системе и к лидеру является такая ситуация, когда сформирован столь высокий уровень обоих, что они однозначно воспринимаются обществом. Должны быть устранены всякие сомнения относительно того, что власть позволит себе действовать вопреки интересам общества.

Рассматривая влияние экономической воли менеджеров на формирование доверия к системе и к ним самим, необходимо принимать во внимание также наличие опасности перебора доверия исключительно к лидеру. В таком случае система становится лишь приложением к лидеру, а сам лидер или управленческая элита образует нечто вроде мессии. Объяснение роли свободы в системе менеджмента доверия осуществлено классиками политологии Г.А. Алмонди и С. Вербою в моно-

графии «The Civic culture» («Гражданская культура»), построенной на анализе политических культур США, Великобритании, Германии, Италии и Мексики [3]. В их исследовании доказано, что иногда у власти оказываются лидеры с жесткими авторитарными методами управления, которые лишь на словах являются пылкими сторонниками демократии и гарантами быстрого и эффективного восстановления справедливости и порядка. Такого рода развитие ситуации приводит к тенденциям следующего образа: потеря (или отсутствие) доверия к элитам, что не смогли воспользоваться демократическими методами управления для оправдания интересов общества, расчищает путь для харизматичных, авторитарных лидеров.

Таким образом, лидер в системе менеджмента может и должен вызывать доверие. Однако, это недостаточно для мобилизации общества на достижение цели. Задача лидера – сформировать доверие ко всей системе управления, которую он возглавляет. Существование доверия лишь к лидеру, как правило, означает недоверие к институтам власти. Тогда все надежды возлагаются на лидера и все неудачи приписываются только ему, хотя и все достижения зачисляются на его счет. Вероятно, что в оптимальном варианте доверие в системах менеджмента должно формироваться наряду с доверием к системе управления, а также критическое отношение к лидерам. Показательной можно назвать ситуацию в России. Оценивая современную действительность, Д. Волков пишет, что «доверие к лидеру государства связано не столько с их конкретными делами, сколько с теми надеждами, что русские им адресуют. В глазах большинства россиян это последняя инстанция. Происходит это потому, что те институты, с которыми люди ежедневно сталкиваются, такие как милиция, здравоохранение, образование, не работают или работают неудовлетворительно... К тому же главной причиной и виновником кризиса до сих пор называют США» [4].

Однако, доверие к системе управления не может быть полностью независимым от доверия к ее лидеру, так как последний и олицетворяет, и представляет ее. Нельзя недооценивать и влияние лидера на эффективность системы управления в аспектах конечных результатов организации. В условиях последнего мирового кризиса растет осознание парадигмы стимулирования менеджеров. Осмысление дискуссии вокруг преодоления кризиса, декларации саммита «Большой двадцатки» дает основания сформулировать ее как перевод акцентов в поощрении менеджеров с поточных результатов деятельности на результаты, во временном аспекте привязанных к экономическим циклам. Такое понимание приближенно к предложениям относительно привязки главной части фиксированного вознаграждения и удельного веса доходов, менеджеры имеют право распределять в свою пользу, «до будущих доходов на протяжении длительного периода» [5, с. 36].

Успешный менеджмент доверия в системе финансово-кредитных отношений находится в прямой зависимости от конкретных условий. Однако можно сформулировать методы, которые должны применяться во всех случаях. Правомерно на первое место следует поставить разработку систем, которые приведут к желаемым результатам. Однако их в полной мере способны оценить лишь узкие специалисты, и то далеко не всегда. Остальные заинтересованные оценят значимость проводимых мероприятий только по их завершению. Наш главный тезис состоит в том, что **для создания благоприятной среды выполнения решений (задач, программ и т.д.) необходима разработка элемента доверия к их проведению**. Таким образом, в самом начале реализации определенных решений должно быть сформировано доверие к ним со стороны причастных к ним.

Можно доказать это на примере деятельности некоторых топ-менеджеров транснациональных корпораций. Ли Якокка – главный менеджер компании «Крайслер» в книге «Карьера менеджера» рассказывает о своем опыте объединения людей, так называемом, методе «равенства жертв». Идея заключается в том, что ради достижения успеха все идут на жертвы. В его случае это заключалось в том, что до вывода компании из кризиса он, как ее президент, устанавливает себе годовую заработную плату в размере 1 доллара. Именно благодаря такому решению он смог осуществить мероприятия по реструктуризации компании, сокращению наемных работников и замораживанию заработной платы тем, кто остался работать. Аналогично поступили в конце 2008 года руководители таких автомобильных гигантов как «Форд», «Дженерал моторз», «Крайслер», которые, обратившись за финансовой помощью к государству, сделали заявление о готовности на время преодоления кризиса установить себе заработную плату по одному доллару в год [2, с. 216].

Искусство управления на основе формирования отношений доверия к принимаемым решениям – существенный элемент деловой культуры всех цивилизаций. Оно присуще всем системам управления. Обеспечение взаимного доверия между субъектами и объектами управления является условием успешного менеджмента. При таких условиях действует гегелевский принцип «взаимного принуждения» обеих сторон системы управления. Если на высшем уровне происходят «сбои», неадекватные действия, то нижний уровень уменьшением доверия подает сигналы о необходимости

сти исправления ситуации, и наоборот. Таким образом, объекты управления одновременно могут выступать в качестве субъектов управления, тем самым увеличивая потенциал саморегуляции экономической системы.

Литература:

1. Геєць, В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – НАН України; Ін-т екон. і прогноз. НАН України. – К., 2009. – 864 с.
2. Губерная, Г.К. Природа современного кризиса / К.Г. Губерная. // Экономика промышленности. Научно-практический журнал. – 2009. – № 2 (45). – С. 209–218.
3. Almond, G.A. The Civic culture. Political attitudes and democracy in five nations / Gabriel A. Almond, Sidney Verba. – New York: Princeton, 1963.
4. Волков, Д. Чисто символическое доверие. Парадокс доверия / Д. Волков. – 2009. – 23 марта / Режим доступа до ресурсу: <http://russ.ru/layout/set/print/Mirovaya-povestka/CHisto-simvolicheskoe-doverie>.
5. Фетисов, Г. О мерах по преодолению мирового кризиса и формированию устойчивой финансово-экономической системы (предложения для «Группы двадцати» по финансовым рынкам и мировой экономике) / Г. Фетисов // Вопросы экономики. – 2009. №4. – С. 31–41.