

Однако с отказом от плановой экономики, возникновением в РБ свободного рынка и приватизацией предприятий, белорусский рынок стал меняться. Усложнение управленческих задач, связанных с новым этапом развития экономики, потребовало от предприятий жесткой самоорганизации. Возникла потребность в изменении организационной культуры и ее структуры.

Многие руководители уже осознали, что люди, приходящие в организацию, не всегда готовы реализовывать цели и защищать интересы организации как свои собственные. Цели людей в первую очередь ограничены их собственными интересами: повышением профессиональной компетенции, карьерным ростом, улучшением материального положения и т.п. И это приходится принять как объективную реальность. Задачей современных руководителей становится нахождение точек соприкосновения интересов конкретных людей и организации.

В последнее время в Беларуси работодатели перестали ограничиваться только требованиями к квалификации, образованию и анкетным данным при приеме нового сотрудника на работу. Менеджеры по подбору персонала все больше внимания уделяют тем психологическим качествам кандидатов на вакантную позицию, которые необходимы для принятия (и разделения) требований организации, ее корпоративной культуры.

Сейчас всё больше организаций в РБ уделяют внимание внедрению различных элементов корпоративной культуры. Это, например, «офисный стиль» сотрудников ОАО «Беларусбанк», фирменная одежда и таблички с именами работников специализированных магазинов СП ЗАО «Милавица», обслуживающего персонала «Арена Пицца». Многие предприятия используют канцелярские принадлежности с логотипами своей фирмы.

Организационная культура конкретной организации характеризуется множеством внешних признаков, основными из которых являются: офисный стиль, корпоративные мероприятия, материальные образы (символы, предания, герои, девизы, церемонии), дизайн помещений и т.п. Руководителю необходимо сделать правильный выбор элементов организационной культуры, а сотрудникам – определить для себя оптимальный тип поведения на работе.

Корпоративная культура и сотрудники, как её носители, определяют место фирмы на рынке, имидж и уровень работы с клиентами. Компании с сильной корпоративной культурой более конкурентоспособны, в них работники готовы поддерживать друг друга и свою организацию в трудный момент. Психологический климат и доброжелательное отношение позволяют людям более дружно добиваться поставленных целей. Поэтому руководителям отечественных предприятий необходимо более тщательно подходить к формированию корпоративной культуры своей организации.

УДК 336.7

## **АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА БАНКА**

***Е.С. Степанова, Е.В. Ванкевич***

*УО «Витебский государственный технологический университет»*

Анализ финансовых результатов деятельности коммерческого банка является важнейшим направлением в его работе. С его помощью можно увязать элементы государственного регулирования и надзора за деятельностью банков с целями внутриванковского анализа. Анализ финансовых результатов позволяет отсле-

дить выполнение установленных нормативов, управлять финансовой устойчивостью с учетом отдельных ее аспектов. Анализ финансовых результатов включает использование таких способов, как анализ финансовых коэффициентов и факторный анализ.

Анализ финансовых коэффициентов результативности банковской деятельности (на примере ГФ по Витебской области ОАО «Белорусский банк развития и реконструкции «Белинвестбанк») проведен по методике Базельского комитета по банковскому надзору (1). Анализ данных (таблица 1) показал, что все показатели прибыльности имеют понижающийся тренд в исследуемом периоде, за исключением доходности активов. Удельный вес процентных расходов и процентная маржа соответствуют нормативным значениям. Положительной тенденцией в деятельности банка является увеличение доли процентных доходов и процентной доходности активов. Рост непроцентной доходности активов можно рассматривать как нормальное явление, потому что он происходит не за счет снижения процентных доходов. За весь исследуемый период наблюдается приемлемый уровень расходов на содержание персонала, что говорит об удовлетворительной работе по управлению персоналом. Маржа непроцентного дохода имеет повышающийся тренд и соответствует рекомендуемым значениям. Процентные доходы обеспечивали покрытие процентных расходов только на 01.01.2008г., данный показатель снижается из-за опережающего темпа роста процентных расходов над доходами. Низкий уровень проблемных кредитов свидетельствует о хорошей аналитической деятельности при работе с заемщиками. Таким образом, данные свидетельствуют о высоком экономическом потенциале банка, который используется не в полной мере из-за неудовлетворительного контроля за расходами.

Таблица 1 – Результативность банковской деятельности Головного филиала по Витебской области ОАО «Белинвестбанк» за 2007-2009 гг.

Показатель	Оптимальное значение, %	Значение показателя, %			Отклонение от оптимального значения, %		
		01.01.2008г.	01.01.2009г.	01.01.2010г.	01.01.2008г.	01.01.2009г.	01.01.2010г.
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. Показатели прибыльности</b>							
1. Норма прибыли на капитал	≥ 13,0	20,97	12,65	0,26	7,97	- 0,35	- 12,74
2. Прибыльность активов	≥ 0,6	1,44	0,48	0,01	0,84	- 0,12	- 0,59
3. Прибыльность	≥ 7,0	10,26	3,57	0,04	3,26	- 3,43	- 6,96
4. Доходность активов	≥ 12,0	14,03	13,52	17,91	2,03	1,52	5,91
<b>2. Показатели, детализирующие факторы, влияющие на прибыль</b>							
1. Удельный вес процентных расходов	≤ 30,0	26,13	27,62	26,50	- 3,87	- 2,38	- 3,50
2. Удельный вес процентных доходов	≥ 70,0	49,78	55,79	67,03	- 20,22	- 14,21	- 2,97
3. Процентная доходность активов	≥ 10,5	6,99	7,54	12,00	- 3,51	- 2,96	1,50
4. Непроцентная доходность активов	≤ 1,5	7,05	5,98	5,90	5,55	4,48	4,40
5. Процентная маржа	≥ 6,0	10,34	9,58	15,98	4,34	3,58	9,98

Окончание таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8
3. Отношение к активам							
1. Процентные расходы	≤ 6,0	3,67%	3,74%	4,74%	- 2,33%	- 2,26%	- 1,26%
2. Расходы на содержание персонала	≤ 2,8	1,93%	1,84%	1,57%	- 0,88%	- 0,96%	- 1,23%
3. Маржа непроцентного дохода	≥ 3,0	3,32%	3,81%	7,26%	0,32%	0,81%	4,26%

Составлено автором по данным банка

Факторный анализ позволяет оценить изменение общего финансового результата под воздействием размера собственного капитала банка; уровня эффективности использования активов; структуры общего капитала; маржи прибыли. Основной причиной уменьшения прибыли на протяжении исследуемого периода является снижение маржи прибыли (таблица 2).

Таблица 2 – Факторный анализ прибыли Головного филиала по Витебской области ОАО «Белинвестбанк» за 2007-2009гг.

Показатель	Значение показателя			
	в млн. руб.		в процентах	
	2008г./ 2007г.	2009г./ 2008г.	2008г./ 2007г.	2009г./ 2008г.
Изменение размера прибыли, всего в том числе под влиянием:				
Изменения величины капитала на изменение размера прибыли	-415,41	-1,39	-21,45	-0,07
Изменения величины использования активов на изменение размера прибыли	-87,78	8,50	-4,53	0,46
Изменения величины мультипликатора капитала на изменение размера прибыли	1064,25	5,00	54,95	0,27
Изменения прибыльности на изменение размера прибыли	-2497,48	-1872,57	-128,96	-100,85

Составлено автором по данным банка

В 2008 году негативное влияние на абсолютное значение прибыли также оказали изменения величины капитала и использования активов. Единственным фактором, оказавшим положительное влияние, стало изменение величины мультипликатора капитала, т.е. прибыль увеличилась за счет значительных темпов роста активов и снижения размера собственного капитала банка. В 2009 году все факторы (за исключением маржи прибыли) оказали незначительное влияние на изменение прибыли банка. Таким образом, банку необходимо повысить прибыльность путем внедрения более эффективной системы контроля за расходами.

#### Список использованных источников

1. Международные стандарты по оценке риска ликвидности, стандартам и мониторингу / Базельский комитет по банковскому надзору, 2009. – 44 с.
2. Масленченков, Ю. С. Финансовый менеджмент в коммерческом банке: Фундаментальный анализ / Ю. С. Масленченков. — М.: Перспектива, 1996. — 160 с.