

## ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОСТУ БАНКІВСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

Економічна робота в фінансових органах і банках характеризується багатогранністю, широким колом великих і складних задач, які визначаються урядом країни, глибоким проникненням в різні галузі народного господарства. Вона відрізняється високою оперативністю, конкретним змістом, чіткою спрямованістю на пошуки резервів прискорення розвитку економіки і покращення господарської діяльності. Все це вимагає від економістів глибоких і широких знань.

Стаття присвячена проблемі комплексного дослідження питань формування кадрового потенціалу банківської системи. Задачею статті є розробка наукових основ побудови механізму управління формуванням кадрового потенціалу банківської системи.

Актуальні питання удосконалення роботи з профорієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів вивчалися такими авторами, як Василенко В.М. [1], Ващенко В. [2], Філіпов А.В. [3], Щекин Г.В. [4]. Але фахівці банку, крім спеціальних знань, мають володіти багатьма якостями. З однієї сторони, це скрупульозність, яка необхідна при роботі з фінансами і, з іншого боку, здатність бачення процесу в цілому, уміння пов'язати воедино усі ланки фінансового ланцюжка. Додайте до цього знання законодавства, нормативних актів, цілого ряду інструкцій. Крім того, не треба забувати, що банківський працівник – це представницька професія і потребує навичок спілкування.

Сучасний погляд на природу людських здібностей свідчить про те, що не варто очікувати на суттєві досягнення в розвитку якостей, що не притаманні індивіду [1]. Наприклад, творчу і непосидючу людину із багатою фантазією неможливо результативно використовувати для виконання функцій, що потребують терпіння та скрупульозності. Якщо ви запитаете в успішного бухгалтера „Що Вам найбільш подобається у Вашій роботі?“, запевняю вас, що в більшості випадків відповідь звучатиме так: „Коли збігається баланс“. Обдарований бухгалтер відрізняється внутрішнім почуттям точності. Можна вивчити способи оптимізації оподаткування бізнесу клієнта і багато інших речей, але здатність відчувати насолоду від точності придбати не вдасться, із нею треба народитись. Тому досить важливо ще в підлітковому віці визначитися із своїми професійними інтересами, схильностями, станом здоров'я, працездатністю, необхідними навичками. Всі ці проблеми допомагає вирішити профорієнтація, яка є важливим та необхідним етапом формування кадрового потенціалу, його професійно-кваліфікаційної структури. Профорієнтація – це особлива форма турботи суспільства про професійне становлення зростаючого покоління, підтримки та розвитку природних обдарувань, а також проведення спеціальних заходів сприяння людині в професійному самовизначенні та виборі оптимального виду зайнятості з урахуванням його потреб і можливостей, соціально-економічної ситуації на ринку праці [2].

Взагалі, початок профорієнтації часто відносять до 1908 р. – моменту відкриття першого профконсультаційного бюро в м. Бостоні (США) [3]. Однак, згідно іншій точці зору, профорієнтація виникла набагато раніше, в глибокій давнині, із потреб розвитку людського суспільства. Природно, що профорієнтація не могла з'явитися раніше, ніж з'явилися професії, а, внаслідок, і потреба в орієнтації на професію.

Ще у 20-х роках минулого століття, коли профорієнтація робила перші кроки у нашій країні, була чітко сформульована її головна мета: допомогти кожному підібрати таку роботу, яка могла би надати найбільше творче задоволення, можливість краще виявити та розвинути індивідуальні здібності [4].

Черговий етап розвитку профорієнтаційної роботи пов'язаний із реформуванням школи та вищої освіти у нашій країні.

Державна служба профорієнтації не може ефективно працювати без добре організованого та скоординованого інформаційного, науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення, без чітко налагодженої взаємодії усіх її територіальних та галузевих ланок. Не дивлячись на те, що порядок організації та побудови профорієнтаційної роботи в кожній галузі співпадають з загальними принципами, профорієнтація молоді і підготовка її до праці у фінансовій сфері має свої особливості, які необхідно враховувати під час проведення цієї роботи. Треба відзначити, що за останні роки значно зросла кількість загальноосвітніх шкіл з економічним та правовим ухилом, і в них добре відпрацьовані заходи з профорієнтації молоді. Закінчення

загальноосвітньої школи стає для молодого людини одночасно і моментом вибору майбутнього життєвого шляху, професії, роду занять. Зупинившись на одному із варіантів, випускник школи тим самим віддає перевагу тому чи іншому виду професійної освіти.

Особливе місце в підготовці банківських працівників і, взагалі, збагаченні інтелектуального потенціалу країни належить вищій школі. Необхідні серйозні зміни і в змісті, і в напрямках, і в структурі її діяльності. Перед вищою школою стоїть ряд невідкладних проблем. Перш за все це якість навчання. Процес підготовки професійних "напівзнавців" з вищою освітою триває.

Одна з серйозних перешкод на шляху розвитку вищої школи – відсутність тісної інтеграції навчального процесу і практичних навичок. Відставання від вироблених в світі нових взаємовідносин освіти і виробництва багато в чому пояснюється тим, що екстенсивна економіка не вимагала високої якості спеціаліста. Рівень життя людини не залежав від її професійної компетентності, якості праці.

Кроком до вирішення цього питання є, на наш погляд, створення навчально-науково-виробничого комплексу, який являється об'єднанням навчально-виховного закладу освіти України та фінансово-кредитної установи, тобто банку. Метою утворення комплексу є координація спільної діяльності навчально-виховного закладу та банку.

Таке співробітництво передбачає взаємопроникнення навчального та виробничого процесів. Навчальні заклади отримують можливість удосконалення організації комплексної виробничої та переддипломної практики, спеціалізованого стажування, як студентів, так і професорсько-викладацького складу. Банк, зі свого боку, реалізує програму підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки фахівців, яка є складовою частиною концепції безперервного навчання.

На заході для позначки безперервної освіти використовують два терміни - "продовжена освіта" (continuing education) та "навчання через все життя" (lifelong learning), при цьому зараз перевагу віддають останньому.

Термін "продовжена освіта" з'явився на початку 80-х років як відповідь на запити ринку праці. В той час людина розглядалася як "економічна істота", а освіта - як інвестиції в людський капітал.

Що стосується "навчання протягом всього життя", що з'явилося в 70-х роках, то воно з самого початку мало гуманістичні традиції. Всі люди розглядаються як здатні до навчання, розвитку своїх потенційних можливостей і в будь-якому віці. З цієї точки зору термін виступає як інтегруючий та говорить про вікову безперервність освіти. Програма безперервної освіти повинна осмислюватися як форма управління процесами розвитку. Це вимагає відмови від багатьох уявлень, що склалися, та визначення нового підходу і нової ідеології в освіті.

Виконуючи свої функції по навчанню і підготовці фахівців, система ВУЗівської освіти, проте, не може дати людині такий багаж знань, якого б вистачило на все трудове життя. У відношенні банківських фахівців можна впевнено вести мову про їхній своєрідний «моральний зніс», що виявляється в поступовому «старінні» знань. Інтенсивний розвиток нових технологій, зміна законодавчої і нормативної баз обумовлюють їхнє професійне відставання. Наприклад, випускники ВУЗів, що не поповнюють свої знання, щорічно втрачають від 10 до 20% отриманої інформації і для підтримки своєї професійної кваліфікації на сучасному рівні повинні щорічно здобувати нові знання в цьому і навіть більшому обсязі. Видозмінюється і саме поняття освіченості. Воно не визначається сьогодні лише сумою конкретних знань, а містить у собі методологічну підготовку, комп'ютерну грамотність, певний рівень інформаційної культури. Тому ми повинні забути своє уявлення про послідовне життя, що зручно складається з 16-20 років навчання і 40 років роботи. Зараз необхідна наступна схема: 10-20 років навчання і 40 років роботи і навчання [4]. З точки зору особистості, безперервна освіта забезпечує максимальну свободу вибору і мобільність. На кожному кроці особистого розвитку така освіта повинна надавати можливість вибору своєї траєкторії руху, як сфери ініціативи та відповідальності, можливість реалізувати себе на іншій посаді, на іншій ділянці, сполучаючи максимальну професійну ефективність з великим особистісним потенціалом.

З точки зору суспільства, підвищення кваліфікації сприяє формуванню різнобічно розвинутої особистості і слугує джерелом збільшення суспільного багатства. Воно створює умови для виконання більшої за обсягом та складністю роботи з меншими витратами праці і суттєво впливає на ефективність суспільного виробництва.

Зважаючи на специфічні особливості підвищення кваліфікації працівників банків зараз, на жаль, відсутні наукові дослідження, присвячені вивченню теоретичних і практичних питань даної проблеми. Вимагають вивчення також питання удосконалення управління і планування професійного й економічного навчання, морального і матеріального стимулювання росту кваліфікації працівників банків.

Незважаючи на актуальність проблеми і наявність цілого ряду публікацій по даному питанню, у літературі зараз відсутнє єдине тлумачення понять «підвищення кваліфікації», «перекваліфікація», «перепідготовка», відсутня їхня чітка класифікація. З'ясування сутності цих понять, на нашу думку, допомогло б створити чітку систему підвищення кваліфікації і перепідготовки банківських працівників, поліпшити її планування і затвердити заходи щодо підвищення її ефективності.

Для здійснення безперервного професійного й економічного навчання кадрів має бути створена система заходів щодо підготовки, перепідготовки і підвищення їхньої кваліфікації, що будуть реалізовуватись у навчальних закладах, мережі виробничо-економічного навчання на місцях і самостійно. При цьому необхідно забезпечити постійне, взаємозалежне, послідовне і цілеспрямоване розширення і поглиблення теоретичних знань, і практичних здібностей.

Від правильного вибору форм і методів навчання, їх оптимального співвідношення і взаємодії багато в чому залежить ефективність усього навчання. Характерним є те, що курс безперервної освіти забезпечує часто більш широку область знань ніж звичайний курс. Також він вимагає більш досконалих навчальних технологій, контролюючих засобів і високої кваліфікації викладача. Причому останній обов'язково повинен бути професійним викладачем, або працювати в університеті.

На жаль, відсутність єдиної цільової комплексної програми безперервного професійного та економічного навчання банківських працівників не сприяє найшвидшому просуванню нашої банківської системи до світових стандартів. Такого роду проблеми банки, в основному, вирішують самостійно: хто краще, хто гірше.

Складним питанням у безперервній освіті є фінансування. Зараз, насамперед використовується фінансування з різноманітних фондів або організацій, зацікавлених у підвищенні кваліфікації своїх працівників. Курси повинні бути самооплатні, але оскільки вони розглядаються з позицій суспільства, держава теж повинна робити свій внесок. Проте, незважаючи на те, що безперервна освіта – соціальне явище, більшість очікує на фінансовий зиск, оскільки перспектива соціального та економічного прогресу більш абстрактна, ніж сьогоденні витрати.

Комплексне, вирішення питання безперервного професійного навчання банківських працівників на державному рівні зі створенням відповідної матеріально-технічної бази і використанням досвіду провідних банків буде, на наш погляд, сприяти ефективному виконанню банками своїх функцій і підвищенню ефективності роботи фінансової системи країни.

#### Література:

1. Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів: Зб. керівних і нормативних документів (метод. посібник) / Дніпропетровський держ. ін-т технічного навчання робітників / В.М. Василенко (уклад.). — Д. : ІМА-прес, 2001.
2. Ващенко В. Инновационность и инновационное образование //Alma mater (Вестник высшей школы). – 2000. - №6.
3. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. - М.: Экономика, 1990.
4. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник.-3-е изд., перераб. и доп.- К.:МАУП, 1999.