

*О. М. ПОКОЙОВА, канд. екон. наук, проф.
(Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ)
А. В. ШАПЕРЕНКОВ, начальник відділу кредитування
(Міжрайонна філія АКБ "Укрсоцбанк", м. Київ)*

ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ФІНАНСОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 8, с. 272–274

Створення банківської системи незалежної України розпочалося з прийняття Закону України "Про банки і банківську діяльність" від 20 березня 1991 р. Як відомо, до цього часу в Україні діяли чотири державних банки з розгалуженою мережею своїх представництв практично по всій території країни. З появою закону почали активно створюватись комерційні банки. На початку 2000 р. в Україні було зареєстровано 203 банки, з них діючих 164; 30 створено за участю іноземного капіталу, у тому числі 8 зі 100-відсотковим іноземним капіталом. Усього в банківській системі на цей час налічується близько 12 тис. працівників. Тому є нагальна потреба у створенні сучасної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів банківської справи.

У процесі створення ринкового господарства повинна була змінитись і кадрова політика. Але чи відбулися насправді перетворення, адекватні вимогам часу? Навряд чи. Як в економіці загалом немає виваженої концепції ринкових перетворень, так і в роботі з персоналом відсутня система нових підходів. І це, напевно, проблема не тільки банківської системи. Виявилось, що легше звести комфортабельні офіси, оснастити їх сучасною обчислювальною і оргтехнікою, створити телекомунікації — були б тільки гроші! А от перебудувати мислення людей, налагодити систему підготовки персоналу нової формації — складне завдання. Можливо, саме тому ми так болісно просуваємося курсом реформ?

Як підвищити ефективність діяльності співробітників фінансових організацій? Які умови створити для людини, щоб вона працювала, максимально використовуючи свої можливості? Відповіді на ці питання завжди були актуальними, тому

що забезпечували життєздатність будь-якої організації.

За період економічних реформ відбувся помітний приплив робочої сили у фінансово-кредитну сферу, головне місце в якій посідають банки. Основним фактором безпеки і успішності діяльності банку вважається його виважена кадрова політика. Специфіка участі співробітників в удосконаленні роботи банку пов'язана з необхідністю твердого директивного поведіння, неприпустимістю відступу від нормативних документів та інструкцій, визначеною закритістю відносин, а також високим рівнем професійної культури.

Престижна банківська професія приваблює сучасну молодь. Тому дедалі більше навчальних закладів, конкуруючи між собою, беруться готувати спеціалістів цього профілю. Вистояти в такому змаганні можна лише забезпечивши високий рівень професійної підготовки випускників.

Треба сказати, що тримати на сучасному рівні професійне навчання банкірів не так вже й легко. З кожним роком вимоги до фахівців підвищуються, банки розширюють сферу послуг, розвивається міжнародне співробітництво, поліпшується і, як правило, ускладнюється матеріально-технічна база, удосконалюється інформаційно-програмне забезпечення.

Як писав Карел Чапек, "існує кілька способів розбивати сади: найкращий з них — доручити цю справу садівнику". Перефразуючи цю цитату, можна сказати, що "сад" банківської системи повинні рости професійні банкіри. Спеціалісти банку окрім спеціальних знань повинні володіти багатьма якостями. З одного боку, це скрупульозність, необхідна в роботі з фінансами, з іншого — здатність бачити процес загалом, вміння пов'язати в

одне ціле всі ланцюжки фінансової справи. До того ж потрібні ще знання законодавства, нормативних актів, інструкцій, коректність у спілкуванні. Для підготовки спеціаліста такого рівня необхідна розроблена на законодавчому рівні система безперервної освіти, що складається з кількох послідовних етапів: професійна орієнтація, навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовка кадрів. Щодо банківських спеціалістів з певною мірою умовності можна говорити про своєрідне “моральне зношування”, що виявляється у старінні знань. Інтенсивний розвиток нових технологій, зміна законодавчої і нормативної бази зумовлюють їх професійне відставання. Наприклад, випускники вищих учбових закладів, які не поповнюють свої знання, щорічно втрачають до 20 % отриманої інформації і для підтримки своєї професійної кваліфікації на сучасному рівні повинні щорічно отримувати нові знання в такому ж і навіть у більшому обсязі. Змінюється і саме поняття освіченої людини. Воно вже визначається не тільки сумою конкретних знань, а охоплює методологічну підготовку, комп’ютерну грамотність і певний рівень інформаційної культури.

Виходячи з цього можна визначити кілька основних принципів підготовки банківського персоналу:

- безперервність і ступінчастість банківської освіти;
- випереджаючий характер навчання, що забезпечується постійним коригуванням змісту освіти стосовно досягнень світової і вітчизняної науки, практики організації банківської справи та потреб розвитку економіки країни;
- підготовка висококваліфікованих банківських працівників широкого профілю;
- відкритість системи підготовки банківських спеціалістів, що означає сприйняття всього прогресивного у світовій і вітчизняній науці та практиці, упровадження і реалізацію нових освітніх цілей і завдань, сучасних підходів до навчання;
- поєднання теорії і практики;
- гнучкість банківської освіти, яка дає змогу оперативно реагувати на потреби національного і комерційних банків країни у спеціалістах нових напрямів.

Професійне відставання можна попередити, створивши безперервний процес оволодіння знаннями з урахуванням вимог, що постійно змінюються.

Підвищення кваліфікації — це можливість реалізувати себе на іншій посаді, ділянці, поєднуючи високу професійну ефективність з великим особистісним потенціалом.

З огляду на специфічні особливості підвищення кваліфікації працівників банків відсутні наукові дослідження, пов’язані з вивченням теоретичних і практичних питань цієї проблеми. Потребують вивчення питання вдосконалення управління та планування професійного й економічного навчання, морального і матеріального стимулювання підвищення кваліфікації працівників банків.

Необхідність систематичного підвищення кваліфікації банківських працівників пов’язана ще й з тим, що на підвищення кваліфікації вже існуючих спеціалістів витрачається менше коштів, ніж на підготовку нових.

Для здійснення безперервного професійного і економічного навчання кадрів повинна бути створена система заходів з підготовки, перепідготовки і підвищення їх кваліфікації, що реалізуються в навчальних закладах, ланці виробничо-економічного навчання і самостійному навчанні. При цьому необхідно забезпечити постійне, взаємопов’язане, послідовне і цілеспрямоване розширення й поглиблення теоретичних знань, практичних здібностей і своєрідних особистісних механізмів, індивідуальних особливостей згідно з вимогами науково-технічного прогресу, актуальних і перспективних суспільних потреб.

Розуміючи важливість наведеного, Укрсоцбанк здійснює комплекс заходів, спрямованих на створення внутрішньобанківської системи безперервного навчання кадрів. Крім того, співробітники періодично направляються на різні форми короткострокового навчання. Однак це питання заслуговує на якнайсерйозніший і системний підхід. Проведення семінарів пов’язано, як правило, із конкретними змінами в законодавстві. Принципу безперервності більшою мірою відповідали б постійно діючі форми підвищення кваліфікації. Отже, необхідно поліпшити роботу з вивчення, узагальнення і поширення досвіду вітчизняних і зарубіжних банків, а також центрів з підвищення кваліфікації.

На жаль, відсутність єдиної цільової комплексної програми безперервного професійного і економічного навчання банківських працівників гальмує просування вітчизняної банківської системи до світових стандартів. Такі проблеми банки в основному вирішують самостійно, хто краще, а хто гірше. Початковим моментом розробки комплексної системи повинно бути формулювання її основної мети. В основу цієї системи необхідно покласти такі принципи: наукової обґрунтованості й системного підходу; галузевої спрямованості; саморозвитку, тобто здатності системи змінювати форми і методи функціонування згідно зі змін-

ми в галузі; максимально можливої керованості системи, її гнучкості й оперативності; цілеспрямованості створення і функціонування організаційної структури управління; економічного і правового забезпечення.

Процес управління персоналом передбачає добір, приймання на роботу, навчання персоналу, атестацію, посадові переміщення як по горизонталі, так і по вертикалі організаційної структури, заохочення, покарання тощо. Усі ці складові однаковою мірою важливі, але починають ефективно працювати тільки в разі взаємоузгодження і спрямування на досягнення однієї мети — створення високопрофесійного колективу співробітників, адекватного завданням підприємства і такого, що гнучко реагує на всі зміни в зовнішньому середовищі.

Отже, робота з персоналом — це не тільки приймання-звільнення і статистика. Це й вирішення комплексу питань, що в кінцевому підсумку сприяє

ефективній роботі апарату, і постійна, повсякденна турбота про формування злагодженого, працездатного колективу, про те, щоб кожний його працівник, кожний підрозділ працювали в повну міру своїх знань, сил, здібностей, з любов'ю до справи, постійно вдосконалюючи свою професійну майстерність. Це турбота і відповідальність усього керівного складу, а не тільки відділу роботи з персоналом. І немає меж вдосконалюванню цієї роботи. І якщо ми прагнемо й далі вдосконалювати роботу в цьому напрямку, необхідно поліпшити підготовку фахівців у масштабі всієї банківської системи.



Література

1. Зінченко В. Підсумки діяльності комерційних банків України за 1999 рік // Вісн. НБУ. — 2000. — № 3. — С. 18.
2. Лобанова Т. Н. Банки: Организация и персонал. — М.: Городец, 2000.