

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ

УДК [378:336.7-05] (042.3)

Т. М. Шишкіна

Формування фахових компетенцій майбутніх працівників банківсько-фінансової сфери – це шлях до вирішення питань ефективного управління, удосконалення стилю роботи, можливості використовувати передові світові технології кредитування малого та середнього бізнесу, упровадження кредитування довгострокових інвестиційних програм народного господарства, сприяння розвитку промислового комплексу держави, входження у світовий міжбанківський ринок фінансових послуг.

Закон України “Про вищу освіту” [7] ґрунтується на понятті “професійна компетентність” (ПК) при визначенні вимог до випускника й якості вищої освіти і, таким чином, орієнтує освіту на здобуття випускниками професійної та фахової компетентності. Як зазначено у Законі України “Про освіту” [6], сучасна освіта повинна мати випереджальний характер, забезпечувати здійснення освітньої діяльності за передовими психолого-педагогічними науковими досягненнями, апробацію і впровадження новітніх методик організації навчального процесу при професійній підготовці майбутніх банківських працівників.

Загальним проблемам розвитку банківської справи надають уваги в працях науковці: О. Кириченко, В. Міщенко, В. Щербань, П. Біленчук, О. Лобунь та ін.

Мета статті – розкрити теоретичні основи формування фахових компетенцій майбутніх банківських працівників у процесі професійної підготовки.

Здійснивши аналіз літературних джерел [1–4] і практичних досліджень, ми вважаємо, що теоретичні основи формування фахових компетенції майбутніх банківських працівників повинні мати такі основні положення:

– прагнення до розробки моделі, яка буде ефективна як зараз, так і в майбутньому в організації;

– оптимальна модель повинна містити 5–8 компетенцій, що містять поведінкові індикатори, індивідуальні для конкретної організації, конкретної позиції;

– конкретні висновки щодо розроблених компетенцій повинні підтверджуватися відповідними статистичними методами перевірки ефективності;

– у процесі розробки моделі фахових компетенцій необхідно прагнути до розуміння специфіки кожної роботи та без виключення розпочинати побудову моделі з усестороннього аналізу функціональних обов'язків відповідно до професіографічного профілю банківського працівника.

Учені вважають, що одним із найважливіших завдань є визначення необхідної виробничої поведінки або її моделювання на підставі аналізу цілей організації. Методом моделювання виробничої поведінки, який стає все популярнішим, є метод визначення компетенцій, або створення “портрета компетенцій”. Сутність методу полягає у визначенні набору компетенцій, необхідного працівнику для успішного виконання виробничих функцій. Компетенція – це здатність працівника (або організації в цілому) відтворювати певний тип поведінки для досягнення цілей організації. Іншими словами, це якість, що перетворилася на стійку поведінку в робочій ситуації. Прикладами компетенції можуть бути гнучкість (працівник, який має таку компетенцію, успішно пристосовується й ефективно діє в мінливих ситуаціях і з різними людьми) або ініціативність (упроваджує нові підходи та чинить дії, спрямовані на підвищення ефективності, до того моменту, доки їх потребує керівництво або організація) [2; 4].

Вважаємо, що “компетентність” як комплексна особистісна категорія означає практичну готовність та здатність людини діяти в певній галузі; вона містить знання, уявлення, навички, мотиви, цінності, реалізовані у життєвих і професійних контекстах, передбачає наявність досвіду діяльності. “Професійна

компетентність” – це система теоретичної та практичної готовності особистості до ефективної самореалізації у професії, яка реалізується через парадигму професійно значущих знань, умінь, якостей, здібностей, схильностей і досвіду професійної діяльності. “Професійна компетентність журналіста” охоплює мотиваційну (загальнокультурна, ціннісна та соціальна компетентності), операційну (комунікативна, інформаційна, методологічна, особистісна компетентності) сфери, процес самоконтролю і містить: 1) знання гуманітарних, соціально-економічних, фундаментальних та професійно-орієнтованих дисциплін, опанувавши які журналіст здійснює професійні, психологічні, риторичні функції; 2) загальні і професійні вміння, що надають можливість реалізувати інформаційно-технічну, праксеологічну, рефлексивну функції; 3) ціннісно-мотиваційні характеристики, світоглядну та соціально-політичну позицію; 4) індивідуально-психологічні особливості; 5) життєвий і професійний досвід.

Відповідно до вимог професійно-кваліфікаційних характеристик професійна компетенція банківського працівника визначається сукупністю завдань, умінь та знань, необхідних працівнику для виконання відповідних посадових обов’язків. Тому професійну компетенцію можна розподілити на чотири основних рівні:

1. Фахова компетенція – знання, уміння, навички, досвід, які необхідні банківському працівнику для виконання певних службових завдань.

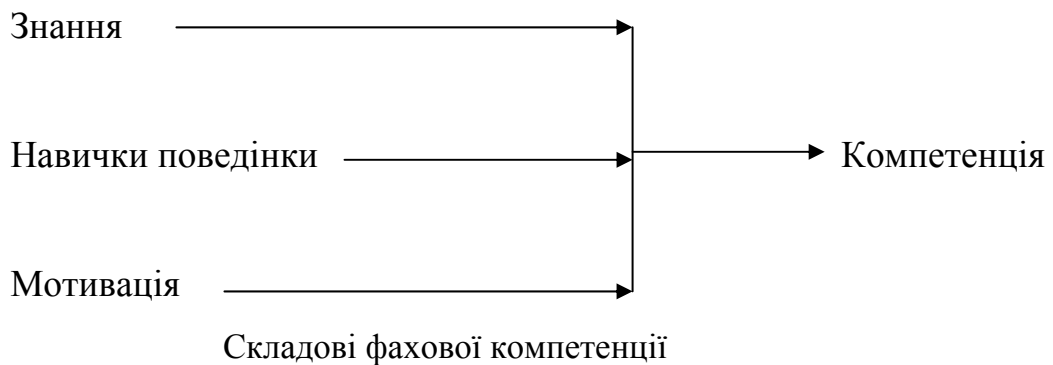
2. Ділова компетенція – певні якості банківського працівника: організованість, ініціативність, ефективність, працьовитість, що сприяють реалізації службових завдань.

3. Морально-психологічна компетенція – самооцінка, справедливість, об’єктивність, культура поведінки тощо як необхідний чинник самоорганізації фахівця.

4. Інтелектуальна компетенція – загальна ерудиція, уміння аналізувати явища в різних сферах економічного життя, знати методологію і мати навички прийняття оптимального рішення.

Фахова компетенція банківського працівника – це набір фахових знань персоналу, достатній для ефективного функціонування кредитно-фінансової установи (банку) у межах поставлених перед нею цілей та завдань.

Володіння фаховою компетенцією передбачає наявність трьох складових: знань (я знаю), навичок поведінки (я вмію) і мотивації (я зроблю) (див. рисунок).



Зростання популярності методу моделювання компетенції можна пояснити його перевагами над традиційно використовуваним методом опису виробничої поведінки – посадової інструкцією. На відміну від посадової інструкції, де описується, які функції повинен виконувати працівник (складати річні звіти, проводити щотижневі “летючки” тощо), “карта компетенції” визначає, яким має бути працівник для успішної роботи у певній сфері. Останнє є набагато прийнятнішим у сучасних умовах, оскільки завдання, що постають перед працівником, та функції, які він виконує, змінюються так само швидко, як і потреби клієнтів, а просту роботу окремих працівників усе більше замінюють інноваційні технології [4].

Успіх функціонування банку, його імідж, репутація, надійність, стабільність та ефективність діяльності залежать від наявності фахових навичок банківських працівників, рівня їх інтелекту, професійної освіти, компетенції і вміння працювати на цьому ринку. Тому першочерговою необхідністю для будь-якого комерційного банку є правильна побудова кадрової політики комерційного банку щодо всього персоналу та працівників, які займатимуться міжбанківськими кредитами, зокрема. Адже недостатня кількість цих

працівників буде знижувати рівень виконання цих операцій і збільшувати ризик допущення помилок при аналізі фінансового стану банку. Тому на сьогодні для комерційних банків необхідною є розробка процесу ефективної кадрової політики. Отже, комерційним банкам потрібно, у першу чергу, щоб було визначено стратегію кадрової політики, тобто варто визначити пріоритети, розписати основні положення та норми, зробити детальний аналіз кадрової інформації тощо [5].

Для розуміння значення фахових компетенцій працівників банку для ефективної діяльності фінансової установи необхідно розглянути теоретичні основи управління персоналом, яке становить собою складний і багатомірний процес. Відповідно, аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища (прийняття на цій підставі управлінських рішень) – процедура, успішне розв'язання якої залежить від непростої і динамічної сукупності чинників.

Персонал, який працює в банках України, з урахуванням фахових компетенцій можна розподілити на декілька груп.

Перша група – це, як правило, начальники управлінь, відділів, провідні спеціалісти, кваліфіковані працівники середнього та старшого віку. Серед них особливою продуктивністю вирізняються працівники 35–50 років, стаж роботи яких у банківській сфері становить від 5 до 10 років. У більшості – це жінки, які мають середню спеціальну бухгалтерську або вищу фінансову освіту. Завдяки цьому і накопиченому досвіду вони досконало знають тонкощі бухгалтерської справи, усі нюанси взаємовідносин у банківській сфері.

Друга група банківських працівників – люди активного, працездатного віку (35–40 років), відкриті для новацій, які прийшли у банк із різних фахових та суспільних сфер діяльності, організаційно-управлінських структур, партійних і профспілкових органів, сфер освіти, науки та військово-промислового комплексу (переважно економісти, програмісти, математики і фізики). Практично всі вони мають вищу освіту, дехто – кандидатські та докторські наукові ступені.

Третя група складається з молодих людей 23–30 років, які займають у банках різні посади – від керуючого до операціоніста. Як правило, вони мають економічну освіту, отриману за останні роки в Україні. Дехто закінчив спеціалізовані банківські школи, економічні факультети університетів.

Працівники цієї категорії впевнено почувають себе в нових економічних умовах, тож іноді виникає враження, що ця група банківських службовців – найблагополучніша. Проте це не зовсім так.

Поведінка кожного працівника (незалежні компетенції) визначається цілями, які постають перед його організацією, а також особливостями професійної діяльності – керівнику банку потрібен інший набір компетенцій, ніж начальнику відділу продажу філії фармацевтичної компанії. У такому розумінні завдання моделювання виробничої поведінки і визначення компетенції, що її забезпечують, є унікальним для організації та може бути вирішено лише нею самою [1; 4].

Працівники й організації, які мають таку компетенцію, ефективно працюють в умовах змін (як зовнішніх, так і внутрішніх) та невизначеності, постійно шукають нові підходи до вирішення проблем, що постають перед ними. Орієнтованість на зміни передбачає здатність постійно “брати під сумнів” досягнутий status quo – від банківських продуктів і послуг, використаних технологій, організаційної структури до форми приймання замовлення від клієнтів банку. Ця компетенція є антонімом консервативності – якості, яка високо цінується багатьма організаціями [4].

Отже, успіх функціонування банку, його імідж, репутація, надійність, стабільність та ефективність діяльності залежать від наявності фахових навичок банківських працівників, рівня їх інтелекту, професійної освіти, компетенції і вміння працювати на цьому ринку. Тому першочерговою необхідністю для будь-якого комерційного банку є володіння фаховими компетенціями працівників, які займатимуться кредитуванням, страхуванням заставного майна, а також міжбанківськими кредитами, зокрема.

Список використаної літератури

1. Банківська справа : навчальний посібник / за ред. проф. Р. Т. Тиркола. – Тернопіль : Карт-бланки, 2000. – 314 с .
2. Банківські операції : підручник / А. М. Мороз, М. І. Савлук, М. Ф. Пуховіна та ін. – К. : КНЕУ, 2000. – 384 с.
3. Банківські операції : підручник / за ред. В. І. Міщенко, Н. Г. Слав'янської. – К. : Знання, 2005. – 727 с.
4. Батышев, С. Я. Научная организация учебно-воспитательного процесса / С. Я. Батышев. – М. : Высш. шк., 1975. – 448 с.
5. Петрук, О. М. Банківська справа : навчальний посібник / за ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. – К. : Кондор, 2004. – 461 с.

Рецензент: кандидат педагогічних наук, доцент Рижиков В. С.