

# РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ БАНКІВСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН

*студент Божко О.А.  
асистент Тимченко І.О.*

У сучасному світі, в умовах ринкових відносин, коли темпи розвитку увесь час лише прискорюються, стаючи нормою, професійні навички й знання застарівають значно швидше, що приводить до необхідності підвищення кваліфікації для більше ефективного функціонування комерційного банку. І щоб не відстати від конкурентів, необхідно не просто уважно стежити за поточними змінами, що відбуваються в підготовці працівників комерційного банку, але й безпосередньо брати участь у цих процесах.

В умовах жорсткості конкуренції керівництву комерційного банку доводиться приділяти більше уваги не тільки задоволенню його оперативних потреб, але й прораховувати та відслідковувати свої стратегічні інтереси в перспективі. Створити ж оптимальні умови для нарощування капіталу можливо, насамперед, здійснюючи підвищення професійного рівня працівників і розвитку їхньої ділової кар'єри.

В умовах розвитку вітчизняних кредитних організацій відбувається корекція напрямку їх діяльності, впроваджуються нові технології й обновляється апарат управління. В той же час, керівництво більшості комерційних банків недооцінює значимість процесу підвищення кваліфікації персоналу для рентабельного функціонування банку в цілому. У цьому зв'язку виникає необхідність удосконалення управління розвитком людських ресурсів комерційного банку, сутність якого складається в створенні умов для самореалізації персоналу, розвитку його професійного й інтелектуального рівнів.

У провідних банківських установах навчання і розвиток персоналу є комплексним безперервним процесом.

Підвищення кваліфікації має забезпечувати поглиблення фахових знань та навиків за спеціальністю, формувати у персоналу банку та його філій високий професіоналізм, корпоративну культуру, готовність до оволодіння інноваційними банківськими технологіями.

До специфічних кваліфікаційних характеристик персоналу слід віднести прагнення до самостійності й самореалізації, концентрація уваги й інтересів працівників на сполученні професійних й особистісних цілей, проблемах і завданнях, прагнення працівників з'єднати процеси навчання з їх професійною діяльністю, наявність конкуруючих інтересів у працівників.

Структура системи підвищення кваліфікації включає в себе:

- короткострокові курси підвищення кваліфікації за фаховими програмами для банківських працівників;
- тематичні семінари;
- тренінги;
- стажування в структурних підрозділах банку, інших банківських і фінансових установах, а також за кордоном.

Короткострокові курси підвищення кваліфікації за фаховими програмами для банківських працівників, що проводяться із залученням провідних спеціалістів банку та інших організацій є обов'язковими, насамперед, для шойно зарахованих працівників банку і його філій. Тематичні семінари організуються для співробітників головної контори і філій банку. Співробітники головної контори банку, як правило, направляються на тематичні семінари, що проводяться в інших організаціях, а також на внутрішньобанківські семінари із запрошенням провідних лекторів з інших установ. Метою ж проведення тренінгів є вироблення у персоналу навиків поведінки в стандартних і нестандартних ситуаціях.

Триваюча концентрація банківських капіталів, посилення конкуренції і, як слідство, прискорена диверсифікованість банківських продуктів мушують банки проводити істотні зміни як на організаційному, так і на індивідуальному рівнях. В реалізації стратегії глибоких змін в комерційних банках важливе місце займає система професійного навчання персоналу.

Система професійного навчання являє собою сукупність взаємодіючих елементів:

- програм навчання, розроблених з урахуванням реальних потреб у підвищенні професіоналізму працівників банку, а також державних і банківських стандартів різного рівня й спрямованості;
- підрозділів, що займаються виявленням потреб у навчанні, управлінням й лінійкою ефективності і якості навчання;
- мережі установ і підрозділів банків, що безпосередньо займаються навчанням.

При цьому посадові переміщення керівників і фахівців, установлення м відповідного розміру заробітної плати пов'язані з результатами навчання й практичного використання отриманих знань, вмінь і навичок.

Таким чином, при побудові системи навчання персоналу основний розрахунок повинен робитися на формування фахівців з високим професійним рівнем. У зв'язку з цим, навчання, в значній мірі, набуває інструментального характеру, направлено на ліквідацію дефіциту знань. Разом з цим, ефективність реалізації програми глибоких змін у банках прямо пов'язана з успішним розвитком персоналу банку й, як слідство, з формуванням стійкої мотивації фахівців банку до безперервного навчання.