ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЛЕКСНОЇ ПРОГРАМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ БАНКІВСЬКОГО НАГЛЯДУ НБУ

***Т. Шпаковська**, Національний банк України*

Банківський нагляд, який відповідно до чинного законодавства здійснює Національний банк України, є порівняно новою сферою діяльності в Україні, ринкова економіка якої перебуває в процесі становлення. Триває запровадження національних стандартів бухгалтерського обліку, які базуються на міжнародних. Нарощується ресурсна база вітчизняних банків, обсяги якої на сьогодні далекі від бажаних.

Ще однією особливістю України є нерівномірний економічний розвиток її регіонів. А це призводить до того, що концепції, принципи та методи банківського нагляду в різних областях країни опановуються і впроваджуються не однаковими темпами, що, у свою чергу, спричиняє певну непослідовність у підходах працівників територіальних управлінь НБУ до проведення інспектування банків та здійснення дистанційного нагляду.

Найважливішим ресурсом, яким володіє банківський нагляд, є люди, тобто фахівці, спроможні забезпечити надійне й безпечне функціонування банківської системи. Зрозуміло, цій справі необхідно вчитися. На сьогодні базою для професійної діяльності спеціалістів банківського нагляду є вища освіта в галузі фінансів та кредиту, бухгалтерського обліку тощо. Однак загальноекономічної освіти недостатньо для ефективної роботи в такій специфічній сфері як банківський нагляд.

Окрім цього, специфіка банківського нагляду в Україні полягає в спеціалізації діяльності його працівників. Серед них є методологи, аналітики, інспектори, представники інших служб тощо. Зрозуміло, підходи, якими вони користуються у своїй роботі, мають бути послідовними і спиратися на єдину філософію та методику нагляду. Тобто давно назріла необхідність у комплексній програмі підготовки персоналу, яка б послідовно охоплювала всі сфери банківського нагляду.

Генеральним департаментом банківського нагляду НБУ в липні 2001 р. підготовлено та затверджено “Комплексну програму навчання та підвищення кваліфікації працівників банківського нагляду”, якою визначено основні принципи підготовки кадрів служб банківського нагляду. Зауважимо, що у створенні зазначеної програми брали участь авторитетні вітчизняні й зарубіжні фахівці, зокрема, радники Barents Group of KPMG Consulting – USAID.

Програмою передбачається наявність спеціального підрозділу служби банківського нагляду НБУ (сектора менеджменту та зовнішніх зв’язків), завдання якого – забезпечувати навчання та підвищення кваліфікації її кадрів.

Основні принципи Комплексної програми підготовки персоналу банківського нагляду такі:

- безперервність та поетапність професійної освіти;
- випереджувальний характер навчання;
- підготовка висококваліфікованих працівників банківського нагляду з поглибленим знанням певного напряму банківської справи;
- поєднання теорії і практики;

- гнучкість процесу підготовки кадрів, тобто оперативне реагування на потреби служби банківського нагляду НБУ в спеціалістах із нових напрямків діяльності;
- відповідність працівників банківського нагляду.

Зауважимо, що перші кроки на шляху реалізації Комплексної програми були зроблені ще на стадії її розробки. Так, у червні 2001 р. за сприяння Barents Group – USAID – проведено семінар, метою якого було навчити досвідчених практиків банківської справи – працівників центрального апарату та Головного управління НБУ по м. Київу і Київській області – основам викладання. А на початку липня проведено ще один семінар – на тему "Рейтингова система CAMELS". У ролі викладачів на ньому виступили працівники НБУ – учасники попереднього семінару. Ця, на перший погляд, незначна подія має принципове значення. Адже вперше тренінг з питань банківського нагляду проводили не зарубіжні, а вітчизняні спеціалісти – колеги слухачів, які зібралися в аудиторії.

Атестація, тобто оцінка роботи персоналу, працівників банківського нагляду України вже практикується, однак її форма і зміст потребують суттєвого удосконалення. На нашу думку, слід ширше застосовувати метод акредитації (сертифікації), апробований в економічно розвинутих країнах. Він полягає в тому, що працівник, претендуючи на ту чи іншу посаду, відповідний рівень заробітної плати тощо, повинен продемонструвати і певний рівень знань та професійних навичок. Щоб запровадити таку програму, необхідно, з одного боку, розробити відповідні методики оцінки кваліфікації працівників, а з іншого, – підготувати фахівців, які могли б компетентно оцінювати кваліфікацію своїх колег. Комплексна програма, про яку йдеться, передбачає такий напрямок роботи і може бути базою для її започаткування.

Важливою передумовою успішної реалізації програми та проведення атестації кадрів є створення вичерпної бази даних. У ній необхідно постійно поновлювати інформацію про кожного працівника, відображаючи вжиті ним заходи щодо підвищення свого професійного рівня.

Однак, постійний процес підготовки і підвищення кваліфікації працівників служби банківського нагляду має свою специфіку. Він потребує спеціального аналізу і прогнозування перспективних напрямків нагляду, постійного оновлення бази даних, тощо. Цією специфічною справою мали б займатися вузькі спеціалісти. На нашу думку, зазначені функції слід покласти на сектор менеджменту та зовнішніх зв'язків генерального департаменту банківського нагляду НБУ, зміцнивши його кваліфікованими менеджерами-організаторами і надавши статус, як мінімум, відділу. Удосконалений підхід до підготовки та підвищення кваліфікації працівників банківського нагляду НБУ сприятиме його інтенсивному розвитку й ефективному функціонуванню.

Шпаковська, Т. Окремі аспекти реалізації комплексної програми підготовки кадрів банківського нагляду НБУ [Текст] / Т. Шпаковська // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць. – Суми: УАБС НБУ, 2002. - Т. 5. - С. 35-37.