

К ВОПРОСУ ОБУЧЕНИЯ БАНКОВСКОГО ПЕРСОНАЛА

Горбатюк С.Б.

Южно-Российский государственный университет экономики и сервиса

Шахты, Россия

Gorbatuk_1981@mail.ru

Постоянными остаются только перемены. Развитие российского банковского сектора подтверждает эту аксиому. С целью удержания конкурентных позиций, банки вынуждены расширять спектр оказываемых услуг. Особенно важным является то обстоятельство, что практически весь спектр операций должно выполняться во всех филиалах банка. Поэтому для современного банка, а особенно многофилиального, остро встает проблема кадрового обеспечения. Большое количество персонала невозможно привлечь со стороны, поэтому все актуальнее становится проблема создания системы непрерывного профессионального обучения персонала. В связи с этим на базе внутрибанковской системы обучения персонала должна быть создана предметно-ориентированная обучающая среда, позволяющая банку оперативно, с учетом изменений, происходящих на финансовом рынке, совершенствовать процесс подготовки специалистов любого профиля.

Это требует от российских банков организации процесса непрерывного обучения своего персонала на совершенно ином качественном уровне, выбора нетрадиционных форм и методов обучения. Сегодня речь должна вестись, прежде всего, о создании банком системы интенсивного обучения (СИО), позволяющей в короткие сроки с высокой эффективностью осуществить обучение (повышение квалификации, переподготовку) специалистов и руководителей.

Для этого банку необходимо определить, а затем создать комплект средств обучения – систему носителей учебной информации, отражающую содержание учебного материала и позволяющую реализовать систему методов обучения. На завершающем этапе разработки СИО методы и средства обучения заключаются в оболочку форм обучения – систему видов занятий. Стержнем данной работы является информатизация обучения в СИО, которая представляет собой процесс внедрения информационных технологий в два взаимосвязанных вида деятельности: деятельность преподавателя и действия обучаемого.

В качестве одной из наиболее эффективных форм интенсивной подготовки персонала необходимо рассматривать дистанционную форму обучения, основанную на активном использовании возможностей вычислительной техники и телекоммуникационных сетей. В целом дистанционная форма обучения персонала позволяет банкам:

- существенно сократить расходы финансовых средств (отсутствие командировочных, транспортных расходов, расходов на питание, проживание обучаемых и т.п.);
- экономить рабочее время персонала банков на обучение и на решение производственных вопросов;
- повысить качественный уровень образования;

- получить в сторонних организациях (в том числе зарубежных) дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности без отрыва от работы.

В зависимости от целей обучения и привлекаемой к обучению категории работников банка, возможны три варианта использования возможностей дистанционного обучения непосредственно с рабочих мест сотрудников:

- дистанционное обучение работников банка и его филиалов в профильных высших учебных заведениях (в том числе – зарубежных) по предварительно согласованным с вузом специальным учебным программам в целях получения дополнительного профессионального образования;
- дистанционное обучение руководителей структурных подразделений банка и его филиалов принятию оптимальных управленческих решений (индивидуальных и коллективных) в учебных центрах, в ходе консультационных телесеминаров и т.п.;
- дистанционное повышение квалификации или консультирование руководителей и специалистов банка в форме телеконференций (например, необходимые комментарии и разъяснения после выхода очередной инструкции ЦБ РФ), телесеминаров и т.п.

Важной составной частью дистанционного обучения является решение обучаемыми с помощью экспертных обучающих систем задач, подготовленными высококлассными экспертами-специалистами. В этом случае также организуется диалог пользователя с системой, обеспечивается пояснение хода решения задач, диагностика и разъяснение ошибок.

При построении системы обучения персонала основной расчет необходимо делать на формирование специалистов с высоким профессиональным уровнем. В связи с этим обучение в значительной мере приобретает инструментальный характер, направленный на ликвидацию дефицита знаний и навыков. Вместе с этим эффективность реализации программы глубоких изменений в банке напрямую связана с успешным развитием персонала банка и, как следствие, с формированием устойчивой мотивации специалистов банка к непрерывному обучению. Это задача завтрашнего дня, но, как известно, если завтрашний день не начать сегодня, он никогда не начнется.