

Федотова Т. А.
*к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки та туризму
Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського*

ОСВІТНІ МОДЕЛІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ

Процес підготовки та перепідготовки кадрів є дуже важливою складовою в діяльності кожної банківської установи. До цього питання треба підходити з особливою важливістю, оскільки воно є ключовим фактором при формуванні та підвищенні якості кадрового складу установ фінансової сфери.

У світі склалися три основні моделі підготовки кадрів для банківської сфери. На практиці всі три моделі є результативними. Основним критерієм розмежування виступає частка державного сектора економіки країни.

Перша модель існує в країнах, в яких держава виконує обмежену роль у сфері професійної освіти і вона є децентралізованою. В основному це організація навчання для проблемних та периферійних груп населення за спеціальними освітніми програмами у відповідних центрах. Ця модель знайшла поширення в таких країнах як США, Великобританія, Японія. Професійну підготовку та перепідготовку здійснюють великі фірми, готуючи кадри для себе на підставі очікуваного попиту на робочу силу.

Друга модель діє у країнах з досить високим рівнем державного регулювання економіки. Держава виконує основні функції з організації професійної підготовки, контролю над її якістю та ефективністю. Функціонування даної моделі має місце у Франції, Італії, Швеції, Норвегії, та ряді країн третього світу. Навчання здійснюється через мережу професійних шкіл, безпосередньо пов'язаних із системою загальноосвітніх шкіл, за ступінчастою системою підготовки та перепідготовки.

Третя модель є дуальною системою професійної освіти. Держава визначає стандарт професійної підготовки та умови навчання, залучаючи для виконання приватні підприємства у цій галузі. Використовують такі країни як Бельгія, Данія, Голландія, Австрія, Німеччина, Швейцарія, Бразилія, Аргентина, Перу, Південна Корея. Професійна структура підготовлюваних робітників визначається потребами банківських установ, точніше кон'юнктурою ринку праці. Проте в даній моделі держава впливає на визначення переліку професій для підготовки та перепідготовки з урахуванням майбутнього розвитку фінансового сектору.

За швейцарською системою учні після 10 років шкільної підготовки отримують роботу у банківській сфері, якщо вони її обрали (професія банківського клерка). Три - чотири дні на тиждень вони проводять в банківській установі під керівництвом кваліфікованого фахівця. В інші дні займаються у безкоштовних центрах професійної підготовки, вивчаючи технологію, іноземні мови, математику тощо. Така система підготовки - одночасні заняття на

робочому місці та у школі - отримала назву подвійної системи. Після двох-трьох років слухачі складають іспит, який і завершує їхнє учнівство [1].

Ця система вигідна для банківських установ - вони отримують достатню кількість учнів-практикантів для виконання певних функціональних обов'язків, що дозволяє економити на оплаті праці, а також дає можливість відібрати найкращих фахівців для постійної роботи після завершення програми навчання. Подвійна система навчання дозволяє вдало поєднувати теорію та практику, виробляє здатність пристосовувати знання та навички до вимог виробництва. Також при цій системі налагоджується ефективний зв'язок між школою та роботодавцями, а випускники шкіл мають високий рівень конкурентоспроможності на ринку праці.

У зарубіжних банках внутрішнє банківське навчання та підвищення кваліфікації кадрів – найважливіше завдання служб персоналу. Вони здійснюють методичне навчання цієї роботи, безпосередньо беруть участь в організації навчання, оцінці, відборі робочих кадрів, плануванні кар'єри працівників, надання практичної допомоги лінійним керівникам у роботі з підлеглими.

Деякі банки організовують самостійні відділи навчання в структурі служб персоналу, які займаються підготовкою, навчанням інструкторів, робітників, розробляють навчальні матеріали та індивідуальні програми.

У великих зарубіжних банках відділи підготовки кадрів, як правило, забезпечують менше половини обсягу формального навчання, в основному воно здійснюється безпосередньо на робочому місці. Це – гуртки якості, метою яких є підвищення кваліфікації; навчання передовим методам роботи. Керівники гуртків – керуючі, дають професійні поради, консультують, при необхідності ведуть заняття з конкретних тем.

Таким чином, у закордонних банках навчанню працівників надається велике значення. Причому воно є складовим елементом загальної системи роботи з кадрами, що передбачає не тільки їх підготовку та підвищення кваліфікації, але відбір, атестацію, просування по службі та стимулювання. Найважливішим напрямом удосконалення системи формування кадрів є ув'язування планування та управління персоналом зі стратегією господарської діяльності, підвищенням її ефективності.

Список використаних джерел:

1. Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід: монографія / В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, Н. В. Базелюк, Н. М. Корчинська, С. О. Леу, В. В. Артемчук ; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ПІТО НАПН України, 2018. 223 с.