

КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БАНКОВСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

**Мордвинцева Н.В., Михеева Н.Н.
Оренбургский государственный университет, г. Оренбург**

На современном этапе реформирование системы образования происходит параллельно с формированием экономики нового типа, потенциалом роста которой служит не только совершенствование технологий, инновации, но и развитие компетенций. Эксперты утверждают, что воспроизводство знаний является одним из ключевых условий успешной адаптации к новым экономическим условиям, стремительно изменяющимся в последнее время. По их оценкам, до 40 % темпов экономического роста, как правило, обеспечивает образование.

Лидеры мирового рынка понимают значение квалифицированных кадров и осуществляют соответствующие инвестиции в образовательные программы. Так, например, специалисты утверждают, что экономический эффект от вложений в развитие персонала более высокий, чем от вложений в средства производства. Исследования, проведенные в 3200 американских компаниях, показали, что 10 %-е увеличение расходов на тренинг персонала дает прирост производительности труда на 8,5 %, в то время как такое же увеличение капиталовложений дает прирост производительности только на 3,8 %. [1]

Значение образования для персонала понимают и представители российского банковского бизнеса. Банки не ждут профессионалов из стен вузов, так как разрыв между теорией, которую выпускники вузов получают в процессе обучения, и практикой, безусловно, существует. Университет дает базовые знания, но к моменту получения диплома они устаревают, поскольку изменения в банковской сфере постоянны. Меняется законодательство, требования регулятора, бизнес-технологии, IT-инновации.

Банки проводят различные мероприятия по адаптации вчерашних студентов к реальным потребностям бизнеса, и для этого важна и необходима готовность молодых специалистов для получения новых знаний и развития деловых компетенций. Очень важными критериями при подборе новых сотрудников являются высокая мотивация к работе, наличие потенциала, желание расти и развиваться вместе с банком.

Эффективность выбора формы и метода обучения зависит от множества различных аспектов, например, совершенствование бизнес-процессов или внедрение новых проектов. Поэтому важно понимать, чему нужно учить сотрудников и за счет каких ресурсов. Более эффективным, менее затратным и оптимально соответствующим стратегическим целям банка, как показывает практика, является внутреннее обучение (тренинговые центры, банковские школы). Внутреннее обучение гарантирует качество, соответствие ожиданиям заказчика, учет специфики деятельности банка и его бизнес-процессов, единые стандарты обучения во всех регионах присутствия организации, оперативное

экспертное консультирование, непрерывное сопровождение после обучения, накопление и сохранение учебных материалов внутри банка и многое другое. Внешнее обучение также организовывается для сотрудников. Как правило, это узкоспециализированные открытые семинары или корпоративные тренинги, нацеленные на решение конкретных задач.

В результате любая форма обучения не только улучшает реальные бизнес-показатели, но и стимулирует сотрудников, которые чувствуют поддержку, внимание к себе и свою ценность для банка. Это порождает ответную реакцию – рост уровня ответственности за свою работу. У людей появляется профессиональный драйв.

Банки также реализуют различные программы по привлечению молодых специалистов – студентов вузов любых курсов, а также учащихся колледжей и старшекласников. Так, молодые специалисты могут быть заняты на работе консультантами по обслуживанию клиентов в информационно-платежных терминалах банка, при этом они, получая бесценный опыт и денежное вознаграждение, достигают главного – развивают базовые качества для работы: целеустремленность, ответственность и трудолюбие. К примеру, студентам, положительно зарекомендовавшим себя во время производственной практики, предлагается трудоустройство, оговариваются условия и рабочее время для благотворного сотрудничества обеих сторон – работника и работодателя.

В современных условиях при реформировании банковского сектора обостряется необходимость проведения организационных изменений. Вопросы оптимизации системы управления персоналом являются первоочередными.

Одним из важнейших факторов конкурентоспособности банка является компетентность его сотрудников, поэтому политика воздействия на трудовую мотивацию персонала является эффективным способом укрепления положения банка на рынке.

В настоящее время изменения в банковском бизнесе определяют высокий спрос на квалифицированных специалистов, что побуждает банки совершенствовать систему мотивации персонала. Одним из инструментов совершенствования системы трудовой мотивации персонала является модель компетенций, которая может включать следующие направления:

- профессионализм;
- эффективная коммуникация;
- креативное мышление;
- клиентоориентированность;
- стратегическое и тактическое видение бизнеса;
- умение ставить цели и задачи перед персоналом;
- готовность принимать решения, нести ответственность за результат;
- навыки продаж и др.

Подобные модели компетенции персонала используют крупнейшие российские банки. [2]

Сегодня и в сфере образования особое внимание уделяется развитию компетенций, не только профессиональных, но и личностных, способствующих успешной адаптации на рынке труда. По нашему мнению, решением данной

проблемы должны заниматься все участники процесса:

- профессиональные учебные заведения – наряду с обучением готовят студента к выходу на рынок труда;
- работодатель – должен учитывать все проблемы адаптации молодого специалиста и смягчать свои требования к нему;
- выпускник профессионального учебного заведения – должен стремиться стать хорошим профессионалом, развивать навыки самопрезентации, учиться адекватному восприятию себя и окружающих.

Таким образом, применение компетентно – ориентированного подхода в образовательном процессе способствует повышению квалификации выпускников в соответствии с требованиями банковского бизнеса.

Список литературы

1. Екшикеев, Т. К. Конкурентоспособность вузов и бизнеса: современные тенденции и взаимосвязь / Т. К. Екшикеев // *Креативная экономика*. – 2013. – № 3 (75). – С. 24-29.

2. Долженко, Р. Использование модели компетенций в системе оплаты труда банковского персонала / Р. Долженко // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. – 2011. – № 4.

3. Крымова, И. П., Дядичко, С. П. Качество современного экономического образования / И. П. Крымова, С. П. Дядичко // *Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2014. – С. 1743-1746. – ISBN 978-5-4417-0309-3*

4. Мордвинцева, Н. В., Михеева, Н. Н., Резник, И. А. Проблемы современной системы образования в России / Н. В. Мордвинцева, Н. Н. Михеева, И. А. Резник // *Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2014. – С. 1751-1755. – ISBN 978-5-4417-0309-3*