

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ БАНКОВСКИХ РАБОТНИКОВ

Аннотация. Рассматриваются вопросы внедрения «компетентностного подхода» в подготовке и повышении квалификации кадров для банковского сектора, основанного на разработке матрицы компетенций для каждой банковской специальности.

Ключевые слова. Банковские работники, повышение квалификации, компетентностный подход, матрица компетенций, таксономия Блума.

Активное участие коммерческих банков в эффективной реализации Стратегии развития Республики Узбекистан в 2017-2021 гг. нуждается в таких специалистах, которые сумеют оперативно оценить ситуацию и найти нестандартные решения социальных и экономических задач.

В настоящее время в Республике Узбекистан действует достаточно эффективная система подготовки банковских работников. Вместе с тем, динамизм происходящих в республике преобразований ставит перед системой профессиональной подготовки работников банковской сферы ряд требований. В частности, к числу таких требований относится повышение профессионального уровня банкиров путем углубленного изучения вопросов, возникающих в процессе постоянного внедрения инновационных банковских продуктов. Достаточно упомянуть вводимые в повседневную жизнь узбекистанцев понятия блокчейн-технологии, криповалюта, международные стандарты проектного управления и т.п.

Кроме того, постоянный рост количества работников банков, усложнение и развитие функциональных обязанностей, внедрение инновационных продуктов и технологий банковской деятельности, ротация и текучесть кадров требуют отхода от проведения разовых учебных мероприятий (по мере надобности) и перехода к регулярному обучению по утвержденному учебному плану, разработанному на основе научно-аналитического подхода, а также изучения практической потребности в обучении работников банка.

Кроме прочего, повышение профессионального уровня специалистов банковской сферы сыграет существенную роль в повышении рейтинга инвестиционной привлекательности страны, за счет обеспечения грамотного и прозрачного управления привлеченными ресурсами, обеспечивающего высокую отдачу на вложенный капитал.

В банковской деятельности знания, навыки и личные качества – неразрывно связаны. Теоретическое обучение в ВУЗе не позволяет «погрузить» студента в мир повседневных банковских коллизий и проблем, с которыми он столкнется после окончания ВУЗа, приступив к трудовой деятельности. Это испытание банкиры далеко не всегда проходят успешно.

Взгляд на сотрудника как на ценный ресурс по-новому формирует представление о задачах управления сферой образования. Появляется необходимость учета новых факторов, таких как соответствие человеческих ресурсов долгосрочному развитию организации, их способности приспособляться и гибко адаптироваться к изменяющимся потребностям государства, общества и деловой среды.

Диагностика потребностей в обучении и развитии банковских работников направлена, в первую очередь, на определение целей обучения, обоснованное формирование учебных планов и программ, и уметь отвечать на вопросы — кого, чему и как учить. Это позволяет составлять план обучения, работающий на повышение эффективности работы работников банковской сферы в целом.

В основу организационного и методического обеспечения организации учебного процесса работников банка необходимо положить замену «квалификационного подхода», подразумевающего функциональное соответствие между требованиями рабочего места и целями образования, где подготовка сводится к усвоению более или менее стандартного набора знаний, умений и навыков, к «компетентностному подходу», предполагающему развитие способности ориентироваться в многообразии сложных и непредсказуемых рабочих ситуаций, иметь представления о последствиях своей деятельности в принятии управленческих решений, а также нести за них персональную ответственность.

В рамках компетентностного подхода происходит интеграция компонентов образовательного процесса «знаний» и «навыков» с его общественно-политической составляющей, ориентированной на формирование не только квалифицированного специалиста в конкретной сфере деятельности, но и гражданина с развитой системой ценностей и поведенческих установок. Направленность на овладение ключевыми компетенциями – управленческой и коммуникативной – позволяет оптимизировать

процесс подготовки сотрудников коммерческих банков, в том числе и посредством усвоения ими соответствующих навыков непосредственно в ходе обучения.

По мнению авторов данной статьи, для повышения эффективности профессиональной подготовки банковских работников, а также придания данной работе системного характера необходимо изменить саму методику организации и проведения специализированных курсов постоянного повышения квалификации банковских работников, на основе формирования и устойчивого развития необходимых для каждой категории работников банков общих, профессиональных и специальных компетенций. Такой подход позволит перейти от организации и проведения различных курсов к формированию среднесрочных и долгосрочных учебных планов и заложит основы для создания системы обучения в формате корпоративного университета.

Корпоративный университет – подразумевает создание системы, позволяющей обеспечить повышение квалификации банковских работников по утвержденному учебному плану на регулярной основе.

Учебный план такого университета должен включать учебные дисциплины, развивающие необходимые компетенции каждой категории работников банка, а также дисциплины, направленные на формирование и развитие дополнительных компетенций, которые позволят обучившемуся претендовать на занятие более высокой должности. Таким образом, результаты обучения становятся важным критерием карьерного роста работника банка.

Преимущества такого обучения заключается в том, что оно носит системный характер, позволяет накапливать необходимые знания, график обучения соотносится с графиком работы и не вызывает срочных замен на соответствующее рабочее место, повышает объективность при принятии решения на замещение вакантной должности.

Научно-методологическое обоснование учебного процесса создаст, в том числе и организация на базе корпоративных университетов коммерческих банков выездных кафедр, ведущих экономических и финансовых высших учебных заведений, в частности Ташкентского филиала РЭУ им. Плеханова.

Концептуальной основой, предлагаемой к разработке Модели компетенций банковских работников и в последующем учебных планов корпоративного университета, является классификация учебных целей в познавательной сфере, изложенная в 1956 г. американским психологом Бенджамином Блумом в фундаментальном труде «Таксономия образовательных целей: Сфера познания», более широко известная как *таксономия*¹ Блума.

Основу таксономии Блума составляет предположение о необходимости продвижения мыслительных процессов учащихся от низших, как то запоминание необходимой информации (например, терминологии) до более высоких уровней - уровней синтеза и оценки (умения делать выводы из проведенного анализа). Основываясь на этом преподаватель должен строить как учебный процесс, так и систему оценивая знаний учащихся. Эта «мыслительная» область часто называется когнитивной (познавательной) сферой, поскольку она охватывает мыслительные процессы.

На наш взгляд, главным преимуществом таксономии Блума является поощрение развития более высоких форм мышления в образовании, таких как анализ и оценка концепций, процессов, процедур и принципов, а не просто запоминания фактов, что полностью отвечает требованиям компетентностного подхода в образовании и, на взгляд авторов данной статьи, в наибольшей мере подходящего для обучения банковских работников. Обоснованность такого вывода вытекает из необходимости применения в банковском деле, как общих знаний законов и процедур их применения, так и умения анализировать исходные материалы и делать из них синтез правильные выводы.

Еще одним немаловажным преимуществом таксономии Блума является то, что она не только классифицирует образовательные цели и уровни познания, но и благодаря иерархии вопросов позволяет оценивать результаты обучения. Вопросы разных типов выполняют разные задачи: во-первых, они побуждают обучающихся задавать собственные вопросы и стимулируют самостоятельный поиск ответов; во-вторых, благодаря вопросам обучающиеся видят связь между изучаемым предметом и реальной практической ситуацией, в-третьих, правильно подобранные вопросы позволяют в наилучшей степени оценить уровень усвоения учебного материала обучающимися.

Блум выделяет три области обучения (образовательной деятельности):

- Когнитивная: ментальные навыки (знания);
- Аффективная: чувственный рост или эмоциональные домены (эмоциональные реакции);
- Психомоторная: физические навыки (мастерство).

¹ Таксономия (от греч. *taxis* – расположение, строй, порядок и *nomos* – закон) – теория классификации и систематизации сложно организованных областей действительности, обычно имеющих иерархическое строение (органический мир, объекты географии, геологии, языкоизнания, этнографии и т.д.). <http://wiki.tgl.net.ru/index.php/>

Основное внимание в предлагаемой методике разработки Модели компетенций банковских работников следует обратить на когнитивную и аффективную области, поскольку они имеют непосредственное отношение к цели построения системы профессиональной подготовки специалистов.

В когнитивном процессе Блум определяет шесть основных категорий, для каждой из которых предлагается соответствующий список глаголов. Использование правильных глаголов позволяет достичь ряда принципиальных целей обучения. Во-первых, это ключ к успешному написанию результатов обучения. Во-вторых, на основе глаголов составляется опросник, дающий прекрасную возможность практического применения механизмов изучения потребностей в обучении на основе, например, анкетного опроса. В-третьих, поскольку результаты обучения касаются того, что учащиеся могут делать по завершении учебной деятельности, все эти глаголы являются глаголами действия (активными глаголами) и могут использоваться в системе оценки уровня усвоения материала и знаний обучающихся.

Написание результатов обучения для когнитивной сферы направлено на развитие интеллектуальных способностей посредством, например, запоминания или распознавания конкретных фактов, процедурные модели или концепции, служащие развитию интеллекта. При этом ход процесса когнитивной деятельности, в результате которой происходит получение и усвоение нового знания, умения, навыка позволяет подобрать и соответствующие учебные курсы, и определить структуру курса (количество лекционных и практических занятий), и наконец, выбрать наилучшие, с точки зрения усвоения материала, современные образовательные технологии к каждой учебной теме.

Список литературы

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 7.02.2017г. №УП 4947 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан».
2. Bloom, B.S., (Ed.). 1956. Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals: Handbook I, cognitive domain. New York: Longman.
3. Дональд Л. Кирпатрик, Джеймс Д. Кирпатрик, М. Четыре ступеньки к успешному тренингу.- Эйч Ар Медиа, 2008.