

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ БАНКОВСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

О.А. Золотарёва, О.А. Хмель

Полесский государственный университет,
olgaztv@gmail.com, vbkkoa@rambler.ru

Основу любой системы менеджмента качества составляет контроль над качеством продукции. Контроль над качеством продукции бывает внутренним (осуществляемый работниками самого предприятия) и внешним (со стороны потребителей продукции). Причем внешний контроль – самый важный. Значимость внешнего контроля лаконично выражается в известном маркетинговом правиле «клиент всегда прав». Кто является контрагентом вуза – студент или работодателя? С одной стороны, наша продукция - это, по сути, молодые банковские специалисты, и эта «продукция» предназначена для банков. С другой стороны, система взаимной ответственности, опосредованная финансовыми отношениями, функционирует и по оси вуз – студент. Прямой ответственности перед работодателями наших выпускников у нас пока нет. Однако уже назрела необходимость выражения ответственности в конкретных юридических и экономических формах, что может быть обеспечено заключением договоров взаимной ответственности со студентами.

В настоящее время у нас действует балльная система оценивания студентов, а также система учета посещений ими занятий. Балльная система не в полной мере может свидетельствовать о степени готовности студента приступить к профессиональной деятельности. Она в некоторой степени отражает объем знаний студента, но не может свидетельствовать о его способности принимать решения, брать на себя ответственность, профессионально самосовершенствоваться. В тени оказываются такие важные характеристики студента как его активность в научно-исследовательской деятельности, способность к творчеству, мотивация к учебе и целый ряд других позиций, по которым заинтересованный работодатель может прогнозировать профессиональную состоятельность выпускника. Модульно-рейтинговая система, в какой-то степени компенсирует эти недостатки.

Модуль следует рассматривать в качестве отделяемой, относительно самостоятельной части какой-либо системы, организации. В системе организации учебного процесса, модуль должен быть обозначен в соответствующих документах (положениях, методиках и т.п.). Модулем может быть названа относительно самостоятельная часть учебной дисциплины (например, в рамках курса «Бухгалтерский учет и отчетность в банках» – блок тем «Организация бухгалтерского учета в банках»). В качестве примера приведем следующую таблицу.

Таблица 1 – Образец применения модульно-рейтинговой системы

Модули по содержанию дисциплины	Максимальное количество баллов по каждому показателю	Показатели оценивания студента			
		Средняя оценка по результатам текущей успеваемости	Экзамен	Научно-исследовательская деятельность	Посещаемость
		Макс. балл. – 10	Макс. балл. – 10	Макс. балл. – 3	Макс. балл. – 2
Модуль №1	25				
Модуль №2	25				
Модуль №3	25				
Модуль №4	25				
Интегральная оценка	100				

Модульно-рейтинговая оценка знаний студентов – это вместе с тем и оценка качества нашей работы. Хорошо учится студент – значит, по идее, хорошо работаем и мы, преподаватели. Данное обстоятельство и упрощает, и осложняет дело. А дело в том, что, поскольку мы по сути сами себе ставим оценки, то возникают условия для нарастания субъективизма в оценивании студентов, а также для так называемых «инфляционных» тенденций в нашей оценочной деятельности. И модульно-рейтинговая система лишь в малой степени способна устранить субъективизм оценивания, так как ее самыми важными показателями должны быть оценки, получаемые студентами на практических занятиях и экзаменах.

Преподаватель Южноуральского университета Сидоров И.В. пишет: «Одной из причин формализма высшей школы является игнорирование заказа со стороны работодателей и отсутствие возможностей долговременного прогнозирования, что чаще всего связано с тем, что сами работодатели не могут четко сформулировать свои ожидания по отношению к подготовке будущих специалистов, и, как правило, отстраняются от участия в разработке и обновлении образовательных программ по конкретным специальностям».

Отсутствие четких критериев профессиональных качеств со стороны работодателей существенно деформирует трудовые и образовательные стратегии студентов, снижает эффективность образовательной сферы.

Чтобы устранить данного рода субъективизм и понять, чего действительно желают работодатели от наших выпускников необходимо следующее:

- организация анкетирования потенциальных работодателей и потребителей образовательных услуг;
- приглашение представителей работодателей на выпускные экзамены;
- расширение сотрудничества с работодателями в инновации учебных программ на основе результатов обучения;
- более активное привлечение работодателей к руководству курсовыми или дипломными проектами, чтению профильных спецкурсов, участию в подготовке экзаменационных материалов, разработке и корректировке образовательных программ.

Периоды практического обучения должны являться отправной точкой трудоустройства будущего молодого специалиста. Кроме того, проведение исследования, написание дипломной работы непосредственно в банке будет способствовать быстрой адаптации молодого специалиста на первом рабочем месте.

По сути, задача детального изучения потребностей работодателей обуславливает спрос на отдел маркетинга при университете, в котором должны работать специалисты в области педагогики, психологии, социологии, математической статистики, информационного обеспечения. Это требует введения в штатное расписание факультетов или кафедр дополнительных ставок для специалистов в области мониторинга образовательных процессов.

В качестве основных требований, предъявляемых современной банковской системой выпускникам вуза, можно выделить следующие:

- готовность учиться и переучиваться;
- способность к работе с различными источниками информации;

- владение современными информационными технологиями;
- умения и навыки делового общения;
- умение действовать и принимать ответственные решения;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда;
- хорошее знание иностранного языка;
- умение сотрудничать
- готовность к эффективному поведению в конкурентной среде.

Можем ли мы дать студентам гарантию, что, если они овладеют образовательным стандартом и указанными выше качествами, они получат интересную и высокооплачиваемую работу? Способна ли банковская система выявить будущего хорошего банковского специалиста, учитывая, что адаптационный период молодого специалиста может быть довольно продолжительным? Отсутствие гарантий относительно того, что эти качества, требующие огромных индивидуальных инвестиций в свой человеческий капитал, понадобятся молодому человеку, может привести к отсутствию приращения этих индивидуальных инвестиций в свой человеческий капитал.

В действительности, мы и не должны давать гарантии, что, если наш студент овладеет качествами настоящего банкира, он и станет настоящим банкиром. Представляется, что такую гарантию должна давать банковская система. Именно банковская система должна формировать коммерческий спрос на молодых специалистов. А мы должны гарантировать в реальном экономическом поле, что те оценки, которые значатся в ведомости успеваемости студента, соответствуют требованиям банков. Такую систему можно назвать кредитно-рейтинговой системой.

Таблица 2 – Пример применения кредитно-рейтинговой системы

Молодые специалисты	Кредиты молодого специалиста и их удельный вес					Денежный залог со стороны вуза: интегральная оценка $\times K1 \times K2$
	Высокий уровень базовых знаний, умений и навыков	Знание иностранного языка	Социально стабилен, ведет здоровый образ жизни, дисциплинирован	Способен выстраивать и реализовать перспективные линии профессионального развития и самосовершенствования	Степень самостоятельности: инициативен, способен к самостоятельным исследованиям, способен брать ответственность на себя, руководить командой	
	0,4	0,2	0,1	0,1	0,2	
Молодой специалист А.А.	10	9	10	9	9	
Молодой специалист А.Б.	10	10	8	9	9	
Молодой специалист А.В.	9	10	9	9	9	
Молодой специалист А.Г.	9	9	9	9	9	

В отличие от модульно-рейтинговой системы единицей измерения здесь является кредит, так как речь идет о тех качествах студента, которые он еще только должен будет проявить. Кредиты следует умножить на коэффициент их значимости, а также на обеспечение этих кредитов реальной денежной суммой со стороны вуза.

Правовое обоснование заключается в следующем: организация имеет право выставлять гарантии на качество своих услуг. В тех случаях, когда вуз и банк не являются контрагентами, следует заключать трехстороннее соглашение вуз – организация – работодатель – Национальный банк РФ, либо вуз – организация – работодатель – студент. На первых порах денежное обеспечение целесо-

образно установить лишь в отношении дипломов самых лучших выпускников, чтобы создать прецедент в правовом поле.

Кредитно-рейтинговая система имеет смысл лишь при встречных обязательствах. Кадровые службы должны разработать четкие контуры ступенек служебной лестницы молодого специалиста банковской деятельности, Если же он проявил некомпетентность, то вуз должен возместить расходы банка на дополнительное обучение студента, а если это невозможно, то его выплаты будут иметь штрафную функцию. Но исключительно важно, чтобы те активы, который он заработал в вузе, не терялись, а сохранялись. Для этого желательно, чтобы вся система ценностных показателей, отражающих состояние человеческого капитала банка, сохраняла преемственность с вузовской системой ценностных показателей и была открытой. И тогда у нас будет единая система оценивания молодых специалистов.

Человеческий капитал вуза приобретет осязаемые экономические контуры. В результате резко возрастет конкуренция между студентами, степень их положительной мотивации. Образовательный процесс станет несравненно более продуктивным и интенсивным. Пример: тендер на прохождение практики в престижном месте; тендер на участие в интересном проекте, зарубежном семинаре; свобода посещения некоторых занятий под залог накопленного человеческого капитала. Учебный процесс будет чем-то напоминать экономическую действительность.

Что же может банкам дать эта система? То же, что и вузу: возможность управлять реальными значениями человеческого капитала. Устранится неопределенность, характерная для рынка банковских специалистов. В условиях прозрачности карьерного планирования у новых работников появятся дополнительные стимулы работать хорошо. У банков появится возможность оказывать огромное воздействие на учебный процесс, так как у вуза будет действенный стимул детально изучать потребности банков. Именно от эффективности обратной связи зависит степень соответствия качества подготовки специалистов пожеланиям работодателя, а следовательно, и востребованность выпускника вуза. Востребованность молодого специалиста на рынке труда, в свою очередь, будет служить индикатором конкурентоспособности самого вуза.