

УДК 331.546

Громова Н. В., канд. экон. наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Московской финансово промышленной академии, г. Москва

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ

В связи с активной интеграцией российской экономики в мировое экономическое пространство требования к профессиональному образованию существенно обновляются. В силу той роли, которую играет банковский сектор в современной экономике, повышение качества образовательных услуг в данной профессиональной сфере приобретает особую значимость. В рамках статьи автор раскрывает алгоритм определения профессиональной компетентностной модели выпускника высшего учебного заведения, реализующего образовательные услуги для банковского сектора.

Повышение качества образования является одной из актуальных проблем не только для России, но и для всего мирового сообщества. Решение этой проблемы связано с модернизацией содержания образования, оптимизацией способов и технологий организации образовательного процесса и, конечно, переосмыслением цели и результата образования.

Сложившиеся социально-экономические условия в обществе предъявляют новые требования к профессиональным знаниям и умениям специалистов, к уровню их компетентности, мастерства и мобильности. Однако современные научные исследования показывают, что карьерный успех лишь частично обуславливается профессиональной компетенцией, а в значительной мере определяется личными качествами и способностями специалиста.

Российский рынок труда в банковском секторе по сравнению с другими секторами экономики имеет некоторые особенности, сложившиеся в результате своеоб-

разного становления отечественной банковской системы. Основная особенность этого рынка — практическое отсутствие профессиональных стандартов.

До недавнего времени отечественные банки развивались каждый по своей траектории. Отечественная школа банковского дела в период становления российской банковской системы не могла предложить абсолютно ничего нового из банковских технологий. При этом было практически невозможно найти в двух разных банках работников с одинаковыми должностными обязанностями и, тем более, с похожими навыками выполнения этих обязанностей.

В последнее время ситуация изменилась. Появилось большое количество банковских ассоциаций, банки обмениваются опытом, начинают использовать одинаковые банковские программные продукты, персонал банков мигрирует, Банк России все больше конкретизирует и регламентирует банковские операции и т.д. Должностные обязанности работников становятся

ся все более понятными и общепринятыми. Почти в каждом банке разработан собственный набор стандартных требований к работникам, претендующим на конкретные должности. Вырабатываются процедуры по отбору специалистов на вакансии, методики для профессиональной оценки знаний работающего персонала, технологии проведения комплексных аттестаций.

Однако задача «идентификации должности», а также специалистов на эту должность сегодня может быть решена либо кадровиками с весомым опытом работы в банке, либо банкирами, исследующими кадровые вопросы при активном сотрудничестве с образовательными учреждениями путем разработки единых профессиональных стандартов для банковских специалистов.

Профессиональный стандарт, по сути, является нормативным документом, который определяет необходимые требования к профессии по квалификационным уровням и компетенциям с учетом обеспечения качества и продуктивности выполняемых работ. Этот документ — связующее звено между сферами труда и образования, т. е. позволяет работодателям на языке *компетенций* по уровням квалификации взаимодействовать с образовательными организациями всех уровней. Система профессиональных стандартов, разработанная консолидированными работодателями, и созданная на их основе система образовательных стандартов своей непрерывной гармонизацией должны содействовать качеству подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда.

В России только начинается процесс становления системы профессиональных стандартов, в том числе для специалистов банковского сектора. Для достижения практических результатов необходимо рассмотреть следующие основные направления:

- обоснование необходимости формирования национальной системы профессиональных стандартов;

- понятие профессионального стандарта;

- взаимодействие заинтересованных сторон в разработке и применении профессиональных стандартов;

- задачи системы профессиональных стандартов;

- методология формирования профессиональных стандартов;

- проблема гармонизации международных образовательных и профессиональных стандартов.

Ключевым элементом в системе профессиональных стандартов являются профессиональные компетенции. Далее в рамках данной статьи основное внимание будет уделено именно этому элементу.

Компетенции характеризуют общие способности, базирующиеся на учебных достижениях, опыте, которые приобретены благодаря образовательной деятельности личности и которые определяют ее мобильность. Понятие «компетенция» акцентирует внимание на умениях, но не сводится только к ним. Оно включает в себя позитивные ценности, влияющие на жизненную самореализацию выпускника. *Профессиональные* компетенции включают совокупность специальных теоретических знаний и интеллектуальных умений, связанных с конкретным видом трудовой деятельности.

Компетентность и компетенция представляют собой взаимосвязанные парные понятия. *Компетенция* — системное свойство системы понятий и действий, отражающих объект и позволяющих субъекту эффективно взаимодействовать с ним в определенных условиях. *Компетентность* — субъектный опыт человека, который реализуется через интериоризированные компетенции в определенных условиях. Иными словами, компетентность следует трактовать как составную часть субъектного опыта, эффективно реализуемого через все виды деятельности, ориентированные и задаваемые компетенцией.

Компетентностный подход — это попытка привести в соответствие профессиональное образование и потребности рынка труда, т. е. он связан с заказом на образование со стороны работодателей, тем, кому нужен компетентный специалист, и позволяет акцентировать внимание на результатах образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях. Исходя из специфики банковского сектора и особенности образовательных услуг в системе банковского образования, следует отметить, что это естественно оказывает влияние на процесс формирования и развития профессиональных компетенции будущих специалистов финансово-кредитных организаций.

Недостатки действующего на данный момент государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования второго поколения обуславливают необходимость переосмысления его роли и содержания, а также роли государства, самих кредитных организаций и банковских образовательных учреждений в процессе создания и реализации образовательных программ, направленных на подготовку специалистов для банковского сектора.

Решение этой задачи требует использования различных, в том числе инновационных форм обучения, дальнейшего совершенствования учебно-программной и методической документации, регламентирующей образовательный процесс. Их реализация призвана обеспечить *открытость системы* подготовки банковских специалистов, выражающейся в способности коллективов банковских образовательных учреждений быстро реагировать на прогрессивные достижения в мировой и отечественной банковской практике, возможности ставить и реализовывать новые образовательные цели и задачи в рамках интеграции России в мировое образовательное пространство.

Хотелось бы отметить, что в России эта проблема частично уже решается. Так в марте 2006 г. в Санкт-Петербурге состоялся круглый стол по теме «Взаимодействие бизнеса и образования в реализации приоритетного национального проекта»¹. Заседание проходило в рамках подготовки к проведению Госсовета России по проблемам образования. По итогам круглого стола, в мае 2006 г. было создано Агентство национальных квалификаций при Российском союзе промышленников и предпринимателей (АНК РСПП) совместно с Министерством образования и науки РФ.

В новых проектных профессиональных стандартах, к разработке которых приступили в Агентстве, приоритетной задачей определено «повышение уровня защиты профессионализма и уровня жизни работника на основе достижений персоналом организаций профессиональной компетентности... как основы устойчивого экономического развития. А в процессе формирования структуры профессиональных стандартов представляется возможным наполнять содержанием каждый квалификационный уровень в зависимости от «нарастания» или «приращения» новых компетенций и отражать эти процессы в образовательных программах»².

«Идея создания агентства заключается в том, — отметил председатель российского союза промышленников и предпринимателей А. Н. Шохин, — чтобы союз работодателей вырабатывал требования к профессиям и квалификациям, а государство могло бы использовать национальные профессиональные стандарты при формировании учебных планов и образовательных программ»³.

¹ См.: www.ccr.ru.

² Концепция создания Национального агентства развития профессиональных квалификаций. М., 2006.

³ Диплом бизнес-класса: РСПП составит свои стандарты подготовки специалистов в вузах. 2006. 12 мая // www.vremya.ru.

При этом роль бизнеса в развитии системы образования нельзя сводить «исключительно к благотворительности», как это все еще практикуется в стране, было подчеркнуто в выступлении А. Н. Шохина. «Это абсолютно тупиковый подход», — заявил он. По его словам, в подготовке высококвалифицированных кадров бизнес-сообщество, безусловно, обязано быть партнером государства. В таком альянсе бизнес со стороны рынка труда с его инновациями, технологическим переоснащением должен «оформить и предъявить абсолютно конкретные требования к системе профессионального и высшего образования в России», причем, делая это с учетом «процессов глобализации и предстоящего вступления страны в ВТО», добавил А. Н. Шохин. «Никто, кроме бизнеса, не скажет, какие работники, когда и в каком количестве будут востребованы экономикой в будущем», — убежден президент РСПП⁴.

Перед банковским сообществом стоит не менее сложная задача, особенно в свете последних событий на мировых и национальном финансовых рынках. Мировой финансовый кризис заметно повлиял на состоянии рынка труда в российском банковском секторе.

Анализируя данные крупнейших рекрутинговых и хэдхантинговых компаний можно отметить следующие основные тенденции на рынке труда. Это, прежде всего, значительное сокращение бюджетов банков на подбор персонала и отказ банков от неограниченного набора новых сотрудников. С одной стороны, это связано с общим сокращением затрат по кадровому направлению, а с другой — с реструктуризацией и реформированием структурных подразделений банка, особенно отделов потребительского и ипотечного кредитования. В связи с кризисом на рынке труда появились кандидаты, которые переходят из западных банков в российские и в банки, кон-

тролируемые госструктурами. Также в последние месяцы наблюдается явная тенденция увеличения числа резюме аналитиков. Некоторые банки, преимущественно крупные инвестиционные, уже объявили о сокращении персонала. Следует отметить, что финансовый кризис в меньшей степени коснется топ-персонала: таких специалистов на рынке традиционно мало, а средства, вырученные за счет сокращения персонала нижнего и среднего звена, пойдут на удержание и стимулирование ключевых сотрудников банков. К тому же по ряду направлений деятельности кредитных организаций до сих пор сохраняется сильный дефицит квалифицированных специалистов, который в нынешних условиях можно ликвидировать за счет работников, высвободившихся из других финансово-кредитных организаций.

Следует обратить особое внимание на ситуацию, складывающуюся в образовательных учреждениях, — это проблема с прохождением производственной и преддипломной практик, а также последующим трудоустройством у студентов старших курсов и выпускников вузов, которые получают образование по одной из самой популярной специальности «Финансы и кредит».

В современных условиях основной тенденцией развития рынка банковских образовательных услуг является его ориентация на модели профессиональных компетенций, созданных с участием работодателей. При определении механизма разработки указанных моделей в его основу закладывается компетентностный подход, позволяющий увязать цели системы профессионального образования и банков — работодателей как в текущем периоде, так и в стратегической перспективе.

Применение компетентностного подхода при подготовке специалистов для банковского сектора является действенным инструментом повышения качества образовательных услуг и соответствия про-

⁴ www.edu.rspp.ru.

фессиональных компетенций банковских специалистов потребностям рынка. Это должно безусловно соответствовать изменяющимся требованиям современного рынка труда в рассматриваемом секторе, особенно с учетом выхода из финансового кризиса всего мирового сообщества и экономики России, в частности. Реализация компетентностного подхода в высшей школе в первую очередь предполагает разработку *компетентностной модели выпускника*.

Компетенция или набор компетенций означает, что человек может проявить определенные способности или навыки и выполнить задание так, чтобы это позволило оценить уровень достижений. Компетенции могут демонстрироваться и, следовательно, оцениваться. Таким образом, компетенции могут использоваться для внутренней и внешней оценки качества высшего образования посредством идентификаторов ключевых компетенций: профессиональных, личностных и коммуникативных.

Алгоритм разработки модели профессиональных компетенций выпускников профильных для банковского сектора вузов должен реализовываться на основе компетентностного подхода, позволяющего сочетать цели образовательных учреждений и работодателей, в том числе в долгосрочной перспективе. Практическая реализация данного алгоритма позволит вузам повысить качество оказываемых услуг за счет использования дифференцированного подхода при реализации различных уровней образовательных программ, адаптированных к специфическим потребностям работодателей и требованиям рынка труда в банковском секторе.

Раскроем содержание и последовательность блоков алгоритма определения *профессиональной компетентностной модели выпускника* высшего учебного заведения, реализующего образовательные услуги для банковского сектора.

Блок 1. Выделение *ключевых профессиональных компетенций выпускника*. На основе мониторинга текущих и прогнозируемых требований рынка труда к профессиональным характеристикам персонала кредитных организаций соответствующей квалификации (специализации) и образовательных программ вуза выделяются ключевые профессиональные компетенции.

К выделенным ключевым профессиональным компетенциям выпускника по специальности «Финансы и кредит», специализация «Банковское дело» мы отнесли следующие.

1. Умение применять нормативные документы и инструкции Банка России.

2. Владение основными аспектами организации, функционирования и управления деятельностью кредитных организаций.

3. Владение навыками ведения банковского розничного бизнеса.

4. Владение основными аспектами производства банковских продуктов и услуг, инструментов, форм и процедур их реализации.

5. Знание основ бухгалтерского учета в банковской сфере и умение составлять отчеты по формам бухгалтерской и финансовой отчетности кредитных организаций.

6. Навыки управления клиентскими и межбанковскими расчетами.

7. Умение на практике применять инструменты финансового менеджмента в кредитных организациях.

8. Навыки работы с автоматизированными банковскими системами.

9. Навыки управления операциями банка с ценными бумагами.

10. Владение основными аспектами риск-менеджмента в банковском секторе.

Следует отметить, что это далеко не полный перечень, к тому же он не включает в себя личностные компетенции, которые также являются весьма важными с учетом специфики банковского сектора, однако

в рамках данной статьи мы ограничились лишь представленными профессиональными компетенциями с целью наглядно проиллюстрировать практическую реализацию всех этапов алгоритма определения *профессиональной компетентностной модели выпускника* вуза.

Блок 2. *Определение инструментов и системы оценки уровня профессиональной компетентности выпускника.* Такими инструментами оценки могут выступать независимый общественно-профессиональный опрос группы экспертов, метод интервью, анализ дипломных проектов выпускников. В качестве системы оценки может быть использована, например, десятибалльная шкала, определяющая степень владения выпускником той или иной компетенцией, где, соответственно, 0 баллов — подразумевает отсутствие той или иной компетенции, а 10 баллов — полное ее наличие. На основе выделенных компетенций составляется «идеальный профиль» *профессиональной компетентностной модели выпускника*, представленный картой компетенций, составленной на основе максимально-возможной оценке компетенции, т.е. 10 баллов.

Блок 3. *Оценка профессиональной компетентности выпускника.* На данном этапе формируется группа экспертов, куда входят ведущие специалисты банков-работодателей, известные представители банковского сообщества, председатели государственных аттестационных комиссий, ведущие представители профессорско-преподавательского состава вуза, заведующие его профильных кафедр и проводится сама оценка. Полученные результаты оценки интегрируются в десятибалльную шкалу, и на основе полученных результатов составляется карта *профессиональной компетентностной модели выпускника*.

Блок 4. *Сравнение полученных карт профессиональных компетенций выпускников с «идеальным профилем» профес-*

сиональной компетентностной модели выпускника, по результатам которого становится понятно, какие именно компетенции требуют дополнительного развития. На данном этапе определяется программа мероприятий, целью которой является приближение полученных данных к оптимальным: совершенствование образовательных программ и учебного процесса, разработка, актуализация или приобретение образовательного контента, отвечающего современным требованиям банковского сектора, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава и многие другие.

При реализации данного алгоритма образовательные учреждения получают конкурентные преимущества. Указанный алгоритм позволяет повысить качество оказываемых образовательных услуг и их конкурентоспособность на рынке банковского образования за счет выделения новых целевых сегментов потребителей и предложения в соответствии с их потребностями гибких дифференцированных по различным уровням профессиональных компетенций выпускников образовательных программ. Такие программы адаптированы к специфическим потребностям кредитных организаций-работодателей, обладают гибкой по логическим взаимосвязям между содержательными элементами структурой, чувствительной к изменениям требований рынка труда, и обеспечивают множественность вариантов обучения различных категорий потребителей по индивидуальным образовательным траекториям.

Опираясь на вышеизложенное, следует отметить, что профессиональное банковское сообщество высоко оценивает значимость банковского образования как одного из ключевых факторов конкурентоспособности российского банковского сектора и напрямую заинтересовано в качественном обучении будущих специалистов.

Наблюдаемое сегодня несовпадение в подходах вузов и банков — работодателей

к содержанию подготовки специалистов порождает разрыв между реальным уровнем профессиональной компетентности выпускников вузов и требованиями, предъявляемыми современными кредитными организациями к квалификации своего персонала.

Выход из сложившейся ситуации возможен только в рамках интеграции системы профессионального образования России и банковского сектора, призванной обеспечить, во-первых, формирование у обучающихся профессиональных компетенций, которые необходимы для эффективного исполнения установленных работодателем должностных функций, и, во-вторых, их соответствие установленным профессиональным стандартам.

Литература:

1. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы). М., 2005.
2. Громова Н. В. Механизмы повышения эффективности и качества банковских образовательных услуг // Экономические науки. 2006. №6.
3. Громова Н. В. Инновационные подходы к организации подготовки и переподготовки банковских кадров в рамках интеграции банковского сектора и российской системы банковского образования // Ученые записки МФПА: Системы бизнеса. Вып. 2. М.: Маркет ДС, 2006.
4. Концепция создания Национального агентства развития профессиональных квалификаций. М., 2006.
5. Концепция развития профессиональных квалификаций, Материалы агентства национальных квалификаций при РСПП. М., 2006.
6. Материалы семинара по Болонскому процессу «Структуры квалификаций в европейском высшем образовании». Копенгаген, Дания. 27–28 марта 2003г. // Формирование общеевропейского пространства высшего образования. М.: Издательский дом ГУ— ВШЭ, 2004.

Статья поступила в редакцию 12 октября 2008г.

N. Gromova, PhD (Econ.),

Associate Professor, Moscow University of Industry and Finance, Moscow

COMPETENCE-BASED APPROACH AS A BASIS FOR BUILDING A PROFESSIONAL STANDARDS SYSTEM IN THE BANKING SECTOR

As the Russian economy integrates pro-actively into the world economic community, the requirements set to the university graduates are changing, and the changes are substantial. As the role the banking sector plays in the modern economy is important, it is vital to improve the quality of training provided to the students who major in the subjects that pertain to this field of study. The article author shows the algorithm to be used to make a competence-based model that could describe the characteristics that should be found in a graduate of a university where banking sector-related subjects are taught.