

профессиональное образование, дополнительное образование, переподготовка кадров.

Однако возникает ряд проблем, связанных с отсутствием преемственности образовательных программ в учебных заведениях разного уровня, недоработкой системы государственных стандартов, квалифицированностью профессорско-преподавательского состава, плохой материально-технической базой, низким качеством образования и др.

Все эти проблемы взаимосвязаны. Для их решения следует использовать комплексный подход. Прежде всего, необходимо ввести в образовательные программы обязательное изучение отдельных предметов экономического профиля в их логической последовательности (особенно это важно в общеобразовательных учреждениях), использовать принцип системности при включении экономики в учебные программы, улучшить материально-техническую базу за счет привлечения дополнительных государственных и спонсорских средств (в том числе и средств иностранных организаций), произвести переаттестацию образовательных программ в области экономики, менеджмента, разрабатывать новые методологические принципы в экономике с последующим их отражением в образовательном процессе. Кроме того, существует необходимость создания эффективной системы дополнительного профессионального образования, которой требуется постоянное обновление с использованием современных информационных средств.

Таким образом, на сегодняшний день выработке современного экономического мышления необходимо придать новый статус. Направление развития экономического мышления должны определяться в ранге государственных задач и войти в основу образовательной политики России.

Косарева Г.В.,
г. Екатеринбург

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ БАНКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Реформирование банковской системы, перевод ее на коммерческие рельсы потребовали серьезной переподготовки специалистов, пришедших в банки, но не имевших опыта работы. Параллельно шла коммерциализация самого банковского образования. Вхождение системы образования в

рыночные отношения породило много проблем, связанных, в частности, с экономическими аспектами деятельности учебных заведений. В нашей стране долгое время основным источником финансирования образования был государственный бюджет. Внебюджетные источники имели второстепенное значение. В 90-е гг. их роль значительно возросла. Менялся механизм финансирования и хозяйствования учебных заведений.

Бизнес-образование получило импульс к активному развитию в России в начале 90-х гг. При этом вполне закономерно, что его первыми центрами стали Москва и Санкт-Петербург, где к середине 90-х гг. уже сложились рынки образовательных услуг в банковской сфере. Появились новые учебные заведения, обострилась конкуренция между ними, стал актуальным поиск учебными заведениями своих ниш на рынке услуг. Другие регионы были менее затронуты этими процессами, но и там постепенно усиливался спрос на различные формы подготовки специалистов банков, что привело к появлению новых учебных заведений, предлагающих приемлемые учебные программы и курсы. Постепенно рынок услуг в области бизнес-образования сформировался, и вполне закономерно, что многие наспех образованные школы и центры, не обеспеченные квалифицированными преподавателями и должными методическими разработками, прекратили свое существование.

Во многих высших учебных заведениях г. Екатеринбурга в данное время можно получить высокого уровня экономическое образование и успешно работать в банковской деятельности. Главное для сегодняшнего студента не диплом, а знания, то базовое образования которое необходимо в первую очередь для молодого специалиста при получении вакансии.

К настоящему времени сложилось несколько сегментов рынка образовательных услуг:

- традиционное высшее образование (экономические вузы, факультеты неэкономических вузов по подготовке экономистов, управленцев, юристов банковского профиля);
- второе высшее образование (2,5 - 3 года) для работников, не имеющих профильного банковского образования;
- профессиональная переподготовка продолжительностью до 18 месяцев;
- повышение квалификации на краткосрочной основе (1 день - 1 месяц) и на среднесрочной основе (1-12 месяцев) для работников, имеющих специальное образование и опыт работы.

Банковское сообщество накопило весьма ценный опыт управления человеческими ресурсами, организации подготовки и переподготовки специалистов, который должен использоваться более продуктивно. В крупных банках создаются учебные центры, обеспечивающие постоянное повышение квалификации специалистов. Наиболее эффективная переподготовка кадров может осуществляться в специализированных учебных заведениях, таких, как Уральский Межотраслевой Региональный Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов – «Потенциал», Институт банковского дела Ассоциации российских банков.

Работа с персоналом является определяющим, а зачастую и решающим фактором обеспечения успешной деятельности как отдельных кредитных организаций, так и банковской системы в целом. Не только руководители, но и рядовой персонал кредитных организаций, постоянно взаимодействуя с клиентами, формируют престиж, имидж банков.

Конкурентоспособность и эффективность деятельности банков в современных условиях во многом определяются уровнем развития управления персоналом, что требует проведения кадрового аудита и мониторинга, которые позволяют определять приоритеты и согласовывать использование отдельных технологий управления персоналом. Современные технологии помогают работникам в профессиональном развитии, обогащая их деятельность и повышая удовлетворенность трудом. С учетом этого необходимо совершенствовать процесс управления персоналом.

Сотрудники банков должны знать не только свои обязанности, но и общую стратегию развития банка. Это необходимо по трем причинам: для лучшего выполнения своих обязанностей, привлечения новой клиентуры путем разъяснения задач и возможностей банка и творческого участия в развитии стратегии банка.

В заключение важно подчеркнуть, что средства, вложенные в повышение уровня знаний и квалификации персонала, безусловно, окупаются при работе с партнерами. Это позволяет в условиях конкуренции сохранять их доверие, повышать качество обслуживания, а в итоге укреплять конкурентные позиции. По этому внедрение новаций в подготовку и переподготовку персонала следует рассматривать как основу обеспечения конкурентоспособности банка.