

Коваленко В. В.
професор кафедри банківської справи
Сергєєва О. С.
доцент кафедри банківської справи
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ «МІЖНАРОДНИЙ БАНКІВСЬКИЙ БІЗНЕС» ДО ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ

Поповнення якісним кадровим потенціалом для банківських установ безумно є випускники профільних Вишів, тому однією із важливих задач в організації навчального процесу у ВНЗ є дослідження та врахування індивідуальних особливостей студентів для подальшого їх працевлаштування. Система підготовки сучасних фахівців в умовах ступеневої освіти повинна бути спрямована як на формування практичних навичок так на розвиток духовності, формування професійних та культурних цінностей, етики спілкування, толерантності, та не менш важливим, розвиток упевненості в собі, лідерських якостей, високої стресостійкості та особистісного самовизначення й зростання.

На сучасному етапі банківська конкуренція на фінансовому ринку України тільки загострюється, тому, як наслідок, особливого значення набуває підвищення ефективності саме діяльності банків. Однак, здійснення відповідних заходів стає неможливим без відповідного кадрового забезпечення. При цьому, важливим чинником, залишається не кількість працівників, а безпосередньо формування кадрового потенціалу банків через розвиток професійних навичок, прагнення до кар'єрного зростання, а також формування знань та вмінь щодо вирішення складних завдань в умовах невизначеності.

За визначенням авторки Угринюк О.М. «.. в умовах жорсткої конкуренції банківські установи стикаються із завданням виживання та ефективного розвитку. Для вирішення цього завдання банкам слід по іншому поглянути на організацію своєї діяльності та усвідомити важливість персоналу в організації. Своєчасне комплектування кадрами всіх підрозділів банку неможливе без розробки та реалізації дієвої кадрової політики» [1].

Аналіз чинників, які впливають на рівень плинності кадрів в банківських установах показує, що це може бути як умови праці банківського персоналу, низька заробітна плата, так й неоціненість співробітників, проблеми співпраці в команді, страх допущення помилок, мікроменеджмент. Тому необхідним для викладачів кафедр ВНЗ, що випускають студентів, потрібно виявляти ці проблеми вже упродовж навчання та при можливості викорінювати їх (табл. 1).

Таблиця 1

Чинники, які впливають на рівень плинності кадрів в банківських установах впливу

Чинник впливу	Характеристика	Співвідношення, %
Недооціненість співробітника	Якщо працівник не отримує стільки, скільки він заслуговує - це неприємно. HR має слідкувати за тим наскільки працівник задоволений умовами праці. Однак, все залежить від того, наскільки цінним є працівник	25% працівників погодяться змінити роботу за 5% підвищення зарплати
Неефективне співробітництво	Якщо працівники не відчують віддачі, то вони починають шукати підтримку в іншому місці. Тому необхідно створювати атмосферу єдності в колективі	39% працівників не відчують, що їх внесок у спільну справу оцінений

Негативне спілкування	Працівники не можуть абстрагуватися один від одного. Тому кожному слід контролювати свої емоції та демонстративно не виказувати їх	24% незадовільних працівників впливають на ефективність інших.
Страх допустити омилку	Необхідно вселяти впевненість в працівників, що вони зможуть виконати всі поставлені перед ними задачі.	4 із 5 працівників реалізують свої можливості на всі 100%.
Мікро-менеджмент	Керівництву слід давати більше свободи працівникам, що сприятиме більшій ефективності їх роботи. Постійний тиск на працівників матиме зворотний ефект.	38% працівників не подобається тиск з боку керівництва.

Джерело: складено автором за матеріалами [2]

Отже, можемо зазначити, що для банківської установи оцінка рівня управління кадровою політикою є одним з найважливіших етапів процесу управління банком. Тому якісною підготовкою студентів ОП «Міжнародний банківський бізнес» для майбутньої практичної діяльності в банківських установах однією із задач є розкриття темпераменту студента, який складається з можливості особистості виразити себе, щоб ефективно освоювати й перетворювати зовнішню реальність. При цьому напрямку, якість і рівень реалізації цих тенденцій визначаються особливостями індивіда: її характерологічними та інтелектуальними особливостями, комплексом її мотивів і відносин.

Загальновизнаним є виділення чотирьох типів темпераменту це *сангвінік, флегматик, холерик та меланхолік*. У ході психодіагностичного дослідження темпераменту особистості завдяки опитувальнику Г. Айзенка було проведено опитування 20 студентів Факультету фінансів та банківської справи, ОП «Міжнародний банківський бізнес». Виявилось, що з 20 респондентів у 7 проявляється меланхолійно-холеричний тип, у 4 холерико-меланхолійний, у 4 флегматико-меланхолійний, 1 людина має меланхолійно-флегматичний тип, 1 опитуваний виявився потенційним меланхоліком та 3 виявилися чистими меланхоліками. Отже, можемо зазначити, що практично 50% відсотків студентів, яких кафедра банківської справи готує для діяльності в банківські установи, належати до меланхолійного типу та як слід ці студенти можуть не впоратися з чинниками з якими вони можуть зіткнутися в практичній діяльності.

Таким чином, можемо надати рекомендації, щодо ефективного спілкування з представниками меланхолійного типу темпераменту у подоланні критичних ситуацій в навчанні та суспільному житті. На нашу думку, на студентів-меланхоліків викладач повинен впливати чуйністю, м'якістю, тактовністю. Надмірна строгість і різке підвищення вимог до таких студентів ще більше гальмують і зменшують їхню дієздатність. З огляду на те, що меланхолійні люди швидко втомлюються від монотонної роботи, викладач має постійно змінювати вид їхньої діяльності. Для заохочування навчальної діяльності студентів-меланхоліків потрібно вчасно оцінити його успіх, рішучість, прагнення, а негативні оцінки слід використовувати з великим застереженням, пом'якшуючи її негативні наслідки. Також зазначимо, що представники різних типів темпераменту можуть досягти однаково високих успіхів у практичній діяльності, але йдуть вони до цих успіхів різними шляхами, тому викладачі ВНЗ повинні в першу чергу розглядати групу студентів за темпераментом та психотипами, а вже потім впроваджувати активні методи навчання.

Список використаних джерел:

1. Угринюк О.М. Формування ефективної кадрової політики. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки: матеріали II Всеукр. Наук-практ. конф. з міжнародною участю, 28 травня 2021 р. Тернопіль, ЗУНУ, 2021.
2. Банківська сфера. URL: <https://careerhub.in.ua/vibir-profesii/bankivska-sfera/>
3. Особистісний опитувальник Г. Айзенка. (Тест на темперамент ЕРІ. Діагностика самооцінки за Айзенком. Методика визначення темпераменту). URL: <https://mzosh19.org.ua>