Міністерство освіти і науки України
Національна академія аграрних наук України
ННВК «Всеукраїнський науково - навчальний консорціум»
Вінницький національний аграрний університет
Верхівський сільськогосподарський коледж
Ладижинський коледж
Могилів-Подільський технолого-економічний коледж
Немирівський коледж будівництва та архітектури
Технологічно-промисловий коледж
Чернятинський коледж

ЗБІРНИК ТЕЗ

за матеріалами
ІІІ Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції

«ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦЯ В КОНТЕКСТІ ПОТРЕБ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ»

27 лютого 2018 року

м. Вінниця

ознайомитися з досвідом колег щодо розвитку власного іміджу, поділитися власним досвідом та спостереженнями з порушеної під час семінару проблеми.

Проведена дослідно-експериментальна робота, в ході якої в між курсовий період вчителям закладів загальної середньої освіти було запропоновано взяти участь у роботі науково-практичного семінару з теми «Професійний імідж педагога» довела, що ця форма роботи є досить ефективною, а тому її доцільно використовувати у післядипломній освіті. Це дозволить педагогам поглиблювати, розширювати та оновлювати їхні професійні знання, уміння, навички й компетентність, створюючи тим самим власний неповторний імідж.

Література

1. Бондаренко А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика: учеб. пособие для студ. ст. курсов психол. Фактов и отд-ний ун-тов. – К.: Укртехпресс, 1997. – 216 с.
2. Великий тлумачний словник української мови / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. – К.: Ірпінь; ВТФ «Перун», 2001. – С. 396.
3. Замкова І.І. Модель сучасного вчителя [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://osvita-verh.dp.ua/files/2015/Zamkova.pdf.
4. Калюжний А.А. Психология формирования имиджа учителя. – М.: Гуманітарний видавничий центр ВЛАДОС, 2004. – 222 с.

УДК 336.77:174.7 (477)

ЧЕСНІСТЬ – НОРМА ЖИТТЯ БАНКІВ УКРАЇНИ

Ніколайчук В.Я., асистент,
Вінницький національний аграрний університет

Система управління кадрами в «МЕГАБАНКУ» будується на тому ж принципі, що і нормальні людські стосунки, – на чесності. З одного боку, цей принцип здається самоочевидним і простим. З іншого – вимагає цілого комплексу заходів, пов’язаних із оцінкою якості роботи працівників, навчанням, заохоченням і кар’єрним ростом. Причому кожна з цих сфер роботи з персоналом відповідно до головного принципу – чесності – повинна бути максимально зрозумілою і справедливою.

У банку створена прозора система для швидкого кар’єрного росту. Чим краще працівник себе зарекомендує, тим швидше отримає підвищення. Крім того, у банку введена процедура оцінювання знань і навичок співробітників відразу за кількома напрямками: за результатами випробувального терміну; для

прийняття рішення про підвищення категорії або посади; для прийняття рішення про відповідність посаді тощо. Виходячи з цієї оцінки, робляться висновки про те, хто саме з працівників заслуговує на підвищення. При цьому часто буває, що людина просувається відразу на дві кар'єрні сходинки. Такий підхід дозволяє постійно омолоджувати керівний склад банку та служить усім працівникам стимулом для постійної роботи над своїм професійним рівнем.

Для підвищення кваліфікації співробітників у «МЕГАБАНКУ» був створений Центр з розвитку та навчання персоналу. Перші заняття в цьому організувала компанія «International Project Consult GmbH» (IPC) – велика консалтингова організація зі штаб-квартирою у Франкфурті-на-Майні, яка ставить за мету впровадження базових корпоративних цінностей, прийнятих у міжнародній практиці. Клієнтами IPC є такі організації, як Європейський банк реконструкції та розвитку і Світовий банк. Співпраця з IPC стала для «МЕГАБАНКУ» одним з етапів партнерства з міжнародними фінансовими інститутами.

За участю міжнародних партнерів була підготовлена група внутрішніх тренерів банку, які постійно проводять тренінги та семінари. Тематика навчальних заходів на кожне півріччя, а потім щомісячно готуються матеріали тренінгу, робочі зошити й анкети.

Крім того, у «МЕГАБАНК» з тренінгами приїжджають консультанти закордонних партнерів. Зокрема, у межах проекту ЄБРР «Покращення ризик-менеджменту» керівники структурних підрозділів банку пройшли навчання за напрямком «Управління міжбанківськими ризиками». У навчальних заходах за програми «Підвищення енергоефективності в Україні» та «Фінансування енергоощадних проектів» взяли участь кредитні фахівці банку, керівники відділень у Харківській області та директори регіональних підрозділів. Ці заняття були проведені в межах співпраці «МЕГАБАНКУ» з ЄБРР та Фондом Південно-Східної Європи GGF. Використовуючи матеріали навчання, внутрішні тренери банку проводять тренінги для відповідних фахівців регіональної мережі. Ще одне нововведення, запроваджене за рекомендацією іноземних акціонерів, – концепція, яка дозволяє підтримувати здоровий клімат у колективі. Кожен співробітник незалежно від того, яку посаду він обіймає і де територіально працює – у харківському офісі або регіональному відділені, – може звернутися до Управління персоналу зі скаргою або побажанням щодо поліпшення умов праці. Усі звернення, навіть анонімні, вивчаються. Таким чином, отримуючи сигнали рядових співробітників, складний організм банку миттєво реагує на

найменшу напругу що виникає в підрозділах, і це дозволяє підтримувати дружню атмосферу і вчасно приймати рішення, спрямованні на поліпшення умов праці.

Окремий напрямок кадрової роботи «МЕГАБАНКУ» – відбір обдарованих молодих людей, студентів вищих навчальних закладів фінансової спрямованості. Банком укладені договори про співпрацю з Харківським інститутом банківської справи, Університету банківської справи, Національного банку України та з Харківським економічним університетом.

Крім того, банк співпрацює з Харківським національним університетом імені В.Н. Каразіна та Національною юридичною академією імені Я. Мудрого. Мета такої співпраці – забезпечення структурних підрозділів банку перспективними молодими фахівцями. Тільки за останні три роки в банку пройшли практику сотні студентів. Загалом на сьогодні в «МЕГАБАНКУ» будують кар'єру кілька десятків фахівців, які прийшли на практику і залишилися тут працювати.

Пошук молодих кадрів здійснюється також шляхом пильної уваги до конкурсів.

Представники «МЕГАБАНКУ» регулярно входять до складу журі конкурсів професійної майстерності «Молоді та здібні», «Кращий за професією», а також Всеукраїнської олімпіади з банківської справи, яка проходить у Харківському інституті банківської справи. За результатами конкурсів проводиться відбір кращих студентів для проходження практики та подальшого працевлаштування у «МЕГАБАНКУ».

Література

1. Корпоративна модель відносин. Видавництво ПАТ «МЕГАБАНК», ЄБРР. 2017р. – 58 с.
2. Робочий зошит «Ефективна бізнес-комунікація та саморегуляція в банках України». Видавництво ПАТ «МЕГАБАНК», 2015р. – 48 с.
3. Джон Вуден. Ефективна модель підбору персоналу, 2008р. – 815 с.

УДК 330.341.1:004:631.15

ІННОВАЦІЙНІ ШЛЯХИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ГАЛУЗЗЮ ОСВІТИ