

PREGĂTIREA SPECIALISTULUI DIN SECTORUL BANCAR ÎN CONDIȚIILE GLOBALIZĂRII FINANCIARE

Training Banking Sector Specialists in the Context of Financial Globalization

Victoria POSTOLACHE,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Rezumat: Globalizarea instituțiilor financiare s-a accelerat în ultimii zece ani, cu importante implicații pentru stabilitatea financiară. De asemenea, globalizarea face întregul sistem bancar mult mai rezistent în fața evenimentelor extreme. Asigurarea sectorului bancar cu specialiști buni rămâne a fi una din problemele de bază ale economiei internaționale, fiind pusă în discuție necesitatea stagiilor practice și a contractelor de angajare încheiate între băncile comerciale și instituțiile de profit.

Cuvinte-cheie: globalizare financiară, dezvoltarea inițială a personalului, dezvoltarea de bază a personalului, sector bancar, tehnologii bancare moderne, acord Basel II, acord Basel III.

Abstract: Personal development and consolidation function is a key objective for any bank that requires an ongoing effort. A bank's success depends on people you have, the staff represents the main element that determines its proper functioning, achieving basic functions and strategic performance of its functions. After establishment, with the creation and development of the position and image to customers and competition authority to the necessity to improve employee performance.

Key-words: financial globalization, personal development, initial development of staff, development of core staff, the modern banking technology, Basel II and Basel III.

Conceptul de globalizare financiară are în vedere crearea unei piețe mondiale a banilor, a unei piețe financiare globale, a unui sistem financiar global, a cărui apariție și dezvoltare se bazează pe fenomenul de dereglementare a piețelor financiare naționale, pe apariția și dezvoltarea unor noi instrumente financiare și pe expansiunea băncilor și a altor instituții financiare internaționale. Globalizarea financiară presupune amplificarea volumului fluxurilor financiare de capital și creșterea intensității acestora, procese a căror mărime poate fi comensurată în funcție de gradul de deschidere a piețelor financiare naționale, de nivelul de angrenare financiară și de gradul de integrare financiară.

Astăzi tinăru specialist obține cunoștințe teoretice în diferite direcții, punându-se și un accent pe pregătirea practică a acestuia, fapt care se realizează cu dificultate, mai ales, în sectorul bancar.

În condițiile globalizării, unde sectorului bancar îi revine rolul principal, pregătirea specialiștilor a devenit o problemă ce necesită o abordare și tratare cât mai elocventă, deoarece se impun noi standarde și noi modalități de pregătire a specialiștilor în cadrul universităților.

Dezvoltarea și consolidarea funcției de personal constituie pentru orice bancă un obiectiv esențial ce presupune un efort permanent.

Succesul unei bănci depinde de oamenii pe care îi are, personalul constituind principalul element care determină buna sa funcționare, realizarea funcțiilor de bază și îndeplinirea funcțiilor sale strategice.

După înființare, odată cu crearea și dezvoltarea poziției și imaginii față de clienții săi, precum și a autorității față de concurență, apare necesitatea îmbunătățirii performanțelor salariaților.

În gestionarea resurselor umane, obiectul principal al băncii este asigurarea unei bune concordanțe între cunoștințe și cerințe, concomitent cu accesul personalului la locul de muncă potrivit pregătirii.

Pregătirea personalului, ca parte importantă a strategiei resurselor umane, se regăsește în prezent într-o structură organizatorică corespunzătoare, materializată în centre de pregătire care sînt menite să asigure coordonarea întregii activități de pregătire și perfecționare.

Performanța și prudența mediului bancar au în vedere economiști contabili cu solide cunoștințe de contabilitate și audit financiar-contabil, iar competențele de analiză și interpretare a situațiilor financiare pot fi dobîndite numai avînd un serios bagaj în domeniul contabilității.

Dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă adresat mediului financiar-bancar, care să răspundă, nevoilor pieței muncii și unei economii bazată pe cunoaștere, necesită informații relevante privind:

- evoluția ocupațiilor;
- tendințele de evoluție a pieței muncii;
- nevoile de competențe și calificări ale instituțiilor de credit;
- gradul de corelare între cererea și oferta de forță de muncă și implicit identificarea gap-urilor aferente;
- oferta de programe a furnizorilor de formare profesională și adecvarea acesteia la nevoile solicitanților.

Conținutul tehnologiilor bancare moderne, nivelul cerințelor față de personal sînt relativ stabile, nefiind supuse unor modificări radicale, atît sub aspect temporal, cît și al ordinii de efectuare a operațiunilor. De exemplu, se poate de afirmat că după conținutul operațiunilor de deschidere a conturilor, de efectuare a decontărilor, a operațiunilor de casă, de acordare a creditelor și deschidere a depozitelor se efectuează prin respectarea unei ordini bine puse la punct.

Modificări parțiale pot avea loc doar în cazul schimbărilor în regulamentele interne ale băncii licențiate, legate de perfecționarea bazei normative la cerințele Băncii Naționale de funcționare a băncilor și dezvoltarea bazei informaționale.

Ordinea efectuării operațiunilor de creditare, de depozit sau valutare nu se schimbă, dar se modifică schema efectuării lor, fiind permanent în completare cu elemente noi. În primul rînd, la clienți apar cerințe noi vizavi de calitatea servirii bancare, în rezultatul cărora, spre exemplu, se perfecționează conținutul contractului de credit sau de depozit, a formelor de asigurare a creditului, a condițiilor și a formelor noi de depozite bancare. În al doilea rînd, banca, în scopul de a menține necesarul de lichidități, de a reduce riscul, de a asigura stabilitate financiară, modernizează asigurarea metodică, informațională și tehnică a funcționării sale.

Pe lîngă grupa de operațiuni menționată, mai există și o altă grupare de operațiuni supusă permanent schimbărilor, care generează diversificarea activității băncii în legătură cu schimbarea conjuncturii pieței și a scopurilor băncii.

Reieșind din componenta inovativă a conținutului tehnologic al operațiunilor bancare, cerințele actuale față de dezvoltarea personalului bancar, impuse de procesul globalizării financiare, pot fi divizate în următoarele grupe:

- dezvoltarea inițială a personalului;
- dezvoltarea de bază a personalului;
- lucrul cu personalul de rezervă [2, c. 225].

O astfel de abordare este condiționată de diversitatea scopurilor și obiectivelor de dezvoltare a personalului, care se face cu orientarea spre următoarele criterii:

- 68 • gradul de adaptare a personalului la condițiile și programul de lucru în bancă;
- nivelul de calificare în corespundere cu cerințele inovaționale ale operațiunilor bancare;

- cariera personalului bancar;

- includerea în rezervă ca posibil adjunct al funcțiilor de conducere.

Oferta de resurse de muncă în sectorul bancar este limitată de 2 segmente: piața absolvenților instituțiilor de profil ce corespund cerințelor bankerilor în problema înnoirii personalului și piața resurselor apte de muncă temporar libere sau în căutare de noi posturi, cu o pregătire profesională înaltă și experiență în domeniu.

Astfel, în calitate de elemente caracteristice ale infrastructurii pieței muncii sînt:

- prezența obligatorie a studiilor profesionale de orice nivel;
- imagine clară cu privire la funcțiile profesionale și la specificul activității bancare, respectiv și a obligațiilor față de angajator;
- perceperea necesității de creștere profesională ca garanție a creșterii în funcție.

Din cele relatate, rezultă următoarele concepții de bază în angajarea personalului în domeniul bancar:

1. Orientarea spre atragerea specialiștilor cu o calificare înaltă, ce posedă nu doar studii speciale, dar și o experiență în sfera bancară. Achiziția specialiștilor de așa tip are avantajul că permite de a efectua rapid modificările strategice. Avantaje:

- posibilitatea soluționării rapide a înlocuirii posturilor vacante din motivul lipsei pierderilor de timp cu pregătirea inițială a cadrelor angajate. Acest factor este important mai ales pentru băncile nou create;
- lipsa necesității în cheltuieli suplimentare pentru pregătirea cadrelor pînă la nivelul corespunzător posturilor sale. Realizarea practică a acestei variante, în condițiile actuale, este legată cu unele probleme – specificul pieței muncii autohtone pentru domeniul bancar este influențat de lipsa cadrelor profesionale și cu experiență în raioane. Astfel, banca care a ales această variantă de asigurare cu cadre profesionale va ademeni personalul din alte bănci, oferindu-le condiții mai avantajoase de muncă.

Neajunsurile variantei constau în:

- înrăutățirea relațiilor cu băncile ce au suferit de pe urma unei astfel de politici. Cu toate acestea, experiența țărilor din Occident dovedește necesitatea unei astfel de „colaborări”, iar uneori și a cooperării în domeniul personalului bancar;
- înrăutățirea totală a situației pe piața muncii pentru sectorul bancar.

Aplicarea acestei variante de atragere a personalului este binevenită doar pentru băncile nou create, respectiv este rațional de a atrage personal din alte localități, dar excluzînd acel personal care are experiență asigurată în baza lucrului la diferite bănci, și apelarea la ajutorul băncilor cu care au fost stabilite relații contractuale avantajoase.

2. Orientarea spre specialiștii tineri, absolvenți ai instituțiilor de profil. Unicul neajuns al acestei variante – lipsa la cadrele atrase a experienței practice, ceea ce presupune necesitatea unei pregătiri suplimentare nemijlocit la locul de muncă, ceea ce generează cheltuieli suplimentare. O soluție rapidă este propusă de băncile din Occident, care ar avea succes și la noi, și anume, colaborarea dintre banca angajatoare și instituția de profil, în baza încheierii unui contract pe termen lung ce i-ar permite băncii să aleagă dintre studenții absolvenți. O astfel de selectare nu numai că ar permite băncii să aleagă cei mai buni studenți, dar și să asigure un caracter practic și avansat la finisarea studiilor. Astfel, absolvenții vor avea nu doar o pregătire teoretică bună, dar și vor cunoaște cerințele predominante din cadrul sectorului bancar.

3. Orientarea la specialiștii șomeri din alte domenii și ramuri de activitate – această variantă este caracteristică țărilor în curs de dezvoltare. Avantajul constă în accesibilitatea la segmentul cadrelor din diferite localități ale țării și posibilitatea angajării cadrelor în condiții favorabile pentru angajator. Realizări importante le-au constituit organizarea de programe speciale de pregătire pentru personalul operativ din unitățile teritoriale [3, c. 23-29].

Băncile, în primii ani de la înființare, au întâmpinat serioase dificultăți în recrutarea și încadrarea unui personal pregătit corespunzător, experimentat în acest domeniu, în multe unități angajîndu-se personal cu pregătire la nivel mediu, urmînd ca acesta să se califice la locul de muncă.

În contextul strategiei de pregătire a personalului, care are ca obiectiv formarea unui personal de calitate, capabil să asigure dezvoltarea și eficiența activității profesionale, selectarea și formarea managerilor este fundamentală pentru succesul băncii.

Pentru a asigura constituirea rezervei de potențiali manageri în următorii ani și avînd în vedere că formarea-dezvoltarea unui manager necesită timp, au fost elaborate de către fiecare bancă, programe de pregătire profesională și managerială pentru potențialii manageri.

Aceste tendințe impun creșterea cerințelor față de capacitățile intelectuale ale personalului, presupunînd că ei trebuie să poseze idei inovatoare, tendințe de perfecționare a aptitudinilor practice și a cunoștințelor teoretice.

Cu toate acestea, există operațiuni bancare unde e nevoie doar de o gîndire logică și novatoare pentru a efectua operațiuni de gestiune a averii, de depozitare, de a presta servicii de consultanță, adică operațiuni financiare analitice.

De aceea, față de personalul recrutat, bankerii pun următoarele cerințe:

- capacitatea de a înțelege și a rezolva cu succes problema prin integrarea cunoștințelor din domeniul bancar, psihologic, juridic și al informaticii;
- aptitudinea de a propune soluții optime cu multe variante pentru rezolvarea problemelor de asigurare cu resurse;
- capacitatea de a reacționa operativ la devierile reale a parametrilor operațiunilor îndeplinite vizavi de cele reglementate;
- prezența motivației interne la realizarea propriului potențial inovativ;
- cunoașterea metodelor științifice a analizei financiare, economice și de prognozare (îndeosebi pentru analiticii bancari).

Implementarea Basel II și în curînd a acordului Basel III impune ca specialiștii din sectorul bancar să fie permanent la curent cu modificările ce apar și intervin, atît în legislația națională, cît și cea internațională, în cazul băncilor cu capital străin.

Din toate sferele vieții economice, domeniul bancar este cel mai influențat de procesul globalizării și în condițiile actuale mai influențat de riscuri.

Businessul bancar este cointeresat în procesul de învățare continuă, deoarece în cadrul ciclului I se pune baza cunoștințelor teoretice, ca apoi studentul să-și aleagă concret domeniul său de activitate trecînd la ciclul II cu cunoștințe teoretice bine puse la punct și bazîndu-se, de acum, pe aptitudinile practice acumulate de care are nevoie pentru a deveni un bun specialist.

Programele de continuă perfecționare pe care le pune banca la dispoziția cadrelor sale sînt, de regulă, de scurtă durată, bazate pe programele informaționale moderne. Scopul programelor este de a forma cadre de generație nouă ce posedă o viziune strategică cu privire la dezvoltarea sectorului bancar, un instrumentariu gestionar ce poate fi implementat efectiv în managementul bancar.

Bibliografie:

1. Насибян С.С. Концептуальные принципы и механизм формирования интеграционной системы непрерывного образования (на примере банковской деятельности): автореф. дисс. д-ра экон. наук. - М., 2009. - 42 с.
2. Одегов Ю.Г. Банковский менеджмент: управление персоналом: Учеб. пособие // Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова, Д.А. Безделов. - М.: Экзамен, 2005. - 448 с.
3. Насибян С.С. Формирование интеллектуально-креативных ресурсов банковских структур // Креативная экономика - 2007 - № 3 - с. 23-29.