

УДК 159.9:37.015.3

**ПРОБЛЕМА ГОТОВНОСТИ БАНКОВСКИХ СЛУЖАЩИХ
К ВНЕДРЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОГРАММ****Т. В. Черноморец**

*Преподаватель,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
Кандидат педагогических наук, доцент,
Московский педагогический
государственный университет (МПГУ),
г. Москва, Россия*

Е. В. Звонова**AN ACTIVE APPROACH TO BUILDING THE WILLINGNESS
OF BANK EMPLOYEES TO IMPLEMENT INNOVATIVE PROGRAMS****T. V. Chernomorets**

*Teacher,
The Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Candidate of Pedagogical Sciences,
assistant professor,
Moscow Pedagogical State University (MPGU),
Moscow, Russia*

E. V. Zvonova

Abstract. The article considers the problem of training bank employees in the context of a high rate of innovation growth in the banking sector of the economy, which requires the study of this type of professional activity as innovative. The conclusion is made that P. Ya. Halperin as the basic basis for the further development of creativity, creativity and critical thinking of future bank employees.

Keywords: formation of readiness for innovations; training of bank employees; interiorization; indicative basis of activity.

Движущей силой трансформации требований к профессиональной подготовке специалиста является требование общества к профессионализму в соответствии с меняющимися условиям развития социума.

В рамках исследований, проведенных в области психологии труда, деятельность сотрудников банка относится к профессиям инновационной сферы, при анализе которых выделяются следующие признаки: а) профессиональная ответственность индивидуализована, поскольку ошибки служащих в инновационных областях легче идентифицировать и персонифицировать; б) индивидуализация связана с высоким уровнем применения компьютерных и телекоммуникационных технологий; в) высокий уровень применения технологий позволяет снизить роль чело-

веческого фактора, делая трудовые ресурсы легко заменяемыми [2].

В докладе Всемирного Банка (World Bank Group), опубликованного в 2019 году [4] особенно выделена проблема изменений требований к рынку труда, а особенно в области финансовой деятельности. Появление в практике банков краутфандинга (анг. crowd funding), блокчейн-технологий (анг. block chain), обработка структурированных и неструктурированных данных (анг. BIG-DATE), машинное обучение (анг. machine learning), микрофинансирование (анг. microfinance) и др. предъявляет к подготовке специалистов банковской сферы новые требования. В первую очередь этот касается готовности овладевать и внедрять в практику новые технологии и быть готовыми к быст-

рым эволюционным изменениям профессиональной сферы.

Данный ракурс указанной проблемы обращает внимание к вопросам готовности к профессиональной деятельности, которая связана не только с личностными характеристиками, но и активно формируется в процессе профессионального обучения [1, с. 89, 318–326]. Мы рассматриваем готовность к профессиональной деятельности как сложное структурное образование, обеспечивающее эффективное выполнение деятельности. Базовой основой выступает качество личности, отражающее совокупность характеристик, создающих потенциальные силы успешности.

Основной причиной неготовности банковских служащих к изменениям и внедрению инноваций является низкий уровень возможности понимать необходимость и суть изменений [2]. Негативное восприятие новых условий труда связано с отсутствием или недостаточным объяснением объективной необходимости. Данная ситуация повышает негативную оценку тенденцию развития профессиональной сферы, вызывая недоверие и сопротивление инновациям работника. Если специалист не готов внедрять инновации из-за низкого уровня знаний передовых технологий, начинаются нарушения и задержки бизнес процессов, переходящее в саботаж. Необходимо не только формировать базовый уровень осведомленности об инновациях, понимание неизбежности и важности внедрения инноваций, но в большей мере необходимо развивать целостное, символично представленное видение общего тренда развития области профессиональной деятельности.

В условиях постоянных изменений в профессиональной деятельности требуется переоценка условий формирования готовности к внедрению инноваций, опираясь на эволюционный подход и рационалистические теории. На наш взгляд, позитивизм как философская концепция рационализма и эволюционного развития научных знаний и практического опыта

может выступать в качестве методологической основы для профессиональной подготовки банковских служащих к внедрению инноваций.

Современные кризисные тенденции развития финансовых рынков вносят в деятельность банковских служащих высокий уровень тревог, стресса, что может приводить к отказу от действий в области инноваций. Специалисту необходимы профессиональные знания и личностные характеристики, способствующие созданию и обновлению модели будущего. Мотивационный аспект, связанный с целеполаганием в профессиональной деятельности, должен быть в центре профессионального развития будущего специалиста, поскольку, сегодняшний учащийся в работе столкнется с интенсивным развитием и видами профессиональной деятельности, которые могли и не рассматриваться в процессе обучения.

Таким образом, в профессиональном обучении будущих сотрудников банка необходимо исходить из того, что реализация инновационных финансовых программ являются неотъемлемой частью будущей профессии, и для их внедрения необходимо развивать особые характеристики мышления [4], в том числе умение моделирования и комплексного решения проблем. Возможность постоянно обновлять имеющиеся знания, гибко адаптировать свое мышление и видение к меняющимся условиям профессиональной деятельности становятся необходимыми. Критическое мышление по отношению к себе, руководству и органам государственной власти является одним из важнейших навыков будущего банковского специалиста, который позволяет быстро трансформировать профессиональную сферу.

Данный аспект не снижает роль базовых экономических знаний, а наоборот, предъявляет требования к освоению методологии бизнес-процессов. Внедряемые инновационные программы – это только инструмент для решения профессиональ-

ных задач. Сущностные характеристики банковской деятельности (значение и роль кредитных отношений, базовые основы выстраивания расчетно-кассового обслуживания) должны быть усвоены в процессе обучения в сущностном, содержательном плане.

Мы считаем, что необходимо выделить структуру и содержание ориентировочной основы профессиональной деятельности, которая позволит моделировать целостный образ будущего. Осознание и этапное прохождение процессе интериоризации, перехода понятий из внешнего мира во внутренний [6], позволяет формировать обобщенные профессиональные умения.

Само понятие интериоризации [лат. interior – внутренний] имеет важное значение в деятельностном подходе, так как подразумевает под собой формирование структур человеческой психики за счет усвоения внешней, социальной деятельности индивидом [7, с. 18].

Рассмотрение интериоризации как трансформации структуры предметной деятельности в структуру внутреннего плана сознания отражено в теории поэтапного формирования психических действий П. Я. Гальперин – расширенное материальное действие в процессе интериоризации обобщается, сокращается и на заключительной стадии в ментальном плане приобретает характер психического процесса.

В рамках психолого-педагогических исследований показано, что использование метода обучения, ориентированного на актуализацию, повышения активности учащихся в процессе усвоения знаний, умений и навыков воздействует на ускорение процессов дальнейшего освоения материала [6, с. 173–197]. Внедрение в образовательную практику подготовки банковских служащих основных положений теории поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина может выступить теоретической основой формирования

профессиональной готовности к внедрению инновационных программ.

Профессиональная подготовка в системе среднего профессионального образования выстраивается путем прохождения учащимся трех последовательных этапов [5, с. 23]: от учебно-познавательной деятельности (формирование знаний) через учебно-профессиональную деятельность (первичное формирование умений) к реальной профессиональной деятельности (закрепление и конкретизация важнейших умений и навыков). Постоянные изменения на последнем этапе, увеличение частоты внедряемых в банковскую деятельность инноваций ставят задачу разрабатывать и внедрять новые подходы к преподаванию на первых двух этапах.

Разработка ориентировочной основы профессиональной деятельности содержит два компонента: схему основной структуры явлений, объединяемых в понятия, и алгоритм действий по ее распознаванию в этих явлениях или их воспроизведению по этой схеме [3, с. 390–391]. Все указанные компоненты размещаются на ориентировочной карте. Двигаясь по заданному алгоритму, с использованием образа конечного решения (ориентира), обучающийся формирует действия с объектами при помощи необходимых, в том числе символических, орудий деятельности.

В ориентировочной части происходит выделение основных единиц материала, анализируется состав и сочетание различных компонентов объекта, происходит усвоение действий, которые могут быть совершены над объектом. Сущностные характеристики производственных задач не меняются в инновационной среде. Формирование умения тщательно анализировать проблемную ситуацию, рассматривать предстоящее действие с точки зрения конечного результата и промежуточных ориентиров позволяет подготовить будущих банковских служащих к

различным, в том числе и инновационным задачам.

Подготовка учащегося, будущего специалиста банковской сферы в условиях активно развивающегося профессионального мира должна основываться в первую очередь на глубоком понимании методологических принципов работы финансовой системы в целом. Поэтому профессиональное обучение банковских служащих необходимо выстраивать, создавая условия для преобразования личности, готовой к внедрению инновационных программ.

Библиографический список

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Ленингр. ордена Ленина гос. ун-т им. А. А. Жданова, Фак. психологии. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – 339 с.
2. Барабанщикова В. В. Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности / Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова; Факультет психологии. – Москва : Когито-Центр, 2017. – 234 с.
3. Гальперин П. Я. Методы, факты и теории в психологии формирования умственных действий и понятий // Психология как объективная наука: избранные психологические труды / П.Я. Гальперин; под ред. А. И. Подольского; Российская акад. образования, Московский психолого-социальный ин-т. - 3-е изд., стер. – Москва: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2008. – 478 с.
4. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Всемирный банк. 2019 год. Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. doi:10.1596/978-1-4648-1328-3. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. – URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019> (дата обращения 27.07.2019)
5. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
6. Карпова А. Ф. Изменение поэтапного формирования при его систематическом применении // Управляемое формирование психических процессов: [Сборник статей] / под ред. проф. П. Я. Гальперина. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1977. – 198 с. : ил.; 20 см.
7. Психология развития: словарь / ред. А. Л. Венгер. – М. : PerSe ; СПб. : Речь, 2005. – 175 с.; 25 см.

*© Черноморец Т. В.,
Звонова Е. В., 2020.*