Кучеров Александр Николаевич – управляющий филиалом «Хабаровский ОАО Альфа-Банк» (г. Хабаровск). E-mail: AKUCHERO@ALFABANK.RU

В статье автором предлагается технология измерения статусно-ролевых позиций профессиональной общности на примере банковских служащих Хабаровского края. Предлагается совокупность статусно-ролевых параметров, где основными являются профессиональные особенности, определение которых автор формирует согласно результатам исследования работников четырёх банков Хабаровского края. Предлагается статусно-стратификационная модель банковских служащих, состоящая из четырёх основных страт, каждой из которых свойственны свои профессиональные характеристики, которые должны подвергаться постоянным социологическим замерам с целью дальнейшего совершенствования. Предлагается модель методических оснований подобных замеров.

Ключевые слова: показатель статусно-ролевой принадлежности, социальный статус, объективные и субъективные показатели социального статуса, финансово-банковская страта, кадровый состав банковских служащих, профессиональные требования, профессиональная адаптация.

Профессионально-ролевые характеристики банковских служащих Хабаровского края

Измерения, с помощью которых определяется статус социальной группы в обществе, многомерны, а отношения между самими измерениями могут быть изменчивы и сложны. Например, статус может определяться одновременно по доходу, уровню образования, этническому происхождению, полу и др. Когда эти переменные индикаторы измерения согласованы, социологи часто говорят о наличии статусной согласованности или статусной кристаллизации. Статусная согласованность возможна только в случае подобной согласованности статуса с социальной структурой общества.

Эта идея статусной согласованности привела к ряду интересных социологических исследований, обнаружив тенденции развития радикализма в социальных группах, характеризующихся отсутствием статусной кристаллизации; что дает основание сделать предположение относительно уровня фрустрации, переживаемой индивидами, чьи позиции в обществе характеризуются напряжением или противоречиями между различными измерениями их статусных оснований. Например, в американской социологии часто ассоциируются с беспокойством, напряжением и фрустрацией те профессиональные группы, которые переживают “статусную панику” по поводу своей нестабильной позиции в современном обществе. Статусные беспокойства характерны для социальных групп, чьи позиции

находятся под угрозой в результате социальных и экономических перемен или для вновь образовавшихся, которые находятся в стадии становления и институциональной неопределенности. Для определения статусной выраженности необходимо изучение конкретной принадлежности по заданным параметрам. В качестве такого параметра нами определяются профессионально-ролевые особенности банковских служащих.

Анализ разнообразия определений социального статуса позволяет автору более ясно сформулировать свой собственный подход к данной категории.

Социальный статус – это позиция в социальной структуре, по которой индивид в соответствии с приписываемым или достигаемым критерием оценивается с точки зрения престижа и доходов. Эта оценка будет как личностной, так и объективной, поскольку самооценка тесно связана с внешней оценкой, которую индивид получает в соответствии со своим местоположением в общественной иерархии. В социологической литературе имеется “субъективное” измерение статуса (индивидуальное ощущение престижа) и “объективное” измерение (социально-правовое положение индивида).

Особо подчеркиваются политико-правовые черты понятия статуса. В латинском языке это слово первоначально означало правовую позицию или положение в обществе. Поэтому под статусом нами подразумевается, прежде всего, комплекс социально-политических претензий к обществу, который дает индивиду (или, выражаясь более социологически – группе) определенные блага и привилегии, выделяя его из числа других индивидов или групп. Эти социально-политические претензии касаются ограниченных ресурсов, особенно образования, культуры и символических ресурсов. Этот культурный аспект статуса порождает второе измерение: понятие статуса как культурно-специфического стиля жизни, выделяющего в обществе статусную группу с особой идентичностью. В современном обществе борьба по поводу социальных привилегий и отличительных символов более подвижна и открыта, она вовлекает в себя бесчисленное количество групп, коллективов и слоев общества.

В связи с переходом к рыночным отношениям и многократным расширением рынка финансовых услуг в нашей стране резко возрос спрос на специалистов финансово-экономической специализации: экономистов, бухгалтеров, аудиторов, финансистов, страховщиков, менеджеров (разного профиля) и т. д. Финансово-экономические и юридические специальности во многом стали определять престижность нового экономического образования, теснейшим образом связанного со знанием правовых основ финансово-банковской деятельности. Резко увеличилось число занятых в управленческой, административной сферах российских банков.

Возник социальный запрос на становление в российском обществе нового вида и новой страты в структуре общества – экономической, частью которой являются специалисты финансово-банковского сектора.

До начала 90-х годов финансовая сфера занимала в обществе весьма скромное положение как материальное (по уровню оплаты труда), так и социально-статусное, ибо не имела значимой социальной и профессиональной престижности в обществе. В массовом сознании эта сфера воспринималась в качестве социально непрестижной, малопривлекательной, пользующейся спросом, в основном, среди женщин. В результате, финансовая сфера к началу 90-х годов стала одной из самых феминизированных: женщины в ней составляли почти 80%.

За последние десятилетия финансово-банковская страта стала одной из наиболее динамично развивающихся в социальной структуре российского общества.

В условиях рыночной экономики финансово-экономические вузы формируют не просто специалистов-экономистов, а новый социальный слой, являющийся важным элементом современной социальной структуры российского общества, характеризующейся следующими условностями:

1. Определилось место и роль экономической страты в социально-классовой структуре российского общества как составной части среднего класса.

2. Отмечается качественно новый уровень профессиональной подготовки экономической интеллигенции, затребованный рынком товаров и услуг, плюрализмом форм собственности, конфликтами и социальными противоречиями между его субъектами и объектами.

3. Складывается высокий уровень социальной и профессиональной мобильности современной экономической интеллигенции в финансово-банковском секторе экономики.

4. Становится очевидной высокая степень социальной адаптации представителей экономической интеллигенции к быстро меняющимся социальным условиям и рынку финансовых услуг.

5. Выстраиваются особые морально-этические качества представителей экономической страты.

6. Отмечается высокая мобильность финансово-банковской страты на рынке образовательных услуг. Ее представители во многом рекрутируются из слоев прошлой традиционной интеллигенции: инженерно-технической и гуманитарной.

7. Возникновение нового социального образования – финансово-банковской общности – позволило вычленить не только отдельную страту в системе общества, но и определиться со структурой внутри нее.

Ряд исследователей говорят о трехуровневой структуре современного формирующегося нового страта – банковские служащие. В основе такой

стратификации лежит, прежде всего, уровень доходов и, в меньшей мере, социальный статус.

Первый уровень – нижний. С ним идентифицируют себя до 37% представителей банковских служащих.

Второй уровень – средний. К такой группе относят себя 58% опрошенных.

Верхний уровень составляют 5% опрошенных представителей банковского сектора экономики.

Существенное влияние на самооценку респондентами своего социального статуса оказывает образ жизни, престижность профессии и уважение окружающих (в целом – социальный престиж). Выявленные социальные показатели характеризуют банковских служащих как "средний класс" именно российской формации XXI столетия, а точнее – переходного периода формирования рыночных отношений в обществе.

Представители финансово-банковского сектора характеризуются также особенностями присущего им экономического поведения и социальной мобильности.

Банковские служащие России отличаются наибольшей включенностью в рыночный сектор экономики, предпринимательской активностью и разнообразием форм экономического (включая самозанятость) поведения, даже если они являются наемными работниками.

В целом, как показала социальная практика, работники финансово-банковского сектора, в известной мере, адаптировались к новым кризисным условиям и, в определенной мере, реанимировались. Возможно, при более продуманной государственной и взвешенной экономической политике новообразующаяся страта сможет оказать положительное воздействие на формирование среднего класса и на социальную стабилизацию общества в целом.

Анализ социального состава банковских служащих Хабаровского края, полученный посредством статистической информации и экспертного интервью с работниками банков (Сбербанк, Альфа-Банк, Внешторгбанк), позволяет автору вычленить следующие группы внутри профессиональной когорты.

Кадровый состав банковских служащих Хабаровского края развивается в форватере всей финансово-банковской системы страны, он неоднороден и содержит в основном составе три группы работников. Различия между группами заключаются в уровне образования, способе поступления на службу, построении карьеры и месте, занимаемом в банковской иерархии (См. рис. 1).

Первая банковская группа – квалифицированные работники среднего и старшего возраста. Из них особенно продуктивны 45 – 55летние сотрудники со стажем работы в банковской сфере от 10 до 25 лет. Это, как правило,

начальники управлений, отделов и ведущие специалисты. Они в совершенстве знают тонкости бухгалтерии и нюансы взаимоотношений в банковской сфере. Большинство из них – женщины, имеющие среднеспециальное бухгалтерское и высшее финансовое образование, эта группа представляет 7 – 10% из числа банковских служащих Хабаровского края.

В качестве основной представители этой группы называют проблему необходимости обновления имеющегося у них профессионального опыта. Получив образование, преимущественно, в советский период, они испытывают трудности в усвоении новых, "рыночных " знаний и в преодолении устаревших способов работы.

Социальное напряжение работников этой категории усиливается еще из-за противоречия между необходимостью обновления профессионального опыта и стремления сохранить имеющийся должностной статус. Удержаться на своем месте в банковской иерархии бывает непросто. В этих случаях возникают карьерные конфликты, в которых вышестоящий руководитель борется за свое место, а нижестоящий – прорывается наверх. Такая конкурентная борьба может продолжаться многие месяцы и часто кончается не только понижением в должности, но и увольнением.

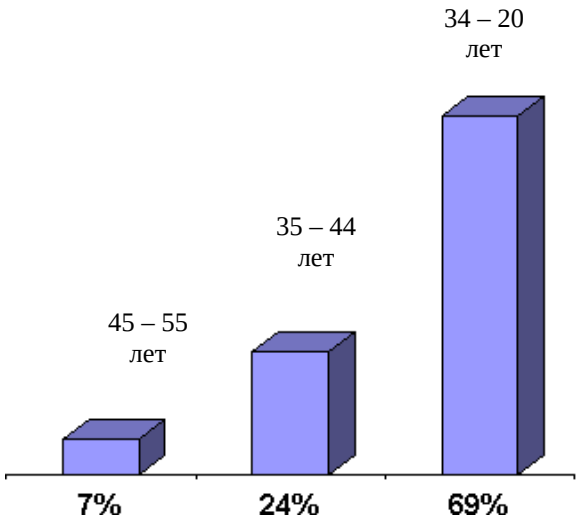


Рис. 1. Удельный вес банковских служащих Хабаровского края, отобранный по возрасту, должности, образованию.

Вторая группа банковских служащих – люди активного трудоспособного возраста 35 – 45 лет (24%), пришедшие в банки из различных профессиональных и общественных сфер деятельности: организационно-управленческих структур, (преимущественно, экономисты, компьютерщики). Практически, все они имеют высшее образование, некоторые – ученые степени кандидатов наук.

Многие из данной группы имели в своей профессиональной сфере определенный статус и известность (публикации, признание, имя), занимали

руководящие посты. Большинство из них характеризует психологическая готовность к смене профессии в силу высокого интеллектуального потенциала.

Банковские служащие из этой группы сталкиваются с необходимостью профессионального и личностного самоутверждения на новом месте работы, поиска новых профессиональных контактов. Некоторые банки ставят условие получения второго экономического образования, если сотрудник имеет непрофильный относительно банковской сферы диплом. Не последнее место среди этих проблем занимают трудности, связанные с преодолением сопротивления со стороны банковских работников первой группы, не желающих отдавать высокие должностные места пришедшим "новичкам ".

Позитивный заряд, который привносят в банки специалисты из других профессиональных областей, связан с наличием у них высокого интеллектуального уровня и богатого опыта профессиональных взаимодействий. Они не связаны устаревшими знаниями, открыты для профессионального развития и способны осуществить позитивные инновации в банковской сфере.

Третья группа состоит из молодых людей 20 – 30 лет, занимающих в банках различные должностные посты, начиная от управляющего и заканчивая операционистом. Они имеют экономическое образование, полученное в последние годы в России или зарубежом, закончили среднюю общеобразовательную школу и специализированные банковские курсы.

Работники этой категории уверенно чувствуют себя в новых экономических условиях, и может сложиться впечатление, что эта группа банковских служащих является наиболее благополучной. Однако это не совсем так.

Трудности, с которыми сталкиваются молодые банковские служащие, обусловлены отсутствием сформированного и стабильного профессионального сообщества. Они работают в условиях острого дефицита или полного отсутствия профессиональной преемственности. Не существует необходимых и принятых всеми морально-этических ценностей, регламентирующих взаимодействия в банковской сфере, не разработаны эффективные правовые механизмы банковского дела, требует существенной доработки комплекс банковских должностных инструкций.

В результате, со стороны молодой группы банковских работников не происходит планомерно-поступательного включения в профессию с формированием адекватной самооценки своих возможностей и планированием карьерной перспективы.

Становление для Хабаровского края новой профессиональной сферы, стоящей в центре формирующихся рыночных структур и испытывающей на себе все возможные "удары", которые сопровождают этот сложный социальный процесс, происходит в условиях жесткой конкурентной борьбы.

В этой ситуации выживают далеко не самые талантливые. По неписанному закону банковской деятельности побеждают напористые и агрессивные молодые люди, не отягощенные морально-этическими ограничениями, склонные к силовым методам, авантюрам и способные переступить правовые нормы.

У молодого управленческого состава, не имеющего профильного образования, возникают проблемы со специалистами из первых двух групп, если последние имеют более низкий уровень иерархии, но более значительный профессиональный опыт и высокий образовательный уровень. Последние относятся к молодым начальникам неодобрительно. В этих случаях часто возникает отчетливое напряжение отношений вплоть до конфликта, когда молодой руководитель неожиданно увольняет старшего по возрасту работника без объяснения причин, только потому, что не чувствует уважения со стороны подчиненного и испытывает некоторый "комплекс неполноценности" при взаимодействии с ним.

Отсутствие фактора профессиональной преемственности проявляется и в группе молодых банковских служащих, работающих на низших ступенях банковской иерархии, например, в должности операционистов. Эта должность стоит ниже статуса других служащих, и, несмотря на то, что банковская сфера является сейчас престижной и сравнительно высокооплачиваемой, операционисты часто недовольны своим положением в банке. Кроме этого, многие из них излишне формализуют взаимоотношения с клиентами, не придавая должного значения психологическим факторам: работают оперативно и четко, но без установки и ориентации «на клиента».

Автором в ходе исследования определён и ряд других особенностей данной профессиональной сферы.

Довольно жесткими являются общие профессиональные требования к работникам банковской сферы. Во-первых, это обязательное условие высокого профессионализма, достигаемого в процессе образования (пять лет) и практической деятельности (не менее трех лет) с последующим регулярным повышением квалификации. В связи с высокой ответственностью и напряженностью работы в банковской сфере, данный вид деятельности относится к наиболее трудозатратным. Следовательно, банковский менеджер затрачивает больше времени на получение образования и опыта, чем другие специалисты. В связи с этим, ценность банковского состава является высокой по причине временных и финансовых сложностей его обновления или замены.

Во-вторых, обязательным является наличие в банке положительного социально-психологического климата и регуляции взаимодействия между служащими посредством четких морально-этических норм. Из-за закрытости банковской сферы и обязательности неразглашения банковской тайны текучесть кадров здесь особенно нежелательна. По существу, уход

служащего любого ранга, обладающего конфиденциальной информацией, может грозить банку финансовым крахом. Особая атмосфера банка, положительный социально-психологический климат может удержать и стабилизировать недовольного работника и, следовательно, предотвратить "утечку " секретной информации.

В-третьих, необходимо, чтобы в банке стабильно поддерживалась система четкой иерархии. Поэтому возникающие социально-психологические противоречия во взаимодействиях руководства и исполнителей могут быть смягчены специальными мероприятиями, направленными на снижение напряженности в коллективе. Это не только понизит уровень конфликтности в банке, но и предотвратит его нежелательные последствия. Банку вообще значительно дешевле обойдется затрата средств на материальное и моральное стимулирование своих работников, нежели на их увольнение и рекрутирование новых квалифицированных кадров, их обучение и повышение квалификации.

В-четвертых, банковская сфера предъявляет высокие требования к точности работы специалистов. При этом, наличие благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе банка снижает вероятность ошибок, "стоимость " которых нередко измеряется числом со множеством нулей. И наоборот, в коллективе, в котором присутствует напряженная и нервозная обстановка, риск возникновения таких ошибок, а следовательно, и финансовых убытков значительно возрастает.

И наконец, в-пятых, предъявляются высокие требования к надежности банковских сотрудников. При отсутствии в современных условиях четкой правовой регламентации банковской деятельности экономически более выгодным является формирование штата постоянных сотрудников, преданность которых проверена годами совместной работы, нежели вынужденная смена кадрового состава банка.

Таким образом, проведенный анализ позволяет сформулировать проблемные поля исследуемой темы, где приоритет отдается изучению профессионально-ролевых позиций банковских служащих, их констатации и институциональному оформлению.

Здесь имеет огромное значение не только процесс адаптации к той роли, которая статусно определяется для личности, но и стремление направить процесс социализации в задаваемом формате. Этот механизм статусного самоопределения, когда индивид не только приспосабливается к другим в плане своего ролевого поведения, но и приспосабливает других к себе и к своей социальной роли, выполняет важную регулятивную функцию на всех этапах жизненного пути личности в плане ее взаимодействия с социальным пространством.

На взгляд автора, формулировать статусно-ролевой набор представляется необходимым, так как он:

- помогает обеспечить большую открытость (транспарентность) с точки зрения ожиданий от выполняемой работы;

- проясняет для работника, что следует ожидать в результате деятельности, как оценивать конкретный результат;

- оказывает помощь при формулировании заданных параметров профессиональной деятельности.

Литература и источники:

1. Бурая, Г. А. Банковский сектор экономики Хабаровского края / Г. А. Бурая // Дальневосточный капитал. – 2009. – № 1. – С. 12 – 18.

2. Сарджвеладзе, Н. И. Структурные стороны системы «личность – социальный мир» / Н. И. Сарджвеладзе // Личность и ее взаимодействие с социумом. – М. : Наука, 2001. – 284 с.

3. Алавердов, А. Р. Социально-психологическое обеспечение процесса управления персоналом в коммерческом банке / А. Р. Алавердов // Банковское дело. – 2005. – № 2. – С. 34 – 37.

4. Ловягин, А. Е. Управление персоналом // Банковский персонал: подготовка, повышение квалификации и управление / А. Е. Ловегин. – М. : Экономикс. – 2006. – С. 54 – 57.

5. Ситнин, А. В. Управление банком. Организационные структуры, персонал, внутренние коммуникации / А. В. Ситкин. – М. : Инфра-М, 2000. – С. 146 – 165.