

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІОГРАФІЇ В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ

Стаття присвячена розгляду системної професіографії в банківській сфері. Розглядається актуальність формування висновків щодо типів професійної діяльності працівників банківських структур. Аналізується діяльність працівників банківської сфери в системі «людина-людина». Водночас показано, що існуючі моделі недостатньо висвітлюють основний компонент професіографії – психограму.

Ключові слова: професіографія, банківська сфера, спеціаліст, професія, діяльність, система.

Стаття посвящена рассмотрению системной профессиографии в банковской сфере. Рассматривается актуальность формирования выводов относительно типов профессиональной деятельности работников банковских структур. Анализируется деятельность работников банковской сферы в системе «человек-человек». Вместе с тем, показано, что существующие модели недостаточно освещают основной компонент профессиографии - психограму.

Ключевые слова: профессиографии, банковская сфера, специалист, профессия, деятельность, система.

Актуальність проблеми. На сьогодні банки та їхні послуги відомі кожному громадянину. Конкуренція між банківськими структурами знаходиться на межі свого епогею, оскільки всі банки пропонують майже однакові послуги, гарантії та умови. Процентні ставки на депозитні чи кредитні послуги відносно вирівнялись у всіх банках, і кожен громадянин може обрати собі як великий і достатньо старий банк по строку існування, так і звичайний, так званий «кишеньковий» банк. Таким чином, основну увагу треба звернути не тільки на послуги банку та його імідж, а на кропіткий підбір персоналу, на його адаптованість до роботи, оскільки клієнт обере саме той банк, який запропонує висококваліфіковане, гармонійне і швидке обслуговування.

При вивченні професійної діяльності спеціалістів банківської сфери необхідно спиратись на загальновизнані принципи професіографії: принцип комплексності; принцип цілеспрямованості; принцип особистісного підходу; принцип надійності; принцип диференціації, який вивчає різноманітні професії в межах однієї діяльності; принцип типізації та принцип перспективності й реальності [3].

Аналіз сучасних вітчизняних та зарубіжних наукових джерел показав актуальність професіографічного аналізу діяльності працівників банківської сфери, оскільки вимоги до професійного працівника банківської сфери були розроблені ще в середині минулого століття.

Мета статті: здійснити теоретичний аналіз системної професіографії в банківській сфері.

Завдання полягає у з'ясуванні ступеня розробленості і особливостей професіографії у банківській сфері.

Комплексний метод вивчення й опису змістовних і структурних характеристик професії з метою встановлення особливостей взаємин суб'єкта праці з компонентами діяльності та її функціонального забезпечення називається професіографією. За даними професіографії, її психологічного аналізу визначається психограма професії – її психологічний опис, що є інтерпретаційним аналізом операціонально-технологічного змісту конкретної трудової діяльності і в остаточному варіанті характеризується сукупністю професійно важливих психологічних і психофізіологічних якостей, які реалізуються у певній діяльності й забезпечують її виконання [3].

Розглядаючи питання професіографії в банківській сфері, необхідно визначити та зрозуміти до якого виду діяльність відноситься дана сфера.

Вихідним концептуальним поняттям професіоведення є поняття «професія». Трактують даного поняття в професійній літературі багато. Насамперед, це заняття, що вимагає спеціальної підготовки, яке людина практикує регулярно і яке служить їй джерелом засобів до існування. Далі, професія об'єднує групу людей, що займаються однотипною діяльністю, всередині якої встановлюються визначені зв'язки і норми поведінки. Професія виступає як особлива форма соціальної організації працездатних членів суспільства, об'єднаних загальним видом діяльності і професійною свідомістю. За визначенням Б. Шоу, професія - це змова фахівців проти

непосвячених. Кілька визначень наводить у своїх роботах Є. А. Клімов. Найбільш повним є наступне: «Професія - це необхідна для суспільства, соціально цінна і обмежена внаслідок розподілу праці область програми фізичних і духовних сил людини, що дає йому можливість одержувати замість витрачених сил на працю необхідні кошти для її існування і розвитку». Уточнюючи це об'ємне визначення, Є. А. Клімов характеризує професію як спільність, діяльність, область прояву особистості і як систему, що історично розвивається [1].

Світ професій надзвичайно великий і нараховує біля 20 тисяч професій і 40 тисяч спеціальностей.

Існує велика кількість класифікацій професій, але ми розглянемо декілька основних.

Перш за все необхідно виділити класифікацію професій Дж. Холланда, розроблену в 1966 р. Її перевагою є обґрунтована психологічна концепція, що об'єднує теорію особистості з теорією вибору професії. Дж. Холланд виходить з визнання спрямованості найбільш значущою підструктурою особистості. Успішність діяльності визначається такими якостями, як ціннісні орієнтації, інтереси, установки, відносини, мотиви.

На основі встановлення основних компонентів спрямованості: інтересів і ціннісних орієнтацій - Дж. Холланд виділяє шість професійно орієнтованих типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний (орієнтований на загальноприйняті норми і традиції), підприємницький та художній. Кожен тип особистості орієнтований на певну професійну середу: реалістичний тип - на створення матеріальних речей, обслуговування технологічних процесів і технічних пристроїв, інтелектуальний - на розумову працю, соціальний - на взаємодію з соціальним середовищем, конвенціональний - на чітко структуровану діяльність, підприємницький - на керівництво людьми і бізнес, художній - на творчість. Модель будь-якого типу особистості конструється за наступною схемою: цілі, цінності, інтереси, здібності, професійні ролі, яким віддається перевага, можливі досягнення та кар'єра [1].

У вітчизняній психології найбільшу популярність здобула класифікація професій, розроблена Є. А. Клімовим.

У відповідності з об'єктом праці виділяються п'ять типів професій

1. Людина - жива природа. Представники цього типу мають справу з рослинними і тваринними організмами, мікроорганізмами й умовами їхнього існування. Приклади: майстер-плодоовочівник, агроном, зоотехнік, ветеринар, мікробіолог.

2. Людина - техніка (і нежива природа). Працівники мають справу з неживими, технічними об'єктами праці. Приклади: слюсар-складальник, технік-механік, інженер-механік, електрослюсар, інженер-електрик, технік-технолог громадського харчування.

3. Людина - людина. Предметом інтересу, розпізнавання, обслуговування, перетворення тут є соціальні системи, співтовариства, групи населення, люди різного віку. Приклади: продавець продовольчих товарів, перукар, інженер-організатор виробництва, лікар, вчитель.

4. Людина - знакова система. Природні і штучні мови, умовні знаки, символи, цифри, формули - ось предметні світи, які займають представників професій цього типу. Приклади: оператор фотонабірного автомата, програміст, кресляр-картограф, математик, редактор видавництва, мовознавець.

5. Людина - художній образ. Явища, факти художнього відображення дійсності - ось що займає представників цього типу професій. Приклади: художник-декоратор, художник-реставратор, настроювач музичних інструментів, концертний виконавець, артист балету, актор драматичного театру [2].

Ці п'ять типів професій поділяють за ознакою цілей на три класи:

1. Гностичні професії (від давньогрецької «гнозис» - знання). Приклади в типі «людина - природа»: контролер-приймальник фруктів, дегустатор чаю; в типі «людина - техніка»: контролер готової продукції в машинобудуванні, майстер-діагност сільськогосподарської техніки; в типі «людина - людина»: судово-медичний експерт, соціолог; в типі «людина - знакова система»: коректор друкарні, контролер напівфабрикатів і готової продукції в поліграфії, бухгалтер-ревізор; в типі «людина - художній образ»: мистецтвознавець, музикознавець, театрознавець.

2. Перетворюючі професії. Приклади в

типі «людина - природа»: майстер-плодоовочівник, майстер-тваринник, апаратник з вирощування дріжджів, агроном по захисту рослин, зооінженер; в типі «людина - техніка»: слюсар-ремонтник, токарь, оператор прокатного стану; в типі «людина - людина»: вчитель, педагог-тренер, майстер виробничого навчання, інженер-педагог, екскурсовод; в типі «людина - знакова система»: кресляр-картограф, друкарка-стенографістка, бухгалтер; в типі «людина - художній образ»: квітникар - декоратор, живописець по фарфору.

3. Вишукувальні професії. Приклади в типі «людина - природа»: льотчик-спостерігач рибного господарства, льотчик-спостерігач лісового господарства, біолог-дослідник; в типі «людина - техніка»: розкладальник лекал, інженер-конструктор; в типі «людина - людина»: вихователь, організатор виробництва, організатор торгівлі; в типі «людина - знакова система»: програміст, математик; в типі «людина - художній образ»: художник з проектування інтер'єру, композитор [2].

Таким чином, можна побачити, що розглядати банківську сферу необхідно через систему «людина-людина». Система «людина-людина» являє собою сферу діяльності, де працювати потрібно безпосередньо з людиною.

Для працівника такої системи мають бути притаманні схильності до обслуговування людей, заняття лікуванням, навчання, виховання, захист прав і безпеки, управління людьми, легкість знайомств і спілкування з новими людьми, вміння уважно вислуховувати людей, вміння добре і зрозуміло говорити і виступати публічно. Особистість, яка працює в системі «людина-людина» повинна мати наступні виражені здібності: розвинуті комунікабельні здібності, емоційна стійкість, швидке переключення уваги, емпатія, спостережливість та організаторські здібності [4].

Всі банківські посади можна умовно поділити на три типи: керівники найвищого рівня (так звані топ-менеджери) — голова та члени правління, головний бухгалтер тощо; керівники середньої ланки — начальники управлінь, секторів, відділів, служб тощо; рядові співробітники.

Для кожної категорії працівників передбачено свої вимоги, деякі з них затверджені законодавчо, інші встановлює

сам банк з метою отримання найвищих професійних результатів праці та безпеки своєї установи.

Отже, коли в банку виникає потреба у пошуку нового спеціаліста, або підвищення кваліфікації іншого, або необхідні певні кадрові зміни, необхідним постає процес професіографії. Саме шляхом створення професіограми ми отримуємо повний перелік вимог до працівника.

Використання професіограми є дуже розповсюдженим у всіх типах професійної діяльності. Такими елементами професійної діяльності виступають:

Професійна інформація - система заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій та вимоги, що висувуються до особи, яка бажає їх набути, форми й умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, стан та потреби ринку праці, формування професійних інтересів, намірів та мотивацій особи.

Професійна консультація - науково організована система взаємодії психолога - консультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний добір - система професійно - діагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння нею.

Професійний відбір - система професійно - діагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професійна адаптація - комплексна система заходів, покликана сприяти процесу пристосування особи до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному професійному становленню працівника [4].

Починаючи роботу формування професіограми насамперед необхідно сформувати уявлення про те, якими якостями та знаннями повинен володіти майбутній працівник. Основні критерії

стосовно віку, статі, сімейного стану, стажу роботи встановлює керівник, який приймає рішення про майбутнє зарахування працівника. Вимоги до освіти та стажу роботи містяться у внутрішніх банківських посадових інструкціях. Деякі специфічні вимоги до окремих категорій працівників встановлено законодавчо, але передусім це стосується керівників банків. Оскільки банківський працівник, через специфіку своєї роботи, працює з грошовими цінностями або приймає рішення, що мають фінансові наслідки, неприпустимим є будь-який прояв суб'єктивного ставлення до кандидата.

Необхідно пам'ятати, що до певних посад Національним банком України сформовані жорсткі вимоги стосовно стажу, освіти, ділової репутації, як, наприклад, до керівників банків і банківських філій, касирів валютних кас, спеціалістів по роботі з банківськими металами тощо. Обов'язком керівника є перевірка відповідності кандидатів цим вимогам [5].

Стереотип типового банківського працівника в недавньому минулому представлявся як добре, але консервативно одягнений чоловік, спокійний, з середньою освітою, що вміє зрозуміло говорити. Зазвичай такий працівник приходив у банк після університету, сподіваючись пропрацювати в ньому все життя і вийти на пенсію, дослужившись до рівня керівника. На сьогоднішній день цей стереотип вже не відповідає дійсності. Близько 60% персоналу банків становлять жінки і все більше їх число потрапляє в органи управління банком. І робота банківського клерка все менш зв'язується з "перекладанням" паперів й більше орієнтується на продаж банківських послуг. Отже:

а) діяльність у банку являє собою для банківських працівників цікаву, різноманітну і престижну роботу і, як правило, вона забезпечує надійне робоче місце;

б) діяльність у банку вимагає високого рівня професійної компетентності та здатності спілкуватися з іншими людьми (у тому числі і в складних ситуаціях).

Вирішальне значення для успішної економічної діяльності при контактах з клієнтами має поведінка працівників. При цьому важливу роль відіграє принципове ставлення працівника банку до своєї роботи. Значною мірою воно впливає на його дії при

спілкуванні з клієнтами, тобто на його поведінку при контактах з ними.

Вивчаючи різноманітні професіограми банківських працівників, які існують на сьогоднішній час, ми побачили, що більшість цих розробок створені на практичному, повсякденному рівні, а ті, які існують в Ощадному банку України, були розроблені ще в 20 столітті і не є достатньо повними.

Як приклад, наведемо складові професіограми «Контролера – касира Ощадного банку»:

1. *Соціально – економічна характеристика професії:*

- галузь народного господарства;
- потреба в кадрах;
- географія професії;
- тип підприємства чи організації;
- тип первинного колективу.

2. *Виробнича характеристика професії:*

- місце роботи;
- знаряддя праці;
- предмет праці;
- мета праці;
- основні виробничі операції;
- професіональне знання, уміння,

навички;

3. *Санітарно-гігієнічна характеристика професії:*

- ступінь ваги і напруженості праці;
- обмеження по статі і віку;
- змінність;
- режим праці і відпочинку
- завантаженість аналізаторів
- несприятливі фактори
- медичні протипоказання

4. *Вимоги професії до індивідуально психологічних особливостей фахівця:*

- нейродинаміка;
- психомоторика;
- добова біоритміка;
- сенсорно – перцептивна сфера;
- пам'ять;
- увага;
- мислення;
- інтелект;
- емоційно – вольова сфера;
- риси характеру.

Таким чином можна зробити висновок, що хоча перераховані складові виступають елементами професіографії, вони є досить мінімізованими. А така головна складова професіографії, особливо в системі «людина – людина» як психограма, майже відсутня. Більшість уваги приділяється технічній

стороні діяльності, що не є головним при роботі з людьми.

Висновки.

Одне з чільних місць серед першочергових завдань в розвитку професійної сфери життя суспільства посідає професіографічне дослідження основних видів діяльності. Усебічне й глибоке професіографічне вивчення різних видів професійної діяльності є необхідною передумовою вирішення проблем, пов'язаних з ефективністю використання кадрового потенціалу, оптимізацією процесів відбору, підготовки та перепідготовки кадрів, раціоналізацією режимів і умов праці, зниженням травматизму і профзахворювань.

Основною метою професіографічного вивчення основних видів діяльності є визначення вимог, які вони висувають до індивідуально-психологічних,

психофізіологічних і особистісних властивостей та якостей працівників, визначення сукупності професійно важливих якостей, необхідних для оволодіння професією, створення на їх ґрунті еталонної моделі фахівця професіонала.

Таким чином, професіографічний матеріал є основою, фундаментом, що дає можливість більш ефективно вести практичну роботу з раціонального підбору, підготовки та перепідготовки кадрів.

Отже, професіограми професій є важливими методичними засобами у всіх видах професійної діяльності, тим більше у таких сферах, де цей аспект погано розвинутий, застарілий або зовсім відсутній.

Таким чином, ми бачимо, що професіографія в банківській сфері потребує нових досліджень та надбань.

Література

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов. / Э.Ф. Зеер – М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. / Е.А. Климов – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
3. Корольчук М.С. Теория і практика професійного відбору. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
4. Лукашевич Н.П. Психология труда. Учебное пособие / Н.П. Лукашевич, И.В. Сингаевская, Е.И. Бондарчук. – 2-е изд., доп. И пере-раб. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.
5. Сушко Н.М. Менеджмент персоналу в банках. / Н.М. Сушко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.

Voronina K., aspirant

THEORETICAL ANALYSIS OF PROBLEMS PROFESIOHRAFIYI IN BANKING

This article is devoted to the problem profesiohraphy in banking. We consider the relevance of the subject, his condition today. To create a complete picture of the different systems are considered professional by Klimov: system "human - wildlife" system "man - appliances (inanimate nature), the system" man - the man "system" man - a sign system "and the system" man - art image ". Most attention is focused on the "man - the man", as it is key in the banking sector.

Attention is paid to the particular structure of banks. All banking positions are divided into three types: the top level (so called top managers) - Chairman and members of the Board, Chief Accountant etc., middle managers - heads of departments, sectors, departments, services, etc., rank and file employees. Describe the characteristics of requirements for various positions formally established, documented, legally.

Keywords: profesiohraphy, banking, specialist, profession, activity, system.