

## **АНАЛИЗ ДИНАМИКИ СТРУКТУРЫ КАДРОВОГО СОСТАВА БЕЛОРУССКИХ БАНКОВ**

***Т.В. ЖОГОЛЬ***

*Полесский государственный университет,  
г. Пинск, Республика Беларусь, zhtat@mail.ru*

### **ВВЕДЕНИЕ**

Конкурентные отношения в условиях рыночной экономики порождают необходимость совершенствования и рычагов воздействия на соответствующих поставщиков немаловажной составляющей любых экономических субъектов – кадрового наполнения организации. В роли таких поставщиков всегда профессионально выступали профильные высшие и средние специальные учебные заведения. Традиционно они призваны обновлять соответствующую отрасль национального хозяйства необходимым количеством кадров. Ежегодный «перелив» определенного числа молодых специалистов – выпускников учебных заведений в состав предприятий и организаций соответствующим образом отражается на общей картине качественных и количественных характеристик кадрового состава той или иной отрасли, а значит, оказывает прямое влияние на её функционирование. Аналогичные тенденции можно проследить и на примере банковской системы как значительной и наиболее влиятельной составляющей экономических взаимоотношений субъектов как внутри государства, так и вне его пределов.

Численность занятых в банковской системе растёт постепенно, как и количество самих банков [1]. Получить специальность банковского профиля по-прежнему престижно, о чём красноречиво свидетельствуют итоги вступительных кампаний в профильные вузы на все формы обучения и полная комплектация вакантных мест в соответствующих кредитных учреждениях.

Вопросам анализа качественного и количественного кадрового состава банков и оценкам соответствующего обеспечения банковской системы отдельные исследования не посвящались [2].

Поэтому целью данной работы является анализ состояния, структуры кадрового состава коллективов белорусских банков, выявление основных тенденций в динамике, а также определение перспектив обозначенных ключевых направлений их развития.

### **МЕТОДИКА И ОБЪЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

При обработке исследуемых показателей использовались следующие традиционные статистические методы [3, 4]: метод массовых наблюдений, заключающийся в сборе первичного статистического материала; метод группировок, суть которого - в систематизации и классификации собранных данных; метод обобщающих показателей, который позволяет характеризовать изучаемые процессы и явления в сравнении, а также выявлять их взаимосвязи и масштабы при помощи статистических величин – абсолютных, относительных и средних. В качестве способов экономического анализа применены такие, как способ многофакторной группировки, графического отображения информации, различные формы сравнения.

В качестве объекта наблюдения избран кадровый состав белорусских банков.

Временной промежуток в двенадцать лет — с 1996 г. по 2007 г. — является достаточно ёмким и позволяет отразить наиболее полную картину преобразований в кадровой политике банков в рамках большей части всего переходного периода белорусской экономики, насчитывающего почти два десятка лет, что даёт возможность выявить и проследить изменения, характерные для основного его этапа, чтобы уловить, оценить, при необходимости откорректировать, закрепить наиболее перспективные и устойчивые из них.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В рассматриваемый период – 1996-2007 годы – банковская система Республики Беларусь включала в себя примерно три десятка банков (по состоянию на 22 января 2009 года - их 31 [5]), приблизительно 1/5 часть которых являются наиболее крупными – системообразующими.

Структура состава работников банковской системы на рисунке 1 отображает общие тенденции их соотношения и численности.



Рис. 1. Численность и структура состава работников банковской системы

Примечание: для всех рисунков в статье использованы данные отчётов Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Как видно на рисунке 1, наблюдается устойчивый рост общего числа сотрудников, работающих в банках, причём наибольший, усиливающийся рост отмечается среди специалистов, что позволяет общему количеству служащих удерживать тенденцию к увеличению, при заметном постоянном снижении числа работников, занятых на должностях, относимых к другим служащим. Это позволяет сделать вывод о закономерной политике банков к формированию своего рода ядра своих сотрудников (а именно – специалистов), удельный вес которого наращивается из года в год всё большими темпами. Согласно терминологии, принятой Общегосударственным классификатором «Профессии рабочих и служащих» (утверждён приказом Белстандарта от 30 декабря 1996 г., № 234):

- к руководителям относят должности руководителей организаций и структурных подразделений и их заместителей;
- к специалистам – занятых инженерно-техническими и экономическими работами (в том числе бухгалтеры, администраторы, экономисты);
- к другим служащим – осуществляющих подготовку, оформление документации, учёт и контроль, хозяйственное обслуживание (в том числе делопроизводители, кассиры, контролёры);
- а к рабочим – занятых непосредственно в процессе создания материальных ценностей, ремонтом, перемещением, перевозкой, оказанием материальных услуг и т. п.

До 2003 года включительно отдельно выделялась ещё одна категория – главные специалисты. В исследовании статистические данные по этой категории объединены в общую группу со специалистами, что было произведено и в отчётах Национального статистического комитета, начиная с

2004 года.

Если проанализировать образовательный уровень работников, занятых в банках, в динамике, следует обратить внимание на следующие показатели (рисунок 2). Как видно на рисунке, уровень образования всех служащих банков говорит об устойчивой тенденции к увеличению доли сотрудников с высшим образованием при постепенно снижающихся показателях в отношении среднего специального и других уровней образования. Обращает на себя внимание точка пересечения линий, отображающих число сотрудников соответственно с высшим и средним специальным образованием – между отметками 1996 и 1997 годы: их число сравнялось, после чего обозначился почти экспоненциальный рост количества банковских служащих с высшим образованием, и более пологий характер приобрела линия «Со средним специальным образованием» с серьезной тенденцией к снижению. Данная ситуация говорит о неизбежном и несомненно скором превалировании числа банковских служащих с высшим образованием над всеми остальными своими коллегами, обладающими пока что более низкими образовательными уровнями подготовки.



Рис. 2. Динамика уровня образования служащих (включая руководителей, специалистов, других служащих) банковской системы

При рассмотрении отдельных категорий сотрудников банков проявляются следующие характеристики уровня образования работников. Так, сотрудники, занимающие руководящие должности (рисунок 3), в подавляющем большинстве являются обладателями дипломов о высшем образовании, что соответствует общим образовательным тенденциям, представленным на рисунке 2, с той лишь легко объяснимой разницей, что доля таких сотрудников, имеющих высшее образование, особенно заметно выделяется на фоне остальных. Факт наличия среди руководителей образования не выше профессионально-технического объясняется наличием в банках, как и в любых других организациях, должностей, не связанных с основными видами деятельности банка, а значит, не всегда требующих высокой квалификации, но, тем не менее, относимых к руководящим.

Как видно на рисунке 4, уровень образования специалистов банков представляет собой качественно аналогичную картину, которая прослеживается на рисунке 3. В частности, заметно преобладание высшего образования над средним специальным — в среднем более чем в 1,5 раза. Однако это одновременно означает, что среднее специальное образование банковского профиля, которое на сегодняшний день в Республике Беларусь включает единственную специальность — «банковское дело», все ещё серьёзно востребовано в банках. Данный факт свидетельствует в том числе и о достаточно качественной подготовке банковских специалистов в средних специальных учебных заведениях. С другой стороны, уходящие влево линии графика свидетельствуют о явном рав-

ных количествах специалистов с высшим и средним специальным образованием, которое наблюдалось в начале 90-х годов, то есть в самом начале реформирования банковской системы.



Рис. 3. Динамика уровня образования руководителей в банковской системе

В рассматриваемом периоде по указанной специальности ссузами был предложен целый ряд специализаций для банков: «внешнеэкономическая деятельность банков», «учёт в банках», «коммерческий банк», «правовое регулирование банковской деятельности», «кредитная и инвестиционная деятельность», «учет в коммерческих банках и структурах», «международные банковские операции» и «автоматизация банковских работ». Последняя из перечисленных осталась единственной на конец периода. Кроме того, отмечается тенденция к снижению числа профильных ссузов, обеспечивающих надлежащими кадрами банки. Причем в настоящее время все они только государственной формы собственности.



Рис. 4. Динамика уровня образования специалистов банковской системы

Интересна выявленная динамика уровня образования банковских работников, должности которых относятся к группе других служащих (рисунок 5) – она порождает несколько трактовок. Во-первых, в период до 2001 года, когда наблюдался постоянный рост числа всех банковских работников, отмечается рост количества других служащих со средним специальным образованием при постепенном снижении – с профессионально-техническим и ниже. Во-вторых, после 2001 года число работников упомянутых категорий снижается резко; такое падение количества других служащих, у которых нет высшего образования, связано с уменьшением общего числа таких сотрудников за счет увеличения доли специалистов с высшим образованием (рисунок 1). Причём данные явления сопровождаются относительной стабильностью в течение всего рассматриваемого периода числа сотрудников, относимых к другим служащим, которые имеют высшее образование. Это позволяет сделать вывод о политике банков с приоритетами не только к комплектации своих коллективов профессионалами преимущественно высшего уровня подготовки, но и к смещению удельных весов рассматриваемых категорий в сторону наращивания объёма главной стратегической своей силы – специалистов, в том числе и за счёт снижения числа других служащих.

Численность сотрудников банковской сферы, занимающих должности, относимые к рабочим, остаётся практически неизменной на протяжении всего рассматриваемого периода (рисунок 6). Исключение в последние годы аналогично рассмотренным выше составляют незначительные смещения к снижению общего числа работников и к усилению доли высшего образования.

Анализ половозрастного состава работников банков позволил определить соотношение мужчин и женщин, составляющих списочную численность работников банковской системы. Коллективы белорусских банков никогда не могли похвастаться преобладанием в них мужчин, в пределах рассматриваемого периода их доля по отношению к женской составляющей колеблется в пределах одной четверти [6].



Рис. 5. Динамика уровня образования других служащих банковской системы

Под списочной численностью принято понимать, согласно Общегосударственному классификатору «Профессии рабочих и служащих» [7], совокупность работников, заключивших трудовой договор (контракт) и выполняющих все виды работ: постоянную, сезонную, а также временную. В нее включаются не только фактически работающие, но и временно не работающие по таким причинам, как отпуск, связанный с рождением ребенка, до достижения им трехлетнего возраста, служебные командировки, очередные отпуска и т. п. Например, в 2004 — 2007 гг. в отпуск, связанный с рождением ребенка, уходили не только женщины, но и мужчины (от 4 до 7 случаев), и доля

сотрудников в отпуске по данной причине занимает стабильно более 5% всей списочной численности служащих банков.

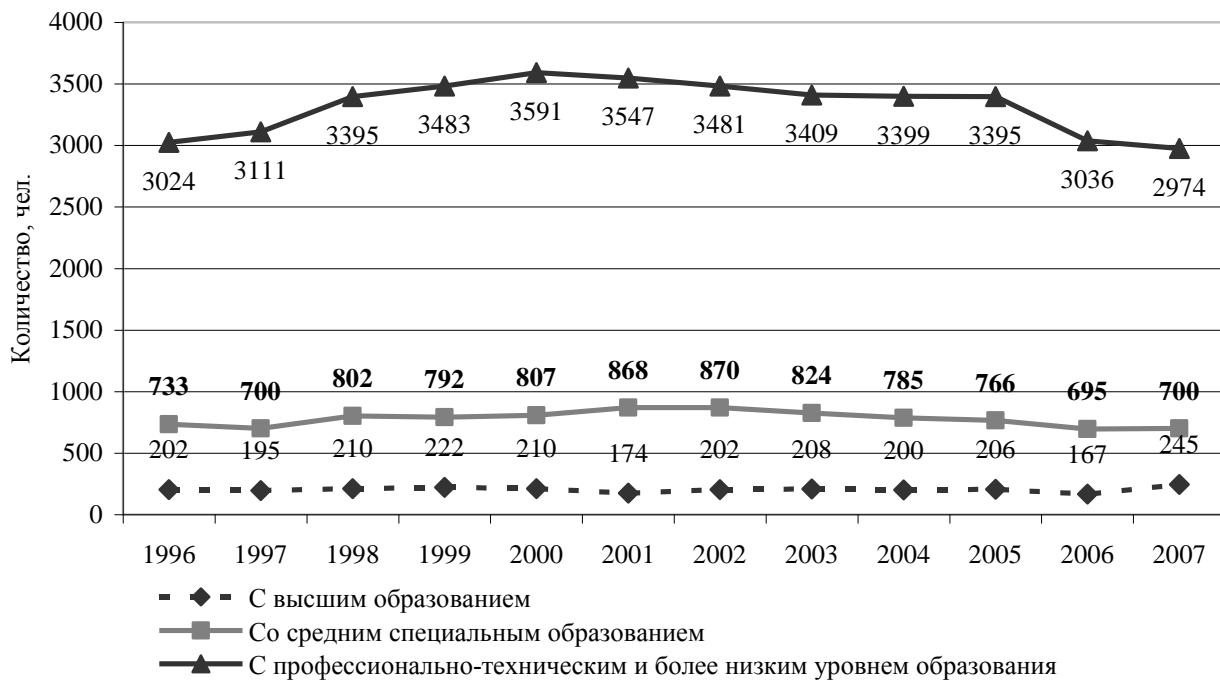


Рис. 6. Динамика уровня образования рабочих, занятых в банковской системе

Структура женской и мужской составляющей коллективов белорусских банков представлена на рисунках 7, 8.

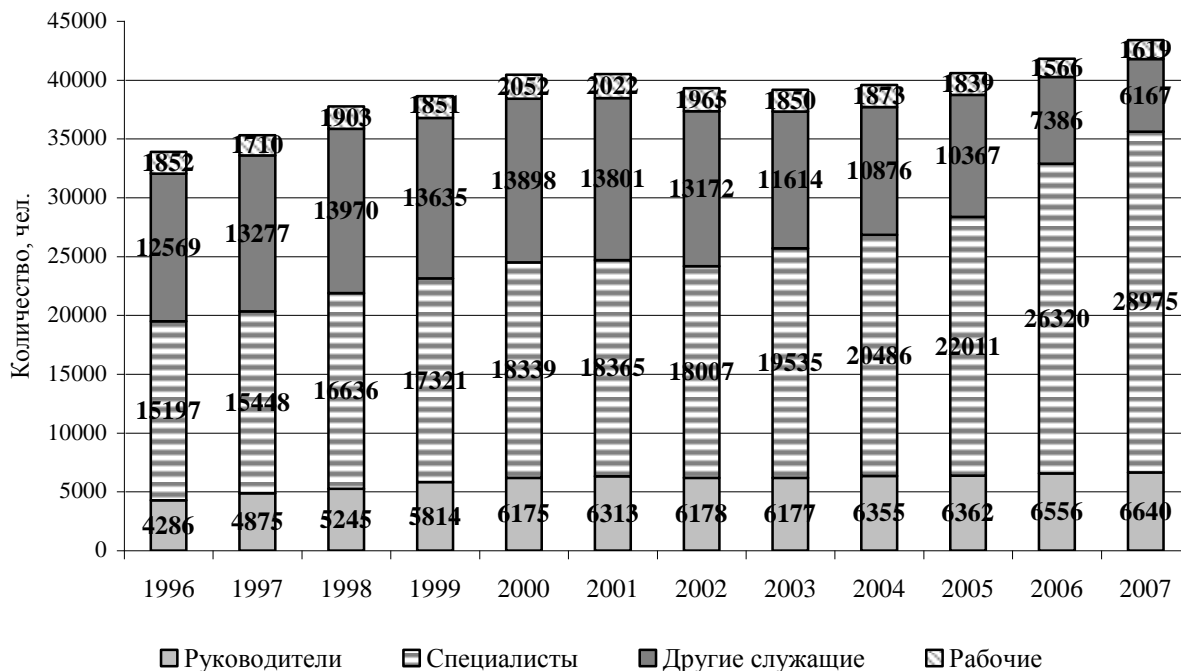


Рис. 7. Численность и структура женской части сотрудников банков

Очевидно, что коллективы сотрудников банков имеют скорее женское лицо, кроме этого, проявляет себя стремление мужчин занимать лидирующие позиции. Несмотря на то, что мужчин в три раза меньше, доля среди них руководителей (по отношению к общему количеству банковских служащих-мужчин) заметно больше чем у женщин (примерно каждый четвёртый работающий в

банке мужчина, тогда как у женщин руководящий пост занимает примерно одна из шести).

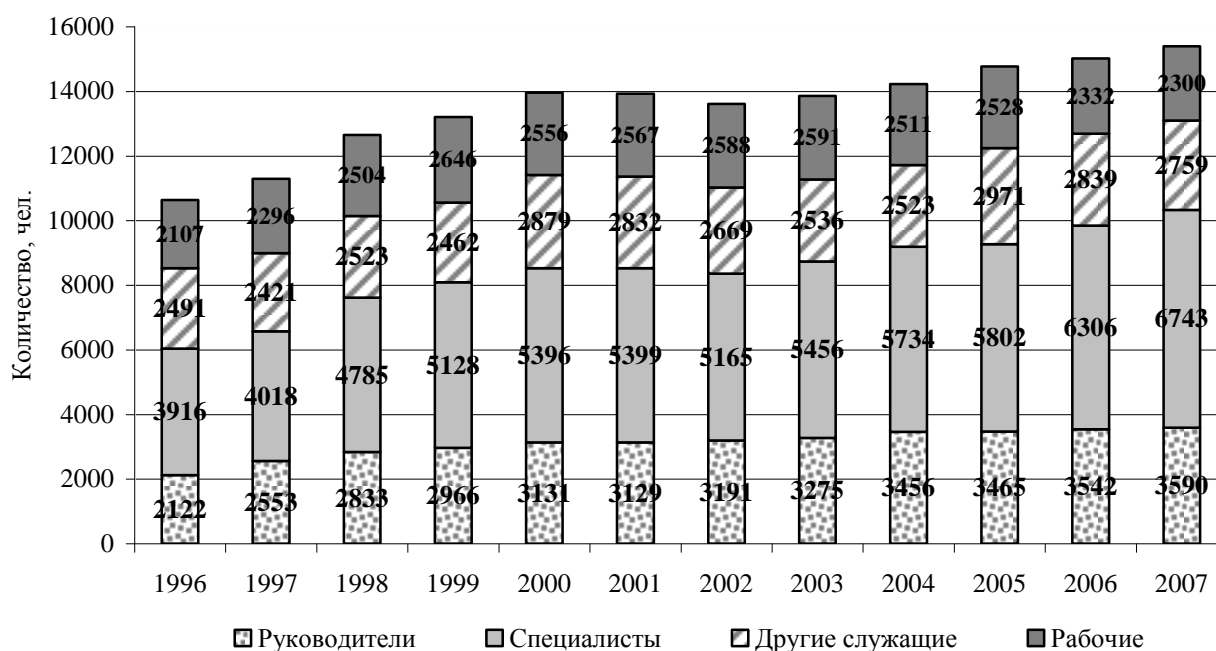


Рис. 8. Численность и структура мужской части сотрудников банков

Общая динамика возрастных изменений в банковских коллективах представлена на рисунке 9. Около 70% всех сотрудников банков в возрасте от 30 до 49 лет, на протяжении всего периода такое соотношение существенно не изменилось. Менялись лишь пропорции объёмов данных категорий: банковских работников в возрасте «30-39» в начале периода было примерно в 1,5 раза больше, чем в возрасте 40-49, тогда как к концу периода их численность практически сравнялась. Кроме этого, обращают на себя внимание следующие тенденции. Наблюдается стабильное медленное увеличение числа сотрудников старше 50, их доля к концу периода увеличилась вдвое и уже составляет 15%. Колебания численности молодёжи – до 29 лет – имеют общую волнообразную тенденцию от снижения приблизительно в середине рассматриваемого периода к, в дальнейшем, возрастанию. Особенно это заметно среди явно недавних студентов, так как их возраст составляет до 24 лет.

Аналогичные тенденции прослеживаются при рассмотрении структуры банковских коллективов в разрезе должностей.

Средний возраст сотрудников в белорусских банках примерно 37 лет, руководителей — 42 года, специалистов — 35 лет, других служащих — 36 лет.

Налицо стабильное преобладание количества мужчин категории «30-39» над «40-49», тогда как у женщин оно стало наблюдаться только в последние годы. Вся мужская часть банковских коллективов может быть разделена на две примерно равные части: с возрастными ограничениями от 30 до 49 лет, другая часть – содержащая крайние показатели – молодёжь (треть) и лица старше 50 (пятая часть). Женская часть сотрудников делится на не столь равные части, так как число женщин в возрасте средних показателей шкалы преобладает по количеству, соответствующему крайним, кроме этого, доля лиц категории «старше 50» не превышает 12-13%. К тому же мужская часть коллективов банков, приблизительно до середины периода содержащая большую долю молодёжи, к концу периода сдаёт позиции в темпах омоложения в пользу женской, а вот изменения количества старше 50 остаются стабильно равными и соответствуют общим тенденциям [8].

И, наконец, несмотря на заметные различия, в структуре образовательного уровня «банкиров» женщин и мужчин, сохраняются общие тенденции, обозначенные выше: рост доли сотрудников с высшим образованием при одновременном уменьшении количества имеющих среднее специальное, профессионально-техническое и более низкое образование.

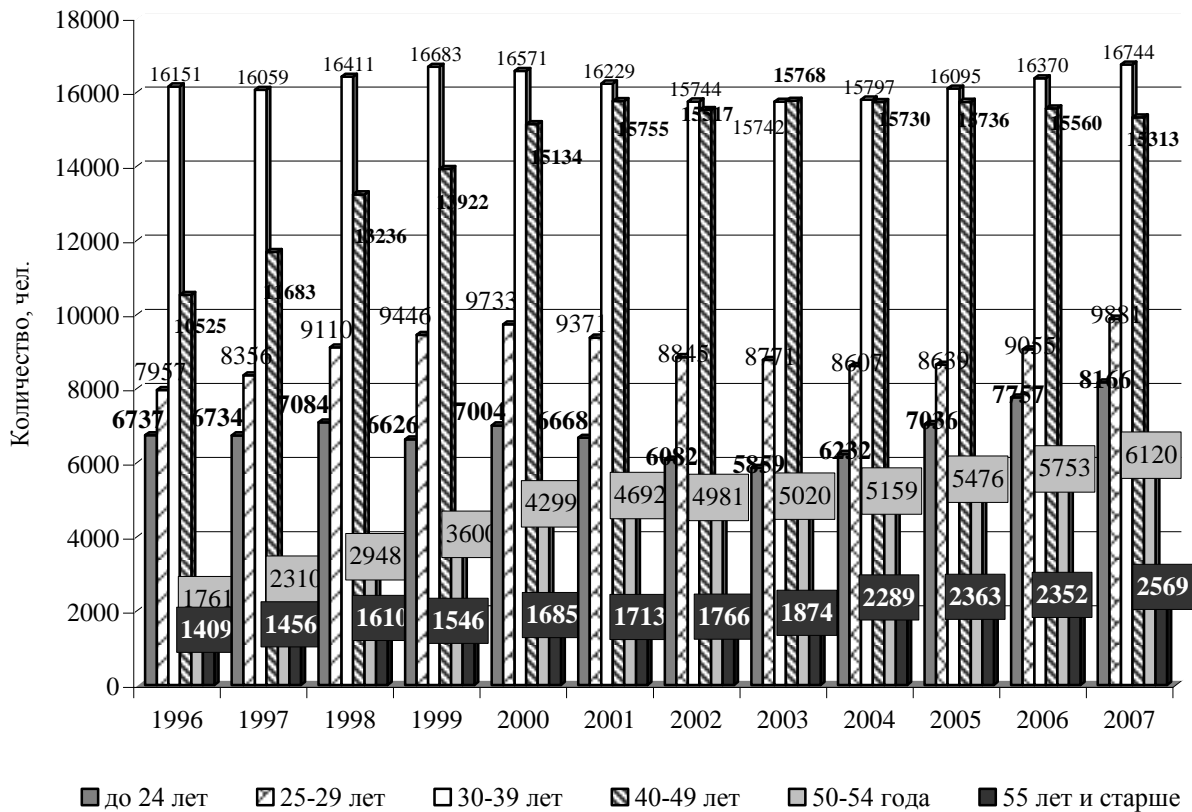


Рис. 9. Общая динамика возрастных изменений коллективов банков

Сравним возрастную структуру коллективов, распределив по полу (рисунки 10 и 11).

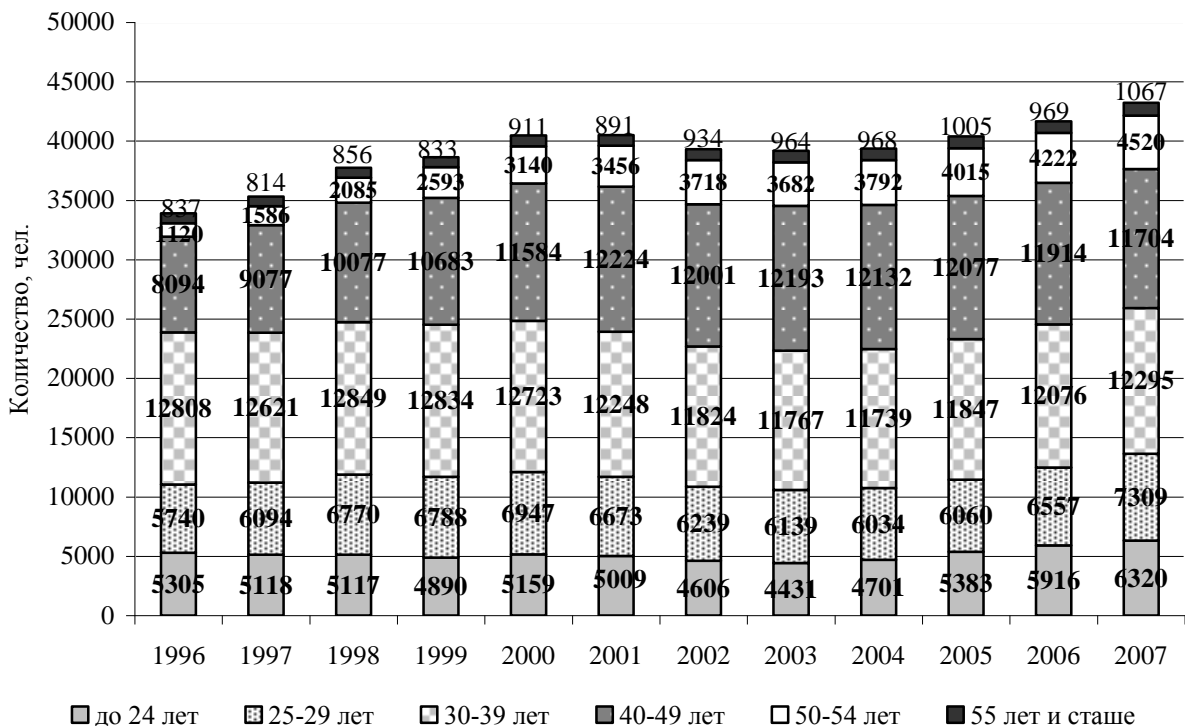


Рис. 10. Динамика возрастных изменений женской части коллективов банков

Однако показательны следующие особенности: при примерно равных долях обладателей и об-



ладательниц профессионально-технического и более низкого уровня подготовки в начале периода банкиры-женщины гораздо более быстрыми темпами улучшили своё образование, нежели мужчины. К концу периода их доли (с уровнем образования – профессионально-техническим и ниже) составили 13 и 23 % соответственно. Также интересно соотношение числа имеющих высшее образование – его обладателями были 50 % мужчин уже в 1996 году, а половина женщин с дипломом высшего учебного заведения набралась лишь 10 лет спустя. Хотя темпы «обучаемости» у женщин несравнимо более высокие, ведь их в банках в три раза больше, чем мужчин. Это и обеспечивает отмеченный выше высокий рост числа сотрудников банков с высшим образованием (рисунок 2).

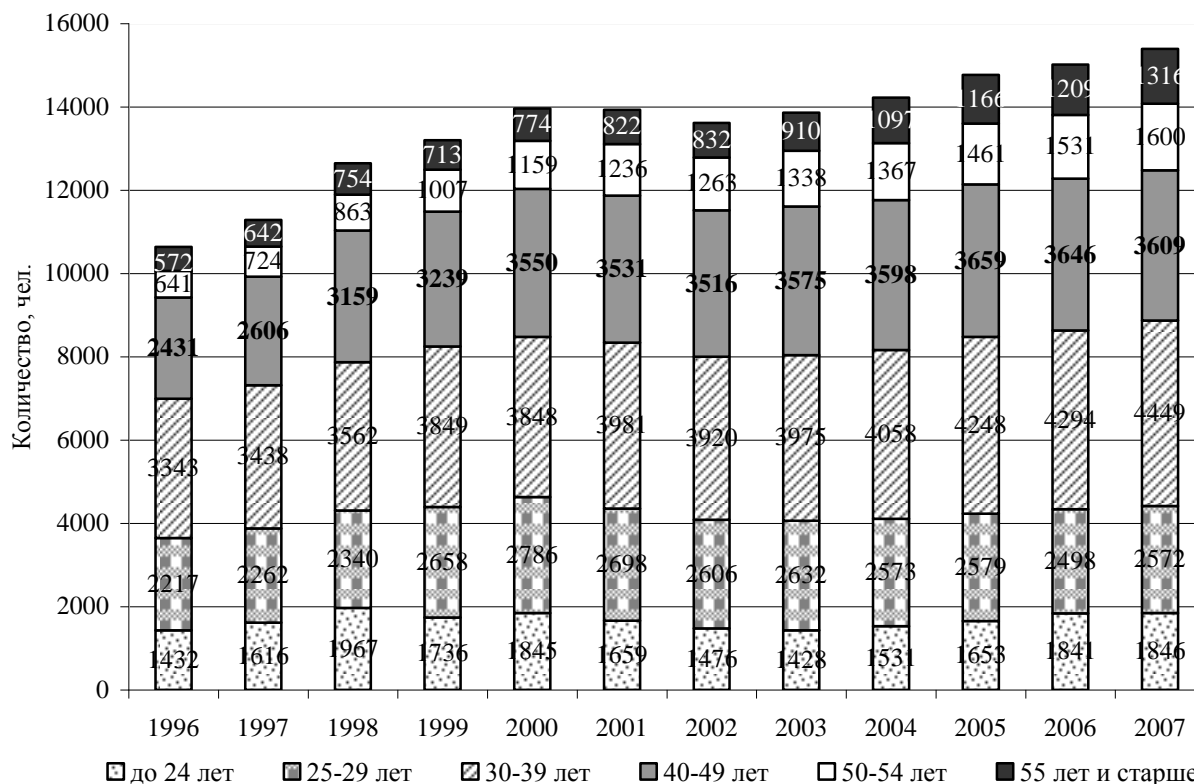


Рис. 11. Динамика возрастных изменений мужской части коллективов банков

## ВЫВОДЫ

Таким образом, выявленные в результате проведённого анализа тенденции к омоложению и повышению образовательного уровня работников, занятых в банковской системе, позволяют оценить кадровую политику белорусских банков в рассматриваемом периоде как имеющую целевые установки по развитию и повышению качества выполнения банками своих функций за счёт наращивания интеллектуального потенциала своих сотрудников.

Формирование кадрового потенциала белорусских банков на основе прогнозирования потребности в специалистах соответствующей квалификации играет важную роль в прогрессивном развитии банковской системы.

Однако оценки валовой потребности банков в кадрах не всегда может быть достаточно для её удовлетворения. Несмотря на то, что экономист по-прежнему является специалистом широкого профиля, возврат к усилению в последние годы в вузах дифференциации специализаций по специальности «финансы и кредит» (с 2006 года специализаций предлагается уже 12 [9]) позволяет банковской системе в ближайшей перспективе усилить свой кадровый состав сотрудниками более узкой специализации, а значит, получить импульс в развитии определённых направлений своей деятельности.

Изучение потребностей экономики на этапе модернизации высшей школы, а именно введения новых образовательных стандартов, предъявляющих требования к качеству содержания образования, приближаемые к европейским, необходимо для формирования чёткой маркетинговой страте-

гии на рынке образовательных услуг. Перспективное следствие - своего рода коагуляция образовательных центров с непосредственными потребителями продуктов системы образования – в нашем случае банками. Определяющим критерием здесь должна стать полнота трудоустройства своих выпускников по специальности учебными заведениями любого уровня.

Высшая школа в Республике Беларусь предлагает гораздо больший спектр специальностей и особенно специализаций, позволяющих получить работу в банке, нежели средне-специальные учебные заведения. Каждый третий вуз, предлагающий специальности банковского профиля, - негосударственной формы собственности, при общей тенденции к увеличению среди учебных заведений с банковскими специальностями числа государственных вузов и уменьшению негосударственных, что является особенностью подготовки экономических кадров в рыночных условиях [1]. Для банков всё больше и разнообразнее (в плане специальностей и специализаций для банков) готовят по инициативе государства и на высшем уровне. Банковские специалисты среднего звена выходят из значительно меньшего количества учебных заведений при их одновременно по-прежнему высокой востребованности в банках.

Однако нет необходимости количественно увеличивать подготовку специалистов ссузами для комплектации банков кадрами надлежащего качества. Есть альтернативный вариант – наращивание уровня практической подготовки банковских специалистов вузами. Для того чтобы выпускник был не просто конкурентоспособным на рынке труда, получив диплом престижного вуза, имея фундаментальное высшее образование, исследовательские и другие навыки, а стал способным на новом рабочем месте сразу приступить к выполнению своих обязанностей и быстро превратился в инициативного профессионала, необходимо максимально приближать процесс обучения к практической деятельности в банках. Теоретическое изучение банковских операций, основ банковской деятельности не сможет дать настолько полного представления о будущей профессии студенту, её избравшему, как тесное знакомство с банковскими программными продуктами и их освоение в учебных или виртуальных банках. Кроме того, возможность опробовать свои силы на будущем рабочем месте, и не только в рамках различных видов практики, а также доступ к материалам для анализа и исследования как для студентов, так и преподавателей в совместно созданных обучающих центрах банков могут стать важной составляющей для повышения образовательного уровня за рамками семинаров и стажировок, развития учебного заведения в тесном сотрудничестве с потенциальными работодателями своих выпускников – банками [10].

## ЛИТЕРАТУРА

1. Жоголь, Т.В. Потребность белорусской банковской системы в квалифицированных кадрах: актуальность и методические подходы к прогнозированию /Т.В. Жоголь // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы: материалы междунар. науч.-практ. конф., Пинск, 23-25 апреля 2009 года / Полес. гос. ун-т; редк.:К.К. Шебеко[и др.]. – Пинск, 2009. – С. 136 – 137.
2. Жоголь, Т. В. Проблемы управления системой подготовки экономических кадров сегодня /Т.В. Жоголь// Экономика и управление. – 2006. – № 4. – С. 103-107.
3. Статистика: учебник / А.В. Сиденко, Г.Ю. Попов, В.М. Матвеева. – М.: «Дело и сервис», 2000. – 464 с.
4. Теория статистики: учебник / Ю.Г. Гаабе, Г.Я. Киперман, М.А. Клушанцева; ред. И.Г. Малый. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Статистика, 1979. – 416 с
5. <http://www.nbrb.by>
6. Жоголь, Т. В. Взаимосвязь качества кадрового состава белорусских банков и качества образования для будущих банкиров /Т.В.Жоголь // Повышение качества в условиях формирования инновационной экономики: материалы междунар. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 26-27 сентября 2008 года / Санкт-Петербургский гос. ун-т. экономики и финансов. – Санкт-Петербург, 2008. – С. 244- – 250.
7. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих, должности служащих и тарифные разряды». ОКРБ 006-96. – Введ. 30.12.1996. – Минск: НИИ труда, 1996.
8. Жоголь, Т.В. Анализ динамики кадрового состава белорусских банков / Т.В.Жоголь //Образование и наука без границ: материалы IV междунар. науч.-практ. конф., Пржемысл, 7-15 декабря 2008 года / под ред. Славомира Гоняка [и др.]. – Пржемысл, 2008. – С. 112
9. Высшие учебные заведения Республики Беларусь: справ. абитуриента 2006 / Сост. К. Н. Иваш [и др.]. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск.: ТетраСистемс, 2006. – 352 с.
10. Жоголь, Т.В. Применение инновационных методов в процессе подготовки банковских специалистов / Т.В.Жоголь // Проблемы многоуровневого образования: материалы XIII междунар. науч.-метод.конф, Нижний Новгород, 29 января 2009 года / Нижегородский гос. архитектурно-строительный ун-т. – Нижний Новгород, 2009. – С. 304 – 305.

# THE ANALYSIS OF DYNAMICS OF STRUCTURE OF PERSONNEL STRUCTURE OF THE BELARUS BANKS

*T.V. ZHOGOL*

## *Summary*

In clause the analysis of security of banks by the staff in a cut of number, official, educational and age structure in dynamics of 12 last years is submitted. The basic tendencies are revealed, conclusions about a condition and structure of personnel structure of the Belarus banks are made. So, the tendency to gradual general decrease in age of bank collectives is determined, is especial due to inflow of youth till 24 years, and also to increase of an educational level of workers in banks. Collectives of banks in an overwhelming part will consist of employees young and middle-aged. The analysis of structure of personnel structure of bank system has shown, that their aggregate number grows, mainly due to growth of number of the employees borrowed on posts of experts. List number of bank employees is submitted mostly by women that does not prevent men to borrow supervising posts actively. The further forecasting of changes in personnel structure of banks demands the complex analysis of interactions of profile educational institutions with potential employers of the graduates - banks.

*Поступила в редакцию 12 февраля 2009г.*