



УДК 316.4.05

Финансовая организация как специфический объект социологического исследования

П. Ю. Кулагина

Кулагина Полина Юрьевна, аспирант кафедры социологии молодежи, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, kulaginapyu@mail.ru

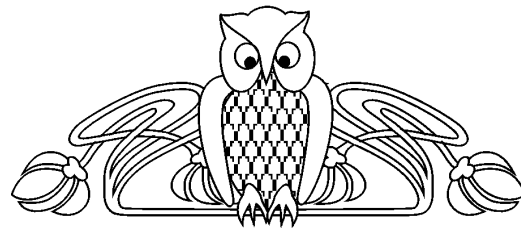
Выход России из социально-экономического кризиса определяет необходимость перехода финансовых организаций к устойчивому целевому развитию. Обеспечение данного развития предполагает уточнение изменения сущностных черт финансовой организации, рассмотрение социально-трудового конфликта как условия реализации данного развития. Поэтому сегодня важно не только уточнить трансформацию сущности финансовой организации, но и выявить роль социально-трудовых конфликтов как социальной предпосылки ее развития, доказать, что конфликты представляют собой неотъемлемую часть социально-трудовых отношений данной организации, предпосылку ее динамичного развития. Цель работы – определить специфику финансовой организации как социальной системы, в результате анализа теоретических научных традиций уточнить социально-трудовые активы развития финансовой организации. Методологическая основа исследования – функциональный методологический подход, определяющий трактовку организации как социальной системы, имеющей специфическую структуру, элементы, факторы развития, каждый из которых выполняет определенную функцию. В результате исследования раскрыты основные социально-трудовые активы финансовой организации: социальные ресурсы (состав работников, владеющих специфическим финансово-профессиональным потенциалом); финансовые ресурсы (депозиты, технологии, информационные потоки). Сделан вывод, что финансовая организация – это социальная система, оказывающая услуги по осуществлению денежного кругооборота, кредитования, реализации ценных бумаг. Ее развитие определяет постепенную модернизацию социально-трудовых принципов, переход к формированию инновационных факторов организационного развития. Процесс развития финансовой организации неизбежно формирует условия социально-трудовых конфликтов. Нельзя абстрагироваться, негативно относиться или механически административно подавлять данные конфликты. Важно систематически диагностировать социально-трудовую среду, выявлять факторы обострения конфликтов, реализовывать программы их сглаживания и разрешения.

Ключевые слова: финансовая организация, социально-трудовой конфликт, социальные активы.

Financial Organization as Specific Object of the Sociological Research

P. Yu. Kulagina

Polina Yu. Kulagina, <https://orcid.org/0000-0003-0438-370X>, Saratov State University, 83 Astrakhanskaya Str., Saratov 410012, Russia, kulaginapyu@mail.ru



Russia's exit from social and economic crisis defines the need of the financial organizations' transition to sustainable target development. Ensuring this development involves clarifying the changes in the essential characteristics of the financial organization and considering social and labor conflicts as a condition for the implementation of this development. Therefore, today it is important not only to clarify the transformation of the financial organization essence, but also to identify the role of social and labor conflicts as a social prerequisite for its development, to prove that conflicts are an integral part of the social and labor relations of the organization, a prerequisite for its dynamic development. The investigation purpose is to determine the specifics of the financial organization as a social system and, on the basis of theoretical scientific traditions results analysis, to clarify the social and labor assets of the financial organization. The methodological basis of the research is a functional methodological approach determining the interpretation of the organization as a social system with its specific structure, elements, development factors, each of which performs a specific function. The investigation results are: the main social and labor assets of a financial organization, the social resources (the composition of employees with specific financial and professional potential), the financial resources (deposits, technologies, information flows) are disclosed. The conclusion: a financial organization is a social system that provides services for the implementation of monetary circulation, lending, sale of securities. Its development determines the gradual modernization of social and labor principles, the transition to the formation of innovative factors of organizational development. The process of financial organization development inevitably creates the conditions for social and labor conflicts. It is impossible to ignore negative or mechanical administrative means to suppress these conflicts. It is important to systematically diagnose the social and labor environment, identify the factors of aggravation of conflicts and to realize the programs for their smoothing and resolution.

Keywords: financial organization, social and labor conflict, social assets.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-1-82-86>

В условиях выхода России из социально-экономического кризиса, развития российского рынка инновационных, информационных, образовательных услуг трансформируются организационные системы, обновляется деятельность всего комплекса хозяйственных организаций, в том числе и финансового типа. В современных финансовых организациях не только постоянно возрастают практики использования цифровых информационных ресурсов, совершенствуется их номенклатура, но и изменяется состав, модернизируются деятельные функции субъектов труда, осуществляется слияние и поглощение мелких и средних социальных структур крупными. В результате обновляются не только процессы функционирования финансовых организацион-



ных систем, но и их сущностное проявление. Последнее приводит к необходимости уточнения новых характеристик и сущностных черт современных финансовых организаций. В результате анализа теоретических научных традиций важно уточнить активы развития финансовой организации. Для достижения данных целей необходимо решить как минимум три исследовательские задачи: выявить и проанализировать различные социологические концепции, рассматривающие содержание современной организации в целом, а также организационных структур финансового типа; обозначить преимущества и недостатки рассматриваемых теорий; определить актуальные черты современной финансовой организации, уточнить технологические и социальные тенденции их развития. В научных источниках существует ряд теоретических разработок по данной проблематике. Разделим данные теоретические доктрины на несколько групп: междисциплинарные концепции теории организации; социокультурные парадигмы финансовой организации; организационные концепции социологии конфликтов. Рассмотрим базовые методологические подходы.

В рамках междисциплинарного методологического подхода (общих концепций теории организации) представляются принципы формирования любой современной организации как комплекса социальных субъектов. Т. Парсонс констатирует, что всякий тип организации представляет собой социальную систему, организованную и нацеленную на достижение ранее определенных целей. Достижение целей, с одной стороны, является признаком любой микро- и макроорганизации, с другой стороны, «исполнением одной из функций еще более широкой системы, а именно – общества»¹. Современная организация любого типа – это система, которая имеет определенное структурное проявление. Она представляет собой сознательно регулируемый социальный комплекс с жестко определенными границами, которые функционируют на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей². То есть организация неизбежно является компонентом общих систем и характеризуется социальной структурой. Поэтому содержание любой организации социально. Ведь организация – это универсальный комплекс, связанный с подготовкой и непосредственной деятельностью субъектов, направленной на оптимизацию взаимодействия машин, использование сырьевых ресурсов, реализацию технологий. В этой связи необходимо подчеркнуть, что главное в социально-экономической системе – не технологии, не машины, не сырье и даже не техника, а рабочая сила, социальные принципы функционирования организации. По сути, современная организация – это не машины, а прежде всего социально-трудовые отношения людей³.

Таким образом, на уровне междисциплинарной концепции организации представлены ее общие принципы как социального комплекса. Обосновано, что современная организация представляет собой социальный комплекс, определенным образом организованный, а также нацеленный на достижение формальных целей, решение специфических профессиональных задач. Тип организации как раз и определяется исходя из специфики поставленных целей и задач. В данном контексте финансовая организация – это организация, где ставятся финансовые цели, достижение которых осуществляется с помощью финансовых инструментов, работников, владеющих финансовым профессиональным потенциалом. Она является социальным комплексом, так как представляет собой совокупность социальных субъектов (работников), имеет определенную социальную структуру, представляет собой сознательно регулируемый саморазвивающийся социальный комплекс.

Данные разработки имеют существенные недостатки. Во-первых, исследователи пытаются организацию отождествить с механистической моделью формального социального комплекса. Здесь человек представляется в виде индивидуализированного трудового субъекта с формально закрепленными признаками, мотивами, интересами, стремлениями, нуждами, ограничениями. Между тем всякий субъект организации выступает как личность, поведение которой сложно, а порой и невозможно формализовать. Во-вторых, отсутствует анализ социокультурной составляющей сущности финансовой организации, не раскрываются особенности ее организационной культуры.

Данные недостатки преодолеваются в рамках социокультурных парадигм финансовой организации. В рамках социокультурных концепций доказывается, что финансовая организация, прежде всего, характеризуется особой деловой организационной культурой. Последняя, с одной стороны, может рассматриваться как проявление сущности финансовой организации, с другой – характеризоваться как набор «структурных социальных компонентов»⁴. Исследователи выделяют формы финансовых организаций (банки, небанковские кредитные организации, инвестиционные компании, кредитные союзы) и соответствующие им типы организационной культуры. В данном контексте финансовые организации, как и соответствующие им культурные определенности, формируются по двум критериям: 1) специфика трудовых функций работников; 2) характер движения и воспроизводства человеческого капитала. Подчеркивается, что финансовая организация объединяет в себе людей, имеющих специфический профессионально-трудовой человеческий капитал, выполняющих деловые функции, связанные с оборотом денежных средств. Данные люди работают в сфере фи-



нансовых потоков и имеют особенную «систему ценностей, норм и правил»⁵.

Несложно заметить, что характеристика финансовой организации через концепцию культуры имеет практический и теоретический смысл. В рамках данных характеристик должны уточняться специфика человеческих потребностей и способностей, рассматриваться последовательность и осмысленность трудовых действий акторов. Формирование организационной культуры в современной финансовой организации и становление ее как таковой – идентичные процессы. Ведь освоение работниками ценностей и норм организации, формирование определенного набора финансовых принципов поведения не только является условием развития их человеческого капитала, но и определяет социальную финансовую устойчивость деятельности организации, ее социальную структурированность и социальную интеграцию. По сути, если финансовая культура работников равноценна и соответствует аккумулированному ими опыту финансовой деятельности, то можно описать, а также условно систематизировать содержание данной финансовой организации, определить ее социальную устойчивость, уровень социальной интеграции и потенциальную способность к трудовой адаптации.

Теоретические социально-культурологические концепции представляют два типа социальных проблем трудовых групп финансовой организации «вне зависимости от их размеров: 1) проблемы выживания, роста и адаптации к внешним условиям; 2) проблемы внутренней интеграции, которой определяются рутинное функционирование и способность к адаптации»⁶. Данный подход позволяет рассматривать финансовую организацию как структурное подразделение финансовой отрасли, которая объединяет людей, реализующих собственный финансовый человеческий капитал, разделяющих определенный набор ценностей, норм, трудовых принципов. Финансовая организация здесь – это социально-культурная система, объединяющая работников, осуществляющих поведенческие финансовые функции и одновременно являющихся представителями финансовых культурных ориентаций, действующих исходя из финансовых деловых ценностных понятий и представлений. Данные люди идентично отвечают на трудовые запросы и вопросы. Они отличаются меркантильным стилем ценностной ориентации. Последнее можно выявить в результате их ответов на типовые вопросы: что представляет твоя трудовая организация? кто ты? как ты воспринимаешь окружающий мир? как ты относишься к другим людям? как ты ведешь себя, действуешь, используешь свое рабочее и свободное время, социальное пространство? В ответах на представленные вопросы чаще всего прозвучат ответы, где будут превалировать выгода, прибыль,

оптимальные формы распределения прибыли, денежные потребности и интересы.

Представленные разработки социокультурных парадигм имеют недостатки. Во-первых, в рамках данного подхода существенно сужается сущность финансовой организации до социокультурной составляющей работников данных организаций, их профессионального потенциала. Остается вне анализа целевая ориентация организационных структур, специфика трудового взаимодействия работников. Во-вторых, исследователи не представляют специфики противоречий функционирования финансовой организации, не раскрывают предпосылок проявления социальных конфликтов ее функционирования.

Рассмотрим организационные концепции социологии конфликтов. Функционализм в рамках теории организационного конфликта представляет собой наиболее распространенный подход, где рассматриваются современные социальные организации различных форм и видов. В рамках рассмотрения конфликтного проявления организационных процессов, с одной стороны, интерпретируется тип организации, с другой – рассматривается специфика социального процесса, характеризующего сущность организационной системы. А. Г. Здравомыслов в этой связи подчеркивает, что для любой организации важным конфликтологическим знанием является ряд теоретических принципов и положений, определяющих необходимость выделить следующий ряд форм протекания социально-трудовых конфликтов⁷. Здесь проявляются сущностные черты организационной системы в виде социально-трудового конфликта как нормы существования финансовой организации в условиях становления цифровой экономики.

В настоящее время не только увеличивается социально-экономическая роль цифровых информационных ресурсов и сетей в общем процессе предоставления информационных финансовых услуг, но и возрастает спрос на цифровые услуги. Последние становятся объектом потребления, купли, обмена, продажи. Резко возрастает объем «использования систем электронного документооборота и методик обучения технологиям электронного правительства»⁸, увеличивается общественное информационное потребление во всех общественных отраслях – от социальной сферы и производства до банковского сектора.

В новых условиях конфликты проявляются как позитивный фактор целесообразного обновления финансовой организации, явление, инициирующее институционализированное обновление и модернизацию ее трудовых отношений⁹. Он, с одной стороны, является результатом роста внешней и внутренней социальной неопределенности, с другой – определяет форму ее преодоления. Как социальная, так и финансовая неопределенность организации проявляет себя не только как функция роста количества информационных



потоков, которые имеются в финансовой организации по поводу конкретного фактора, но также и как функция достоверности социальной и финансовой информации. Поэтому данные формы неопределенности являются результатом развития ситуации, при которой невозможно диагностировать и контролировать характер и состояние внутренней, а также внешней среды финансовой организации. Поэтому неопределенность характеризует повышение недостоверности информации, появление факторов роста конфликтных отношений, невозможность точно оценивать и прогнозировать трудовые процессы, изменение потребностей, действия потребителей, а значит, и прогнозировать трансформацию внешней среды организационной системы.

Заметим, что если информации недостаточно или данная информация не точная, то социальная среда теряет предсказуемость и управляемость, возникают социально-трудовые конфликты, растет неопределенность. По мере перехода организационной системы от одного уровня к другому неопределенность, а также непредсказуемость ее развития возрастают. Социальная, как и финансовая, неопределенность растет, когда возрастает необходимость для организации использования новых информационных ресурсов. Социальная неопределенность усиливается при необходимости административных решений, принимаемых в быстро и динамично «развивающейся организационной системе»¹⁰. Наивысший потенциал неопределенности проявляется в социокультурной, финансовой, политической средах.

Таким образом, в рамках организационной концепции конфликта финансовая организация – это социально-финансовая система, функционирующая на основе двух факторов – социального (состав работников, владеющих специфическим финансово-профессиональным потенциалом) и финансового (состав финансовых ресурсов, технологий, информационных потоков). Процесс функционирования финансовой организации определяет необходимость, с одной стороны, диагностирования роста неопределенности внешней и внутренней социальной и финансовой среды, с другой стороны, реализации способности к контролю и управлению социально-финансовыми конфликтами. В рамках современной финансовой организации осуществляются оценка, прогнозирование, контроль и регулирование социально-трудовых конфликтов. Администрация не стремится их подавить или игнорировать. Технология регулирования социальных и финансовых конфликтов в данной организации связана с действием формальных, а также неформальных норм, правил, процедур, которые создают общие принципы и правила функционирования всего финансового пространства. Активно применяются процедуры посредничества, переговоров, социального проектирования развития организационной культуры.

Представленные разработки социально-конфликтных концепций имеют недостатки. Во-первых, в рамках данного подхода основной акцент в деятельности финансовой организации делается на формирование финансовой, социальной и информационной неопределенности, преодоление конфликтных противоречий ее функционирования. Специфика системы социально-трудовых отношений, разработки и реализации стратегий данной организации не учитывается. Во-вторых, исследователи абстрагируются от функциональных особенностей финансовой организации, не рассматривают многомерные формы классификации ее организационных структур.

Подводя итог приведенного анализа, можно представить обобщенный подход при выявлении сущности финансовой организации. В рамках данного подхода финансовая организация – это хозяйственная социальная подсистема, являющаяся активным участником денежной системы региона, а также отдельной страны. Финансовая организация формально действует на основании государственной регистрации и лицензии, оказывает услуги по осуществлению денежного кругооборота, кредитования, реализации ценных бумаг. Основными активами финансовой организации являются: социальные ресурсы (состав работников, владеющих специфическим финансово-профессиональным потенциалом); финансовые ресурсы (депозиты, технологии, информационные потоки). Реализация активов финансовой организации позволяет ей осуществлять ряд важнейших социальных функций: активизацию общественного воспроизводства денег и ценных бумаг; перераспределение денежных средств; консультирование и оценку финансовых агентов общества. Исходя из реализуемых функций, имеются следующие три основные формы финансовых организаций: банки (посреднические финансовые организации, участвующие в обороте денег и ценных бумаг); небанковские кредитные организации (участвуют в осуществлении перераспределения средств и сбережений); инвестиционные компании и кредитные союзы (осуществление узкоспециализированного менеджмента финансовых средств, а также диагностика и реализация ссудо-сберегательных услуг финансовых акторов).

В современных условиях роста социальной и экономической неопределенности финансовая организация – это адаптивная социальная система. Она ориентирована не только на оценку и контроль информационных потоков, факторов развития социально-трудовых конфликтов, но и на реализацию стратегий приспособления, имеет гибкую социальную структуру, стремится внедрять новые знания. В ней преобладает направленность на развитие творческого инновационного потенциала работников, партнерское социально-трудовое сотрудничество, формиро-



вание профессиональных команд, развитие организационных стратегических интересов.

В рамках современной финансовой организации происходит отказ от классических организационных принципов, не способных обеспечить эффективность функционирования финансовой организации в условиях информационной неопределенности. Осуществляется постепенная модернизация организационных принципов, переход к формированию инновационных факторов организационного развития: отказ от тотальной централизации административной власти, демократизация деятельности отдельных филиалов; перестройка процессов контроля структурных подразделений; формирование информационных центров как структур, осуществляющих деятельность по сбору, анализу, ранжированию и обработке информационных потоков; становление механизма оценки и разрешения социально-трудовых конфликтов.

Примечания

- ¹ Parsons T. Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations // *Administrative Science Quarterly*. 1956. September. Vol. 1, № 1. P. 69.
- ² См.: Мильнер Б. Теория организации. М.: ИНФРА-М, 2000.

- ³ См.: Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Современная социологическая интерпретация общественного воспроизводства // *Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология*. 2015. Т. 15, вып. 3. С. 46–52. DOI: 10.18500/1818-9601-2015-15-3-46-52
- ⁴ Баландина Т. М. Социальные коммуникации в системе организационной культуры предприятия // *Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология*. 2017. Т. 17, вып. 2. С. 167. DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-2-166-169
- ⁵ Шихирев П. Деловая культура – это культура получения и распределения прибыли // *Управление персоналом*. 2000. № 11. С. 15.
- ⁶ Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. С. 25.
- ⁷ См.: Здравомыслов А. Г. Фундаментальные проблемы социологии конфликта и динамика массового сознания // *Социс*. 1993. № 8. С. 12–21.
- ⁸ Паньшин Б. Цифровая экономика: особенности и тенденции развития // *Наука и инновации*. 2016. № 3 (157). С. 17.
- ⁹ См.: Хисматуллина З. Н. Организационные конфликты: понятие и типология // *Фундаментальные исследования*. 2005. № 3. С. 108–110.
- ¹⁰ Баландина Т. М., Быченко Ю. Г. Экономическое действие как форма социального действия // *Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук*. 2018. Т. 12, № 3. С. 37.

Образец для цитирования:

Кулагина П. Ю. Финансовая организация как специфический объект социологического исследования // *Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология*. 2019. Т. 19, вып. 1. С. 82–86. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-1-82-86>

Cite this article as:

Kulagina P. Yu. Financial Organization as Specific Object of the Sociological Research. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2019, vol. 19, iss. 1, pp. 82–86 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-1-82-86>
