

Секция «Менеджмент»

**Производительность и отдача от инвестиций в человеческий капитал в
российских и международных банках**

Просвиркина Елена Юрьевна

Аспирант

Национальный исследовательский университет - Высшая школа экономики,

Факультет менеджмента, Москва, Россия

E-mail: e.prosvirkina@mail.ru

В настоящее время успешное управление человеческими ресурсами (УЧР) является одной из приоритетных задач для руководства организаций. Актуальной проблемой УЧР становится оценка эффективности управления человеческими ресурсами. Существуют различные подходы к оценке эффективности УЧР, которые базируются как на субъективных оценках заинтересованных сторон, так и объективных количественных показателях. В данном исследовании представлены результаты анализа российского банковского сектора и оценка показателей производительности и отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

Одним из первых ученых, предложивших использовать рентабельность инвестиций в человеческий капитал для оценки эффективности УЧР, стал Я. Фитц-енц [3]. В банковской сфере до сих пор нет единого подхода к определению производительности. В качестве производительности в исследованиях встречаются следующие подходы:

- 1) отношение операционных расходов к средним активам;
- 2) отношение операционных расходов к чистому доходу;
- 3) отношение операционных доходов к расходам на персонал;
- 4) отношение чистого дохода к средним активам [4].

В упрощенной форме производительность персонала может рассматриваться как прибыль на сотрудника [3], именно данный показатель и был рассчитан для локальных и международных банков на российском рынке.

В связи с тем, что у большинства международных банков большая история деятельности и накопленный опыт на разных рынках в исследовании была выдвинута гипотеза о том, что международные банки имеют более высокие показатели производительности и рентабельности инвестиций в человеческий капитал. Для изучения выдвинутой гипотезы были рассчитаны данные для двухсот наиболее крупных банков по численности активов, оперирующих на российском рынке. Сбор данных, необходимых для расчета выбранных показателей, осуществлялся на базе изучения данных на 1 января 2012 года, опубликованных в справочнике кредитных организаций Центрально Банка Российской Федерации [2]. В результате изучения доступной информации удалось собрать ряд данных, включая чистую прибыль, доходы и расходы банков, а также зарплаты и льготы сотрудников. Данные по численности персонала в банках были собраны на сайтах банков на основе изучения годовых отчетов по МСФО.

В выборку вошли 163 локальных банка, что составило 81,5% исследуемых организаций. Согласно данным ЦБ РФ по количественному распределению групп кредитных организаций в российском банковском секторе доля локальных банков составляет 88%, что характеризует репрезентативность выборки [1]. На базе собранных данных была рассчитана рентабельность инвестиций в человеческий капитал и производительность

в программе Excel. Впоследствии показатели были внесены в программу STATA и проанализированы.

Результаты анализа показали, что и рентабельность инвестиций в человеческий капитал, и производительность не распределены по нормальному закону распределения, что подтверждает необходимость использования непараметрических методов при изучении зависимости между количественными и номинальными качественными признаками. Для подобного анализа могут быть использованы следующие методы: критерий серий Вальда-Вольфовица; критерий Манна-Уитни и критерий Краскела-Уоллиса. Критерий Краскела-Уоллиса является наиболее универсальным из непараметрических методов, именно поэтому он и был выбран в качестве инструмента анализа в данном исследовании.

Тестирование гипотез подтвердило следующее:

1. Гипотеза о том, что отдача от инвестиций в человеческий капитал в международных банках выше по сравнению с тем же показателем в российских банках, должна быть отклонена.
2. Гипотеза о том, что производительность в международных банках выше по сравнению с тем же показателем в российских банках, должна быть принята.

Таким образом, статус банка «международный/российский» не оказывает влияние на показатель HC ROI, однако, имеет существенное влияние на величину чистой прибыли на одного сотрудника с вероятностью выше 0,99.

Литература

1. 1. Отчет о развитии банковского сектора и банковского надзора в 2012 году //Центральный Банк Российской Федерации, 2013. [Электронный ресурс]: www.cbr.ru
2. 2. Информация по кредитным организациям// ЦБ РФ [Электронные ресурсы]: <http://cbr.ru/credit/>
3. 3. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. – М.: Вершина, 2006. – 320 стр..
4. 4. Oster A., Antioch L. (1995) Measuring Productivity in the Australian Banking Sector. pp. 201-212. [Electronic Resources]: <http://www.rba.gov.au/publications/confs/1995/oster-antioch.pdf>