

**Эластичность результатов банковской деятельности по заработной плате
как фактор управления персоналом**

Артемьев Андрей Владимирович

Аспирант

Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов,
Факультет регионоведения, информатики, туризма и математических методов,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: artemyev@biztoolbox.onmicrosoft.com

Введение

В современных условиях посткризисное развитие российской экономики существенно зависит от эффективности деятельности персонала организаций, учреждений, предприятий: «от человеческих ресурсов зависит слабость и мощь организации». [1, с. 19] Следовательно, в настоящее время приобретает актуальность проблема управления персоналом, особенно в части ориентированности на результат деятельности компании в целом.

Метод

Основным регулятором в управлении персоналом является заработная плата. Авторами было выполнено исследование зависимости основных результатов деятельности компаний от материальных выплат (среднего значения заработной платы). Для исследования был выбран банковский сектор как наиболее подверженный влиянию кризисов. По данным средних значений оплаты труда [2] в 21 банке было принято решение рассмотреть показатель эластичности результатов деятельности по заработной плате.

$$E = \Delta x_i / x_i / \Delta S / S(1)$$

где **E** – эластичность,

S – среднее значение заработной платы сотрудников банков (Salary),

x – показатель результатов деятельности банка,

i – индекс [1,6]

В качестве показателей результатов деятельности рассмотрены:

1. Кредитный портфель.
2. Депозитный портфель.
3. Чистые активы.
4. Ликвидные активы.
5. Балансовая прибыль.

В исследовании использована публичная информация, предоставленная компанией «РосБизнесКонсалтинг». [3] Выявленные зависимости показаны на рис. 1.

Результаты

1. Существование отрицательных значений эластичности на фоне повышения заработной платы свидетельствует о недостаточной эффективности управления персоналом только методами материального стимулирования.

2. Основная динамика эластичности зафиксирована на интервале изменения заработной платы от -10% пределами данного диапазона эластичность практически по всем

показателям стремится к 0. Следовательно, в банковской сфере неэффективна как система существующих высоких бонусов, так и система пониженной заработной платы по сравнению с другими банками.

3. Гетерогенность кривых эластичности указывает на очевидную необходимость дальнейшей кластеризации результатов.

4. Данные по таким банкам как Сбербанк и Банк Москвы характеризуются сильным влиянием на экстремумы кривых. Так, по показателям эластичности кредитного и депозитного портфелей по заработной плате для Банка Москвы очень хорошо прослеживается политика операционного управления компании: банк имеет положительную динамику по прибыли за счет привлечения средств от юридических лиц, имея при этом отрицательную динамику по кредитованию и практически неизменную заработную плату. Такие кредитные организации должны быть выделены в отдельный кластер.

5. Показатель эластичности может быть использован для принятия решения о необходимости изменения заработной платы сотрудников, оказывающих наибольшее влияние на показатель – результат банковской деятельности (для областей с положительной эластичностью). Его отрицательное значение показывает область, в которой повышение заработной платы не приводит к повышению эффективности деятельности, сотрудников. Они в силу психологических причин становятся ориентированными не на результаты своей деятельности, а на личную заработную плату, как самоцель.

Литература

1. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом. – М., 2009.– 336 с.
2. Вести Экономика. Уровень зарплат в банках России. «Газпромбанк» вне конкуренции. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vestifinance.ru/articles/5695>. 17.02.2012.
3. РБК.Рейтинг. Рейтинги Банков. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rating.rbc>. 17.02.2012.

Иллюстрации

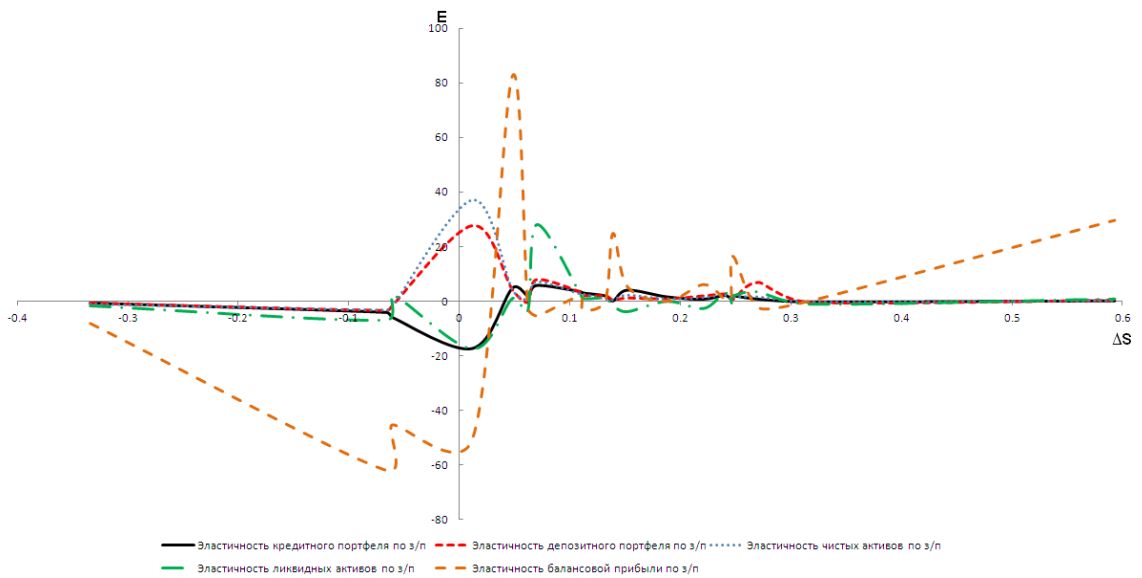


Рис. 1: Эластичность результатов банковской деятельности по заработной плате