

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Majandusarvestuse instituut

Finantsarvestuse õppetool

Svetlana Ahmatova

**INIMKAPITALI ARUANDLUS EESTIS FINANTS-JA
KREDIIDASUTUSTE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

**ПРАКТИКА ОТЧЁТНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА СРЕДИ КРЕДИТНО-ФИНАНСОВЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ЭСТОНИИ**

Juhendaja: dotsent Natalja Gurvitš

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Svetlana Ahmatova.....(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 124155

Üliõpilase e-posti aadress: veta708@gmail.com

Juhendaja professor Natalja Gurvitš arvamus:

Töö vastab uurimistööle esitatud nõuetele

.....(allkiri, kuupäev)

(allkiri, kuupäev)

Juhtimise eriala kaitsmiskomisjoni esimees:

.....(ees-ja perekonnanimi, allkiri,

kuupäev)

СОДЕРЖАНИЕ

АБСТРАКТ	3
ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СУЩНОСТИ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	6
1.1. Теория человеческого капитала	6
1.2. Теория человеческого капитала в современном обществе.....	9
1.3. Роль государства в развитии человеческого капитала.....	10
1.4. Роль человеческого капитала в организации	11
1.5. Учёт и отчётность человеческого капитала	13
2. СПЕЦИФИКА ОБЪЕКТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ	16
2.1. Кредитно-финансовая отрасль Эстонии.....	16
2.2. Обзор кредитно-финансовых учреждений Эстонии	18
3. АНАЛИЗ ОТЧЁТНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КРЕДИТНО- ФИНАНСОВЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЭСТОНИИ	23
3.1. Скоринг метод.....	23
3.2. Результаты исследования.....	28
3.3. Общие результаты и лидер исследования.....	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	40
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	42
SUMMARY	45
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	47
Приложение 1. Итог наличия информации о рабочих отношениях и условиях	47
Приложение 2. Результаты исследования	48

АБСТРАКТ

Актуальность темы заключается в возросшей роли человеческого фактора, как в развитии современной экономики, так и в деятельности предприятий. Интеллектуальный труд приобретает всё большую ценность, поэтому в 21 веке человеческие ресурсы играют определяющую роль для достижения конкурентных преимуществ и обеспечения экономического роста. Однако, несмотря на то, что в современном мире человек считается самым главным активом предприятий, информация о человеческом капитале в бухгалтерских отчётах организаций предоставляется и раскрывается не в полном объёме. Информацию о человеческом капитале организации отражают, как расходы и не учитывают на балансе как самостоятельный раздел.

Целью бакалаврской работы является, выяснить, содержится ли информация о человеческом капитале в годовых отчётах и на веб-сайтах кредитно-финансовых учреждений Эстонии, насколько полна данная информация и как она раскрывается. Для достижения поставленной цели автор сначала выяснил теоретические аспекты темы, дал характеристику рынку кредитно-финансовых учреждений Эстонии и выбрал банковские учреждения для исследования. На основе полученной информации скоринг методом было проанализировано наличие информации о человеческом капитале в годовых отчётах и на веб-сайтах банковских учреждениях Эстонии, что позволило выявить их главные преимущества и недостатки, а также лидера исследования.

Автор, исходя, из проделанной работы пришёл к выводу, что кредитно-финансовые учреждения Эстонии предоставляют мало информации о человеческом капитале в годовых отчётах и на веб-сайтах.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий ресурс, интеллектуальный капитал, скоринг метод, годовой отчёт, веб-сайт, кредитно-финансовое учреждение.

ВВЕДЕНИЕ

Современный мир - это время где постоянно меняются технологии, где конкуренция занимает первое место, где благополучие компаний и экономики зависит от эффективного использования и распределения всех имеющихся ресурсов. Поскольку именно люди учувствуют в процессе производства, реализации продукции, обработке данных и информации, то основным ресурсом для повышения конкурентоспособности на рынке и улучшения экономики становится человеческий капитал.

Основная проблема заключается в том, что, несмотря на важность человеческого капитала, современная система бухгалтерского учёта не позволяет отражать информацию о человеческом капитале в полном объёме. Из-за чего предприятия почти не предоставляют информацию о работниках в годовом отчёте и на веб-сайте.

Объект исследования: информация о человеческом капитале.

Предмет исследования: кредитно-финансовые учреждения Эстонии.

Цель исследования: выяснить содержится ли информация о человеческом капитале в годовых отчётах и на веб-сайтах кредитно-финансовых учреждений Эстонии, насколько полна данная информация и как она раскрывается.

Задачи исследования:

Для достижения поставленной цели автор ставит следующие задачи:

- выявить теоретические аспекты сущности теории человеческого капитала;
- охарактеризовать специфику объектов исследования;
- рассмотреть и проанализировать, как кредитно-финансовые учреждения Эстонии предоставляют информацию о человеческом капитале в годовом отчёте и на веб-сайте.

Гипотеза: Кредитно-финансовое учреждение, занимающее большую долю в банковском секторе Эстонии, предоставляет наибольший объём информации о человеческом капитале в годовом отчёте и на веб-сайте.

Методы исследования: метод скоринг анализа годовых отчётов, метод скоринг анализа веб-сайтов, сравнение и сопоставление.

Структура бакалаврской работы. Бакалаврская работа состоит из абстракта, введения, трёх основных глав, заключения, списка использованной литературы, резюме и приложения. Основное содержание работы изложено на 37 страницах текста. Работа также содержит 7 таблиц и 6 рисунков.

Во введении определены актуальность выбранной темы, объект и предмет исследования, цель и задачи, гипотеза и методы, а также представлена структура бакалаврской работы.

В первой главе «Теоретические аспекты сущности теории человеческого капитала» рассматриваются теоретические аспекты теории человеческого капитала. Представлена роль государства в развитии человеческого капитала, роль человеческого капитала в организации, а также учёт и отчётность человеческого капитала в организациях.

Во второй главе «Специфика объектов исследования» рассматривается кредитно-финансовый рынок Эстонии, а также лицензированные и аффилированные филиалы иностранных банковских учреждений Эстонии.

В третьей главе «Анализ отчётности человеческого капитала в кредитно-финансовых учреждениях Эстонии» представлен метод исследования, а также полученные результаты.

В заключении изложены и соотнесены с общей целью и задачами итоги исследования, а также приведены полученные практические результаты.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СУЩНОСТИ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В 1 главе рассматриваются теоретические аспекты возникновения теории человеческого капитала, а также значение теории человеческого капитала в современном мире. Представлена информация о том, какую роль, государство играет в развитии человеческого капитала и какую роль играет человеческий капитал в организациях. Также рассмотрен учёт и отчётность человеческого капитала.

1.1. Теория человеческого капитала

Человек всегда занимал центральное место в мире природы. Ещё с давних времён качества человека, уровень образования, способности, навыки и умения, с помощью которых он преобразует себя и окружающий мир занимали центральное место в социальных и экономических науках. Вместе с тем, быстрое развитие научно-технического производства, связанное с промышленным переворотом (переходом от ручного труда к машинному производству), перебрало проблемы развития человека на второй план. (Заславская 2008, 69) В период промышленного переворота считалось, что именно физический капитал (оборудования, здания, сооружения) способствует экономическому росту. Как результат, долгое время именно производительные способности человека рассматривались и оценивались, как один из факторов роста производства и, соответственно, экономики. Основная задача состояла лишь в том, чтобы удачно соединить человеческий труд, основной и оборотный капитал. (Goloboy 2008, 112)

Затем период промышленного бума стих и наступил период информатизации производственных процессов. В этот момент экономисты вновь обратили внимание на внутренние способности и развитие человека. Именно поэтому в последние годы всё большую актуальность приобретают исследования в области человеческого капитала.

В период развития роли человека и человеческого капитала было выдвинуто множество различных теорий. Считается, что первым начал изучать и сформулировал теорию о человеческом капитале английский учёный Ульям Петти в 1676 году. Он одним из первых объявил о ценности внутренних способностей человека и пытался оценить его полезные свойства в денежном выражении. Учёный отмечал, что богатство общества зависит от характера занятий людей. Петти разделял занятия людей на бесполезные занятия и занятия, которые «повышают квалификацию людей». Таким образом, учёный считал, что главное богатство страны составляет трудолюбие людей. (Петти 1940, 82)

Позднее в 1776 году изучением теории занялся шотландский учёный-экономист Адам Смит. Производительные качества работника он рассматривал, как основной двигатель экономического прогресса. Экономист писал, что «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал». (Смит 1962, 208) Смит также считал, что основной капитал состоит из машин, различных орудий труда, построек, земли и «из приобретённых и полезных способностей всех жителей и членов общества». Он обращал внимание на то, что «приобретение способностей в течение воспитания и обучения человека, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, как бы реализующийся в личности». (Смит 1962, 409) Таким образом, основная идея исследования Адама Смита заключалась в том, что расходы, которые связаны с производительными вложениями в человека, способствуют росту производительности и возмещаются путём получения прибыли.

Английский экономист Альфред Маршалл также внёс большой вклад в развитие теории человеческого капитала и сформировал свою теорию. Он уделял внимание нематериальным благам капитала, таким как знания, организация, деловые способности, профессиональное мастерство и деловые связи. На первое место Маршалл ставил анализ качественных признаков населения, а именно таких как: уровень образования и квалификации, здоровье и продолжительность жизни, физическая, умственная и нравственная сила. При этом экономист ставил обучение и образование на первое место и считал их самым мощным двигателем производства и общественного прогресса, определяя их как фактор, который увеличивает

производительность труда работника. (Маршалл 1984, 308)

Как самостоятельный раздел экономического анализа теория человеческого капитала сформировалась только на рубеже 50-60-х годов 20 века. Заслуга её выдвижения принадлежит известному американскому экономисту Теодору Уильяму Шульцу. Он утверждал, что человеческий капитал это источник будущих заработков и будущих удовлетворений. По мнению учёного, человеческие ресурсы подобны, с одной стороны, природным ресурсам, потому что сразу после рождения человек, как и природные ресурсы не приносит никакого эффекта. С другой стороны человеческие ресурсы подобны, вещественному капиталу, потому что только после соответствующей «обработки» человек приобретает качества капитала. Таким образом, с ростом затрат на улучшение качеств рабочей силы, труд постепенно преобразуется в человеческий капитал. Особенность капитала, по мнению учёного, заключается в том, что независимо от источников его формирования (собственных, государственных или частных), его использование контролируется самими собственниками. (Schultz 1971, 324)

Затем данную теорию продолжил развивать американский экономист Гэри Беккер. Человеческий капитал, по мнению Беккера - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков и мотиваций. Инвестициями в данный запас могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность и поиск информации. Как говорил экономист: «эти инвестиции улучшают квалификацию, знания или здоровье и поэтому способствуют увеличению денежных или натуральных доходов». (Becker 1964, 104)

Таким образом, роль человеческого капитала и его влияние пытались понять и изучить ещё очень давно. Точки зрения учёных о теории сильно разнятся и звучат по-разному, но в одном они схожи. Каждый учёный считал, что человек это двигатель прогресса и будущих доходов, а также что вложения в образование, знания и здоровье человека это выгодная инвестиция. Это позволяет сделать вывод, что человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков, образования и способностей, которыми человек обладает, может приобрести и пользуется в процессе труда. Все эти качества в свою очередь влияют на экономическую продуктивность.

1.2. Теория человеческого капитала в современном обществе

За последние несколько десятилетий в экономике произошли огромные изменения. Усложнилась внешняя и внутренняя организационная среда, а также резко возросла конкуренция на мировых рынках. Все эти факторы потребовали поиска скрытых и новых резервов для повышения производительности труда. Именно «человеческий ресурс» стал тем самым скрытым ресурсом. Человеческий капитал стал рассматриваться как объект инвестиций не менее, а может быть, и более важный, чем технологии, оборудования и здания. Поэтому значение и изучение человеческого капитала до сих пор остаётся актуальной темой и дискуссии о его содержании и сущности не прекращаются сегодня. (Лапшин 2013, 260-263)

Однако, в 21 веке теория человеческого капитала приобрела более широкий смысл. Помимо основных качеств, которые наделяют человека конкурентными преимуществами (образование, постоянное получение новых знаний, навыки, умения) появились и другие характеристики. Например, способности человека к трудовой деятельности включают такие качества как мотивация, лояльность, умение работать в команде. К качествам, которые человек вкладывает в свою работу можно отнести ум, энергию и надёжность. К способностям человека учиться, можно добавить, такие характеристики как воображение, смекалка, одарённость и творческий характер. Все эти качества в современном мире являются краеугольным камнем для конкурентоспособности человека, его будущего и его возможностей. Понятие человеческого капитала настолько расширено, потому что современное производство предъявляет повышенные требования. Для того, чтобы быть конкурентоспособным человек должен обладать высшим образованием, знаниями, культурой, профессиональным мастерством и умением обращаться с современной техникой. (Егель 2006, 83) К тому же окружающая среда очень быстро меняется и человеку просто необходимо к ней приспосабливаться и чем-то выделяться, чтобы быть конкурентоспособным. В то же время понятно для чего предприятия завышают требования. Ведь если предприятие обладает таким «интеллектуальным человеком», то оно автоматически становится более конкурентоспособным на рынке и возможность экономического роста увеличивается.

1.3. Роль государства в развитии человеческого капитала

Считается, что богатством любой страны является человек. Чем большим потенциалом обладает каждый член общества, тем выше интеллектуальный ресурс страны и тем динамичнее темпы роста экономики. Государство же со своей стороны должно создавать условия, улучшать жизнь граждан и качества социальной среды таким образом, чтобы каждый человек смог развивать свои способности. (Wolfmeyer 2013, 56)

Известный факт, что человечество вступило в инновационную и информационную стадию своего развития, где человеческий капитал, в том числе интеллектуальный потенциал нации становится решающим фактором развития экономики. На сегодняшний день доказано, что от образования, уровня интеллекта, уровня квалификации, постоянного развития, творческих способностей работников и общества в целом, зависит преобладающая часть национального богатства и конкурентоспособность общественных сил. (Шапошникова 2008, 82) Главным социальным инвестором в обеспечение роста человеческого капитала является государство. Классик английской экономической теории Ульям Петти утверждал: «величие, и слава государства зависит от численности, искусности и трудолюбия народа». (Петти 1997, 79)

Государство со своей стороны применяет как стимулирующие меры, направленные на приумножение человеческого капитала нации, так и принудительные меры. К принудительным мерам относится обязательное школьное образование и обязательные медицинские мероприятия (например, прививки). Основными, являются стимулирующие меры и к ним относится система налогов и субсидий, которая влияет на доходы людей. Правительство также может регулировать цены на инвестиции в человеческий капитал, образование и здравоохранение. Таким образом, основным приоритетом бюджетных расходов стран является инвестирование в человеческий капитал. К данным инвестициям относится образование, здравоохранение и культура.

Как пример, в рамках специальной международной организации – программы развития ООН с 1990 года ежегодно публикуют доклады о развитии человека. Для исследования организация использует такой показатель как «индекс человеческого развития» или «индекс развития человеческого потенциала». Данный показатель

необходим для того, чтобы сравнивать и измерять уровень жизни, грамотность, образованность и уровень долголетия между странами. Показатели являются стандартным инструментом при общем сравнении жизни различных стран и регионов. (Хмелева 2012, 70) По мнению автора, данное исследование важно для каждой страны и показывает, как конкретное государство заботится о своих людях и как инвестирует в них. Такие исследования могут создать толчок для изменений по отношению к человеческому капиталу страны.

Таким образом, накопление человеческого капитала, развитие материальных, интеллектуальных и духовных возможностей своего народа является важной задачей любого государства. Суть заключается в том, что государство должно создать определённую среду, в которой люди смогут полностью раскрыть и реализовать свой потенциал для того, чтобы вести продуктивную и интересную жизнь.

1.4. Роль человеческого капитала в организации

Основа любого предприятия и бизнеса – это люди. Человеческий ресурс для организации считается нематериальным активом и в последнее время приобретает всё большее значение. Происходит это потому, что люди и знания, которыми, они обладают, интеллектуальный капитал, и профессиональная компетенция работников становятся основными ресурсами развития деятельности компаний. Это связано с тем, что в современной экономике бурно развиваются процессы поглощения одних предприятий другими. Происходят существенные изменения в технологиях производства товаров и услуг. Возрастает роль информационных технологий. Причём важны не только те работники, которые могут с успехом генерировать новые идеи и вдохновлять других на их исполнение, а важна степень общей вовлеченности сотрудников в деятельность компании. Как утверждают Эдвинссон и Мэлоун (соавторы книги о человеческом капитале): «Интеллектуальный капитал — это корни компании, скрытые условия развития, таящиеся за видимым фасадом его зданий и товарного ассортимента». (Шахмалов 2010, 239)

Автор хотел бы пояснить понятие – интеллектуальный капитал, так как оно часто появляется в данной работе. Модель интеллектуального капитала уникальна и

индивидуальна для каждой компании и отражает свою специфику. Однако, в наши дни накоплено достаточно много знаний об интеллектуальном капитале, что позволяет определить общие подходы и выработать единую структуру интеллектуальных активов компании. Практически все исследователи этого вопроса и менеджеры выделяют три составляющих интеллектуального капитала: человеческий капитал, структурный, или организационный капитал и клиентский капитал. Однако Лейф Эдвинссон - член совета директоров известной шведской финансовой корпорации «Scandia», создал свою структуру интеллектуального капитала (рисунок 1).



Рисунок 1. Структура интеллектуального капитала Л. Эдвинссона

Источник: Хмелева 2012, стр. 56-57

В приведённой схеме человеческий капитал рассматривается, как способности персонала компании и представлен в виде арифметической суммы всех составляющих. Часть интеллектуального капитала исчезает из компании, когда работник заканчивает свой рабочий день. Структурный капитал — это то, что остаётся в компании после окончания рабочего дня и ухода работников. Он делится на клиентский и организационный капитал. Клиентский капитал – это ценность взаимоотношений с клиентами. Организационный капитал делится на инновационный и процесный капитал. Инновационный капитал состоит в основном из законных прав (патентов,

лицензионных соглашений), а также из того, что в большой степени определяет стоимость компании (идеи, торговые марки). Процессный капитал — это инфраструктура компании (информационные технологии, рабочие процессы и т.д.). (Хмелева 2012, стр. 56-57)

Таким образом, человеческий капитал и интеллектуальный капитал тесно связаны. Интеллектуальный капитал является более широким понятием, которое включает в себя совокупные знания, которыми обладает организация в лице своих сотрудников. Человеческий капитал в свою очередь является подмножеством интеллектуального капитала и касается людей, их интеллекта, знаний и опыта.

1.5. Учёт и отчётность человеческого капитала

Человеческие ресурсы это, безусловно, одна из самых важных составляющих предприятий, которая считается важным активом предприятий. Однако, главная проблема заключается в том, что сотрудники как наиболее важная часть компании никак не учитываются при составлении годового отчёта. (Avazzadehfath, Raiashekar 2011, 2) Финансовая отчётность компаний в основном раскрывает информацию, направленную на внешних пользователей, таких как акционеры, банкиры, потенциальные инвесторы и кредиторы. В настоящее время финансовый учёт рассматривает затраты на человеческие ресурсы как текущие расходы. Происходит это потому, что как считают некоторые учёные и экономисты, компании на самом деле не владеют человеческим капиталом из-за риска текучести кадров. (Flamholtz, Bullen, Hua 2002 ,947)

До недавнего времени лишь немногие организации пытались измерить и оценить свои нематериальные активы, знания и интеллектуальный капитал компании. (Guthrie, Petty 2000, 22-24). Впервые обратил внимание на ценность «нематериальных активов» шведский исследователь Карл Эрик Свейби. Под понятием «нематериальные активы» Свейби раскрывал стоимость бренда компании, её репутацию и компетенцию сотрудников. В 1986 году он опубликовал результаты исследований, введя в широкое употребление понятие «интеллектуальный капитал». Нематериальные активы исследователь делил на компетенцию сотрудников, внешнюю и внутреннюю структуру компании (рисунок 2). (Комаров, Мухаметшин 2012, 46)

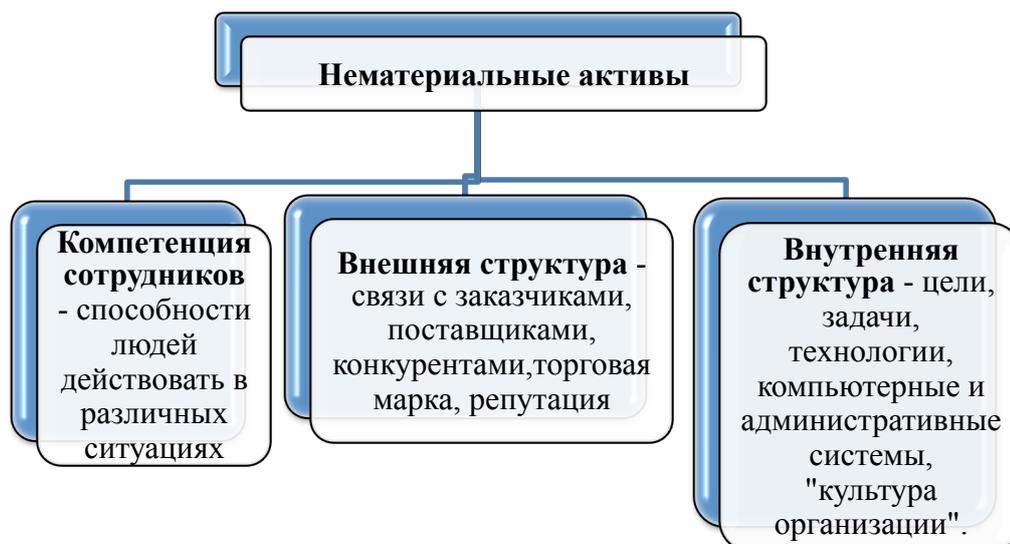


Рисунок 2: Структура нематериальных активов Свейби

Источник: Киселева, Рязанцева, Аристархов 2012, 129

Также Свейби выделил три основные задачи для анализа человеческих ресурсов:

- обеспечить органы занимающиеся персоналом, информацией, необходимой для принятия решений в области управления персоналом;
- обеспечить органы занимающиеся персоналом, методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия решений;
- мотивировать руководителей думать о людях как о активах, которые следует оптимизировать. (Чижов 2005, 36)

В Австралии было проведено исследование того, как некоторые компании отражают в отчётах информацию об интеллектуальном капитале. Было выяснено, что компании очень плохо понимают ключевые компоненты интеллектуального капитала и как следствие не определяли его надлежащим образом и неправильно указывали в отчёте. Исследователи пришли к выводу, что такая проблема существует из-за того, что интеллектуальный капитал содержит в себе как финансовую, так и нефинансовую информацию, которая просто не может быть оценена по единой структуре. (Guthrie, Petty, Ferrie, Wells 1999).

Ещё можно привести пример международной финансовой и страховой компании «Scandia», которая многие годы изучает проблемы человеческого капитала. В 1991

году её директором по интеллектуальному капиталу был назначен Лейф Эдвинссон. Он провёл большую практическую работу по созданию методики оценки интеллектуального капитала для организации. В 1995 году компания впервые включила в свой годовой отчёт раздел об интеллектуальном капитале, положив начало новой практике содержания годовых отчётов компаний. (Juergen 2002, 123) Тем не менее, данная практика до сих пор не используется организациями.

Таким образом, действующая система годовых отчётов не позволяет получать информацию о человеческом капитале в объёме и виде, необходимом для принятия управленческих решений. Некоторые исследователи утверждают, что для учёта интеллектуального капитала требуется новая финансовая и управленческая концепция. Финансисты же ведут дискуссии о том, стоит ли изменять традиционные бухгалтерские термины (нематериальные активы, деловая репутация), а также о возможности стоимостной оценки нового показателя, его учёта и отражения в отчётности. (Dzinkowski 2000, 34)

По мнению автора, оценивать и учитывать человеческий капитал необходимо любой организации. Ведь благодаря оценке можно увидеть все недочёты и наладить процесс управления человеческим капиталом, внести изменения и улучшить деятельность работников.

2. СПЕЦИФИКА ОБЪЕКТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

В 2 главе рассматривается общее положение кредитно-финансовой отрасли Эстонии, а также банковские учреждения, чьи годовые отчёты и веб-сайты были проанализированы. Всего представлено 7 лицензированных банковских учреждений Эстонии и 4 аффилированных филиала иностранных кредитных учреждений Эстонии.

2.1. Кредитно-финансовая отрасль Эстонии

Исследование данной работы заключается в том, чтобы проанализировать то, как банки Эстонии раскрывают в годовых отчётах и на веб-сайтах информацию о человеческом капитале. Определение «банки Эстонии» подразумевает, что в исследовании участвовали банковские учреждения, которые ведут деятельность на территории Эстонии. Поскольку единой структуры для учёта информации о человеческом капитале не существует, то, по мнению автора, отражение нефинансовых данных может также предоставить много информации о человеческих ресурсах. Таким образом, было проведено исследование того, как кредитно-финансовые организации Эстонии предоставляют информацию о человеческом капитале и где можно найти эту информацию. Данная информация может показать, как учреждения инвестируют в работников, какие возможности предоставляют, как мотивируют и многое другое.

Проведённое исследование касается Эстонской банковской индустрии, сектора в котором, по мнению автора, человеческий капитал наиболее важен. Человеческий капитал, несомненно, важен для любой отрасли, однако кредитно-финансовая отрасль это та отрасль, где почти всё зависит от знаний работников, их образования, умения мыслить и умения общаться с клиентами. Работодатель банковской деятельности в свою очередь влияет на формы, виды и методы управления персоналом. Среди них особо важно выделить: командный характер труда, высокую степень ответственности

за проведенные операции и принятые решения, постоянное обновление и усложнение спектра операций, высокий уровень разделения труда и приоритет интеллектуального труда.

Деятельность банковских учреждений очень многообразна. В современном обществе банки занимаются различными видами операций. Они организуют денежный оборот и кредитные отношения. Через банки осуществляется финансирование народного хозяйства, купля-продажа ценных бумаг, посреднические операции и управление имуществом. Кредитные учреждения консультируют, участвуют в обсуждении законодательных и народно-хозяйственных программ, а также ведут статистику. (Лаврушина 2000, 14)

В Эстонии используется двухуровневая банковская система. На первом уровне находится Центральный банк Эстонии «*Eesti Pank*», а на втором уровне находятся коммерческие банки и другие финансово-кредитные учреждения. Центральный банк Эстонии является полностью независимым конституционным учреждением, которое не подчиняется правительству или другим органам исполнительной власти. Банк проводит национальную денежно-кредитную политику, следит за стабильностью цен в стране, использует различные методы контроля объема денег, которые находятся в обращении и, в общем, следит за развитием финансовой системы. (*Eesti panga 2010 aasta aruanne*, 9). Второй уровень банковской системы занимается предоставлением банковских услуг (предоставление кредитов, открытие счетов, обмен валют, продажа и покупка валют) для частных лиц и предприятий.

В целом весь финансовый сектор Эстонии сосредоточен на банковском секторе, так как основная часть инвестиционных фондов, финансовых и страховых компаний принадлежит банкам. Для исследования автор выбрал 7 лицензированных банков Эстонии: *Krediipank*, *Swedbank AS*, *SEB Group*, *Tallinna Äripanga AS*, *AS LHV Group*, *BIGBANK AS* и *Versobank AS*. Кроме того, в Эстонии функционируют аффилированные филиалы иностранных кредитных учреждений. Для исследования автор выбрал следующие учреждения: *Nordea*, *Citadele*, *Danske Bank Group* и *DNB Group*.

На сегодняшний день 90% банковского сектора Эстонии делят между собой 4 банка: *Swedbank* (39% рыночной доли), *SEB* (24%), *Nordea* (19%) и *Danske* (8%). Остальные 10% делят между собой другие банки Эстонии, в том числе филиалы зарубежных банков (рисунок 1).

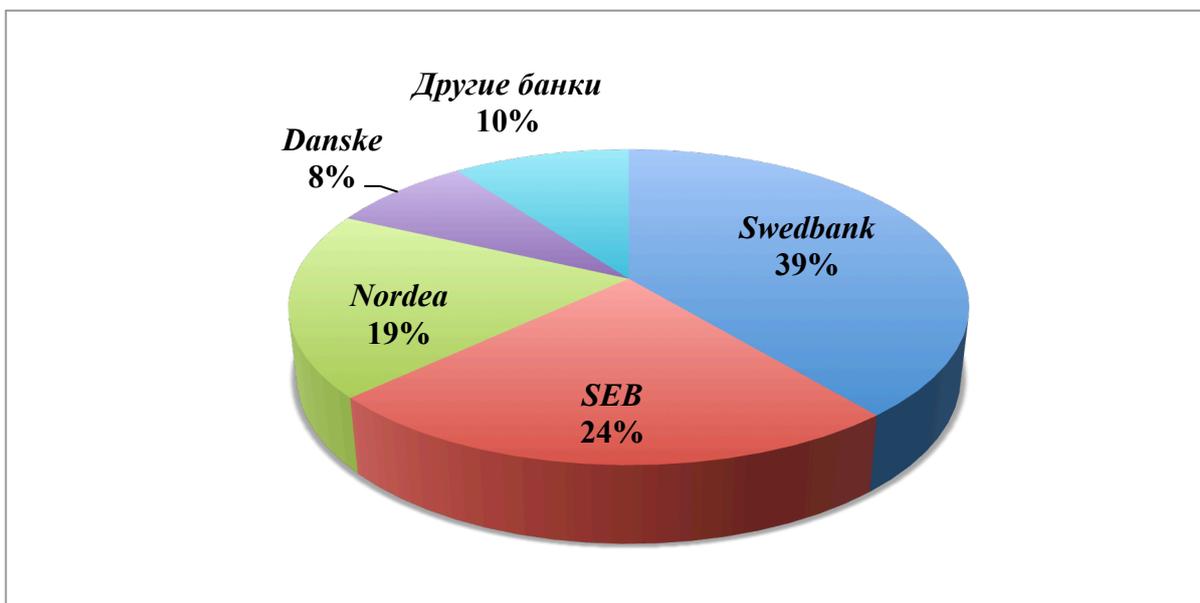


Рисунок 3. Рыночная доля банков Эстонии

Источник: Составлено автором на основе данных эстонской финансовой инспекции

Таким образом, большая часть банковского капитала в Эстонии принадлежит иностранным финансовым группам. Почти все банковские учреждения предоставляют полный спектр банковских услуг в сфере финансов, страхования, бухгалтерского дела и правовых консультаций, как на внутреннем рынке, так и на международном, и делают это на высоком уровне. (Eesti finantsinspektsioon)

2.2. Обзор кредитно-финансовых учреждений Эстонии

В данном исследовании автор анализировал годовые отчёты и информацию с веб-сайтов 11 кредитно-финансовых учреждений Эстонии. В главе 2.2 представлена краткая информация о возникновении и деятельности банковских учреждениях.

AS LHV Group - это крупнейшая отечественная финансовая группа и поставщик капитала в Эстонии. Группа была основана в 1999 году. Основными дочерними

предприятиями *AS LHV Group* являются *AS LHV Pank* и *AS LHV Varahaldus*. Представительства *LHV* находятся в Таллинне, Тарту, Риге и Вильнюсе. Клиентами являются частные лица, малые и средние предприятия, а также институциональные инвесторы. (Официальный сайт *LHV*)

BIGBANK AS начал деятельность в 1992 году в городе Тарту. Дочерние предприятия и филиалы банка действуют на территории Эстонии, Латвии, Литвы, Испании, Швеции и Финляндии. Банк также оказывает трансграничные услуги на территории Германии, Австралии и Голландии. Материнское предприятие и главный офис ***BIGBANK*** находятся в Эстонии. Предприятие на 100% основано на эстонском капитале. (Официальный сайт ***BIGBANK***)

Citadele осуществляет деятельность в Эстонии в качестве филиала «*Citadele banka*» одного из крупнейших финансовых учреждений Прибалтики. Собственником 75% акций *Citadele* является государственное Агентство приватизации Латвийской Республики, а 25% и одна акция принадлежат Европейскому банку реконструкции и развития. Банк имеет дочернее предприятие *OÜ Citadele Leasing & Factoring*. (Официальный сайт *Citadele*)

Danske Bank Group является универсальным банком Северных стран и одним из ведущих предприятий в финансовой деятельности Северной Европы. Штаб-квартира находится в Копенгагене. Банк действует в 15 странах и предлагает полный спектр банковских услуг на международных финансовых рынках. Кроме того, у банка есть филиалы в Лондоне, Гамбурге, Дублине, Варшаве и офис в Нью-Йорке.

Что касается деятельности в Эстонии, то *Danske* приобрёл в 2007 году *Sampo Pank* и с тех пор он входит в группу *Danske Bank*. С 2008 года *Sampo Pank* начал действовать в качестве филиала *Danske Bank*. Новым коммерческим наименованием банка является Эстонский филиал *Danske Bank A/S*. При этом торговой маркой по-прежнему является *Sampo Pank*. (Официальный сайт *Danske*)

DNB Group является одной из крупнейших финансовых групп стран Скандинавии, которая предлагает широкий выбор различных банковских продуктов для частных и бизнес клиентов. *DNB* действует в Балтике, в странах Скандинавии, а также в 19-странах мира. Главная контора банка находится в столице Норвегии, Осло.

В Эстонии *DNB* начал действовать в 2006 году, как эстонский филиал латышского *DNB Bank*, сосредоточив деятельность на оказании финансовых услуг

предприятиям. В конце того же года банк начал обслуживание частных лиц. Также в 2006 году дочернее предприятие *DNB Liising* начал выдачу различных лизинговых продуктов. В 2007 году открыли контору *DNB Liising* в Тарту, а в 2008 году там же была открыта банковская контора *DNB*. Весной 2009 года начал свою деятельность *DNB* страховой брокер. 1 августа 2012 года Финансовая инспекция выдала компании *DNB* лицензию кредитного учреждения и с сентября банк *AS DNB* начал свою деятельность в качестве эстонского кредитного учреждения. (Официальный сайт *DNB*)

Krediidipank начал деятельность в 1992 году. На сегодняшний день банк имеет 11 филиалов, которые открыты в различных городах Эстонии, а также в столице Латвии Риге. *Krediidipank* является учреждением, которое предлагает все наиболее распространённые банковские продукты и услуги (расчёты, вложение средств, кредиты, банковские гарантии и многое другое) как для частных лиц, так и для малых и средних предприятий.

В группу кредитного банка входит материнское предприятие *AS Eesti Krediidipank* и его дочерние предприятия *Krediidipanga Liisingu AS*, *AS Krediidipank Finants*, *AS Martinoza* и дочерние предприятия последнего - *Äigrumäe Kinnisvara OÜ* и *OÜ Murru-Murikatsi Põllumajandussaadused*. (Официальный сайт *Krediidipank*)

Nordea является крупнейшей финансовой группой в Северной Европе. *Nordea Eesti* был основан в 2008 году и входит в крупнейший финансовый концерн Северных стран *Nordea Bank AB*. Первая контора *Nordea* открылась в Таллинне в феврале 1995 года, став первой конторой зарубежного банка в Эстонии. Сейчас Банк имеет 15 контор в Таллинне, Тарту, Пярну, Вильянди, Раквере, Йыхви, Курессааре и Нарве. Будучи универсальным банком, *Nordea* предлагает все необходимые для повседневных расчётов банковские продукты и услуги. *Nordea* также ведёт свою деятельность на территории Финляндии, Швеции, Норвегии, Дании, России, Литве и Латвии. (Официальный сайт *Nordea*)

История ***SEB Group*** уходит в 1856 года, когда в Стокгольме был основан первый частный банк *Enskilda* и один из первых коммерческих банков в Швеции. В 1864 году у банка появился конкурент *Skandinaviska Kreditaktiebolaget*. Затем в 1939 году *Skandinaviska Kreditaktiebolaget* изменил своё название на *Skandinaviska Banken*. В 1972 году *Enskilda* банк и *Skandinaviska Banken* образовали *Skandinaviska Enskilda Banken*. Основной причиной для слияния послужил рост конкуренции со стороны крупных

международных банков. В начале 1990 годов банк пережил экономический кризис, но выжил без государственной поддержки. В 1998 году банк изменил торговое имя на *SEB*.

Сегодня *SEB* – это современный универсальный банк, основывающийся на долгосрочных клиентских отношениях. Банк работает на территории Швеции, Латвии, Литвы, Норвегии, Эстонии, Германии, Финляндии и Дании. Главная контора банка находится в Швеции. (Официальный сайт *SEB*)

История *Swedbank AS* началась в 1994 году. История образования началась со Швеции. В 1994 году в Швеции объединились 2 банка *Sparbanken* и *Föreningsbanken*, которые в последствии получили название *FöreningsSparbanken*. В то время в Эстонии действовал *Hansapank*, который начал свою деятельность в 1991 году. В 1998 году *Swedbank* приобрёл 50 % акций *Hansapank*. Полноправным владельцем *Hansapank Swedbank* стал в 2005 году, после чего *Hansapank* стал частью Группы *Swedbank*. В 2006 году *Hansapank* и *FöreningSparbank* образовали Группу *Swedbank*.

На сегодняшний день *Swedbank* является универсальным банком, который предлагает свои услуги, как частным лицам, так и предпринимателям на территории Эстонии, Латвии, Литвы и Швеции. В общей сложности банк обслуживает 7,8 миллионов частных лиц и более 600 000 клиентов из числа различных предприятий и организаций. Банк имеет филиалы в Копенгагене, Хельсинки, Калининграде, Люксембурге, Марбелье, Москве, Нью-Йорке, Осло, Шанхае, Петербурге и на Украине. (Официальный сайт *Swedbank*)

Tallinna Äripanga AS является старейшим, действующим в Эстонии коммерческим банком. Банк начал деятельность в 1991 году. Имеет два филиала обслуживания. Один находится в Таллинне и один в Нарве. Особое внимание банк уделяет работе с малыми и средними предприятиями, а также с частными лицами. Банк предоставляет своим клиентам все основные финансовые и банковские услуги, включая операции с драгоценными металлами.

Акционерное общество *Tallinna Äripank* является концерном, в состав которого входят 4 дочерних предприятия: *TBB Liisingu AS*, *TBB Invest AS*, *Morgan Trade AS*, *TBB Ferrat OÜ*. Акционерный капитал всех выше названных концернов полностью принадлежит *Tallinna Äripank*. (Официальный сайт *Äripank*)

Versobank AS был учреждён в 1999 году в Эстонии. Банк создан с целью

удовлетворить растущий спрос как корпоративных клиентов, так и физических лиц на индивидуальные, высококачественные и оперативные банковские услуги. До марта 2012 года контрольным пакетом акций банка владел *Cyprus Popular Bank Public Co Ltd* (прежнее название *Marfin Popular Bank Ltd*). В 2012 году в Банке произошли изменения в составе акционеров, что повлекло за собой смену названия и стратегии развития Банка. 29 марта 2012 года основными акционерами *Versobank AS* стали Украинские инвесторы. Контрольный пакет акций Банка принадлежит Украинской агропромышленной компании *UKRSELHOSPROM PCF LLC*. (Официальный сайт *Versobank*)

Таким образом, все 11 кредитно-финансовых учреждений ведут достаточно активную деятельность на территории Эстонии. Каждое учреждение имеет свою историю образования и становления. Банки предлагают полный спектр всех банковских услуг. В следующей главе на основе годовых отчётов и интернет-сайтов 11 вышеназванных кредитно-финансовых учреждений Эстонии будет рассматриваться исследование.

3. АНАЛИЗ ОТЧЁТНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КРЕДИТНО-ФИНАНСОВЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЭСТОНИИ

В 3 главе предоставлен метод, который использовался для исследования практики отчётности человеческого капитала в кредитно-финансовых учреждениях Эстонии. Рассмотрены все этапы исследования и его составляющие. Также представлены результаты, выводы и рекомендации данного исследования.

3.1. Скоринг метод

Название скоринг происходит от английского слова «score», что означает «счёт». В мировой практике существует метод для анализа кредитоспособности клиента, который называется «кредитный скоринг». Используют данный метод почти все западные экономически развитые страны для того, чтобы оценить кредитный риск клиента. Для этого кредитные аналитики оперируют различными «характеристиками» клиентов и создают для анализа анкеты или пользуются автоматизированной системой скоринга. В качестве характеристик могут быть использованы: возраст клиента, семейное положение, профессия, количество лет в данной профессии, доходы и расходы, наличие автомобиля и т.д. Каждой характеристике присваивается определённый бал. Затем определяется средневзвешенная всех характеристик на основе, которой и определяется, является ли клиент кредитоспособным или нет. Таким образом, скоринг это некая математическая или статистическая модель с помощью которой на основе кредитной истории клиента банк пытается определить насколько велика вероятность, что конкретный потенциальный заёмщик вернёт кредит в срок. (Андреева 2002)

В данной работе скоринг метод принят за основной метод сбора и анализа информации. Метод был ограничен нефинансовыми данными, которые были доступны через годовые отчёты, а также веб-сайты банковских учреждений Эстонии. Данные были проанализированы за 2013 год. Всего было проанализировано 11 годовых отчётов кредитно-финансовых учреждений. Из них 7 лицензированных банков Эстонии, а именно: *Krediidipank*, *Swedbank AS*, *SEB Group*, *Tallinna Äripanga AS*, *AS LHV Group*, *BIGBANK AS* и *Versobank AS*. Также было проанализировано 4 отчёта филиалов иностранных кредитных учреждений - *Nordea Bank Group*, *Citadele*, *Danske Bank Group* и *DNB Group*. Словосочетание «кредитно-финансовые учреждения Эстонии» означает, что все учреждения ведут деятельность на территории Эстонии. Такой выбор автор объяснит тем, что акцент хотелось сделать именно на лицензированных Эстонских учреждениях. 4 иностранных банковских учреждений представлены в дополнение как наиболее известные учреждения, по мнению автора, ведущие достаточно активную деятельность на территории Эстонии. Существуют и другие филиалы иностранных банковских кредитных учреждений, однако они имеют только офисы в Эстонии и не ведут активной деятельности. Также хотелось уточнить, что автор анализировал в основном целиком банковские группы, не выделяя отдельно деятельность филиалов на территории Эстонии.

Годовые отчёты были доступны и проанализированы как на эстонском, так и английском языках. Также была проанализирована информация на официальных сайтах банковских учреждений. Такой выбор источников для получения информации автор объяснит тем, что это наиболее доступные ресурсы. Однако, несмотря на доступность годовых отчётов - это ресурс, который предназначен для специалиста. Для этого автор выбрал дополнительный источник для получения информации – веб-сайты банковских учреждений, так как это источник, доступный любому пользователю. За основу был взят 2013 год, так как на данный год имеется вся информация в открытом доступе.

Скоринг метод в данной работе автор использовал по принципу кредитного скоринга. Однако, поскольку тема касается человеческого капитала и главной целью работы было, проанализировать наличие информации о человеческих ресурсах в кредитно-финансовых учреждениях Эстонии, то и характеристики для анализа автор подобрал соответствующие. Характеристики в данном случае это понятия, которые

относятся к человеческому капиталу и наиболее точно отражают информацию о нём.

Всего была определена 21 характеристика для анализа. Далее автор приводит используемые характеристики и их смысловое значение.

- Обучение и курсы – данное понятие означает, что работникам предоставлена возможность для углубления знаний, совершенствования практических навыков, а также есть возможность повышения квалификации. Для этого начальство организует и проводит различные семинары, курсы и информационные часы.

- Премии и вознаграждение – предполагается, что мотивация работников происходит за счёт денежных средств. В данном случае помимо фиксированной платы, которую получают работники банков каждый месяц, есть возможность получения премий или вознаграждений за хорошую рабочую деятельность, выдающиеся достижения или успехи.

- Различные льготы – означает, что у работников есть возможность получения разовых выплат. К ним относятся: пособия для покрытия расходов на обеды, спорт, зимний отпуск, рождественский бонус, дополнительный оплачиваемый отпуск, а также льготные банковские услуги.

- Возможность карьерного роста и развития – данное понятие предполагает, что в банковском учреждении есть возможность развиваться и продвигаться по служебной лестнице.

- Возможность гибкого графика – предполагается, что у работников есть возможность организовать или попросить предоставить гибкий рабочий график. Является необходимым вариантом для тех кто имеет детей или для тех кто параллельно с работой занимается чем-то ещё (например, учёбой).

- Совместные мероприятия – означает, что предприятие организует для своих работников различные совместные общественные мероприятия. К примеру, Рождественские праздники, 1 мая, День защиты детей, 8 марта и многие другие.

Вышеназванные характеристики автор объединил в категорию «стимулирование работников» и разделил их на две таблицы. В таблицу 3 «денежное стимулирование работников» автор определил три характеристики: курсы и обучение, премии и вознаграждение, различные льготы. В таблицу 4 «не денежное стимулирование работников» автор определил следующие характеристики: возможность карьерного роста и развития, возможность гибкого графика и совместные мероприятия.

Для выявления наличия информации о человеческом капитале в годовых отчётах и на веб-сайтах кредитно-финансовых учреждений Эстонии автор также определил такие характеристики как уровень образования работников и возрастная категория работников.

Автор посчитал, что немаловажным было проанализировать наличие информации о корпоративной социальной ответственности. Для чего были определены следующие характеристики:

- поддержка учащихся и молодёжи – означает, что банковское учреждение выделяет стипендии для учащихся, поддерживает учебную деятельность и начинания молодёжи.
- Поддержка здорового образа жизни – говорит о том, что предприятие поддерживает различные мероприятия (спортивные, медицинские) направленные на улучшение здоровья.
- Благотворительная деятельность – предприятие адресует свою помощь для проведения социальных программ, как в денежной форме, так и в натуральной форме (своей продукцией, административными помещениями, оборудованием, транспортом).
- Спонсорство – предприятие осуществляет вклады (в виде предоставления имущества, оказания услуг, проведения работ) в деятельность другого физического или юридического лица. При этом на условиях, что спонсируемое лицо распространяет рекламу о спонсоре, его товарах и деятельности.

Данные характеристики объединены в таблицу 5 «корпоративная социальная ответственность» и раскрывают информацию, касающуюся как работников организации, так и клиентов и окружающей среды, что по мнению автора немаловажно.

Далее автор проанализировал наличие дополнительной информации о том, что банковское учреждение дополнительно делает со своей стороны для персонала. Для чего были выбраны следующие характеристики:

- обратная связь – показывает, что персонал имеет тесные контакты и сотрудничество с начальством.
- Слова благодарности – означает, что высшие органы правления выражают слова благодарности (за работу, за сотрудничество) своему персоналу.
- Рабочие условия – учреждение со своей стороны предоставляет подходящие для

работы рабочие условия.

- Медицинская проверка – предполагается, что в организации проводятся регулярные медицинские проверки работников.

- Поиск нового рабочего места – означает, в случае увольнения сотрудника или собственного желания покинуть место работы, учреждение поможет найти новое рабочее место.

В дополнении автором были проанализированы следующие характеристики:

- поддержка семейных ценностей – предполагается, что кредитно-финансовое учреждение уважительно относится к семейным ценностям и помогает сохранить баланс между профессиональными и личными потребностями.

- Поддержка людей с ограниченными возможностями – означает, что организация предоставляет все условия для людей с ограниченными возможностями в плане специально оборудованного рабочего места, парковки и лифта.

- Право на владение акциями – работники могут покупать акции учреждений по льготным ценам и получать дивиденды.

- Статус лучшего обслуживания – означает, что кредитно-финансовым учреждениям присвоен статус «лучшего обслуживания».

Таким образом, для того, чтобы реструктуризировать исследование автор разделил по группам все характеристики, объединив их в таблицы. После выявления характеристик и составления таблиц автор анализировал наличие выявленных характеристик в годовых отчётах банковских учреждений и на веб-сайтах. Затем скоринг методом за наличие информации банковскому учреждению присваивался плюс, соответственно, за отсутствие информации присваивался минус. После чего были сделаны общие выводы по поводу наличия информации, а также был выбран лидер исследования.

Все вышеназванные характеристики, по мнению автора, относятся к понятию человеческого капитала. Показывают, как кредитно-финансовые учреждения Эстонии инвестируют в работников, что предоставляют, что организуют, как относятся к ним и как заботятся. Все работники в свою очередь образуют человеческий капитал организации.

Самое важное в этом исследовании было определить - предоставляют ли банковские учреждения какую-либо информацию о человеческом капитале и

определить характер данных. Предприятия могут не рассчитывать различные коэффициенты, относящиеся к измерению человеческих ресурсов (хотя это было бы очень интересно и показательно), предприятия должны предоставлять хотя бы нефинансовую информацию о своих работниках. По мнению автора, любая информация, которая относится к работникам очень важна и показывает отношение предприятия к своим самым важным ресурсам. Ведь работники это лицо предприятия, которые требуют соответствующего внимания.

3.2. Результаты исследования

Всего в исследовании учувствовало 11 кредитно-финансовых учреждений. Обзор банковских учреждений приведён в таблице 1.

Таблица 1. Кредитно-финансовые учреждения Эстонии

Наименование банка	Сокращённое наименование	Веб-страница
<i>AS LHV Group</i>	<i>LHV</i>	www.lhv.ee
<i>BIGBANK AS</i>	<i>BIGBANK</i>	www.bigbank.ee
<i>Citadele</i>	<i>Citadele</i>	www.citadele.ee
<i>Danske Bank Group</i>	<i>Danske</i>	www.danskebank.com
<i>DNB Group</i>	<i>DNB</i>	www.dnb.com
<i>Krediidipank</i>	<i>Krediidipank</i>	www.krediidipank.ee
<i>Nordea</i>	<i>Nordea</i>	www.nordea.com
<i>SEB Group</i>	<i>SEB</i>	www.sebgroup.com
<i>Swedbank AS</i>	<i>Swedbank</i>	www.swedbank.ee
<i>Tallinna Äripanga AS</i>	<i>Äripank</i>	www.tbb.ee
<i>Versobank AS</i>	<i>Versobank</i>	www.versobank.com

Источник: Составлено автором

В таблице 1 представлены все банковские учреждения, которые участвовали в исследовании и на основе, чьих годовых отчётов за 2013 год и информации с интернет-сайтов было проанализировано наличие информации о человеческом капитале. Также в графе «сокращённое наименование» представлены наименования банков, которые будут использоваться далее в работе. В графе «веб-страница» представлены ссылки

официальных сайтов банковских учреждений, по которым можно познакомиться с историей банков, руководителями, сферой предоставляемых услуг, а также многим другим. Веб-сайт является одним из источников анализа помимо годового отчёта. Все годовые отчёты анализируемых учреждений также можно найти на официальных сайтах.

Поскольку исследование касается человеческого капитала, то информация о количестве работников является очень важной ведь это тот ресурс, на основе которого было проведено исследование. В дополнении человеческий капитал это тот ресурс, от которого зависит вся деятельность банковских организаций. Как видно из таблицы 2 как минимум 5 банковских учреждений обладают огромным количеством человеческих ресурсов.

Таблица 2. Количество работников в кредитно-финансовых учреждениях Эстонии

<i>Наименование банка</i>	<i>Количество работников</i>
<i>Nordea</i>	31 327
<i>Danske</i>	18 478
<i>SEB</i>	17 096
<i>Swedbank</i>	16 022
<i>DNB</i>	12 134
<i>Citadele</i>	1 637
<i>BIGBANK</i>	496
<i>Krediidipank</i>	245
<i>LHV</i>	186
<i>Äripank</i>	61
<i>Versobank</i>	48

Источник: Составлено автором на основе данных полученных из годовых отчётов кредитно-финансовых учреждений Эстонии

Далее автор представляет результаты, полученные при анализе содержания информации о стимулировании работников из годовых отчётов и веб-сайтов банковских учреждений Эстонии.

Какими бы хорошими не были сотрудники банковских учреждений, которым платят зарплату, их трудоёмкость в большей степени зависит от рабочей окружающей среды. Это в свою очередь влияет на мотивацию сотрудников, их преданность и

лояльность. (Мауо 2001, 6) Мотивация – эта система стимулов и мотивов, которые являются двигателем трудовой деятельности персонала. (Кибанов 2005, 484) Для того, чтобы управлять трудовым поведением работников, их необходимо стимулировать. Ведь те работники, которых высшие органы организации постоянно стимулируют, безусловно, нацелены на долгие и лояльные отношения к работе, что, кстати в интересах предприятия. Большинство проанализированных кредитно-финансовых учреждений прямо заявляют, что они стимулируют своих работников на долгосрочные рабочие отношения.

Для этого автор проанализировал наличие информации о денежном и не денежном стимулировании работников в кредитно-финансовых учреждениях Эстонии. Для выявления того, отражается ли какая-либо информация о денежном стимулировании работников автор, проанализировал наличие характеристик, которые можно найти в таблице 3. Важно отметить, что денежное стимулирование является основным и самым важным видом стимулирования.

Таблица 3. Денежное стимулирование работников

<i>Наименование банка</i>	<i>Обучение и курсы</i>	<i>Премии и вознаграждение</i>	<i>Различные льготы</i>
<i>BIGBANK</i>	+	+	+
<i>Citadele</i>	+	+	–
<i>Danske</i>	+	+	+
<i>DNB</i>	+	+	+
<i>Krediidipank</i>	+	+	+
<i>LHV</i>	+	+	–
<i>Nordea</i>	+	+	+
<i>SEB</i>	+	+	+
<i>Swedbank</i>	+	+	+
<i>Versobank</i>	+	+	+
<i>Äripank</i>	+	+	–

Источник: Составлено автором на основе данных полученных из годовых отчётов и веб-сайтов банковских учреждений Эстонии

Далее в таблице 4 автор продемонстрировал наличие информации о не денежном стимулировании работников в банковских учреждениях Эстонии. Не денежное стимулирование является дополнительным стимулированием работников.

Таблица 4. Не денежное стимулирование работников

<i>Наименование банка</i>	<i>Возможность карьерного роста и развития</i>	<i>Возможность гибкого графика</i>	<i>Совместные мероприятия</i>
<i>BIGBANK</i>	+	–	–
<i>Citadele</i>	+	–	+
<i>Danske</i>	+	–	+
<i>DNB</i>	+	+	+
<i>Krediidipank</i>	+	+	+
<i>LHV</i>	–	–	–
<i>Nordea</i>	+	+	+
<i>SEB</i>	+	+	+
<i>Swedbank</i>	+	+	+
<i>Versobank</i>	–	–	–
<i>Äripank</i>	–	–	–

Источник: Составлено автором на основе данных полученных из годовых отчётов и веб-сайтов банковский учреждений Эстонии

Из таблиц 3 и 4 видно, что почти во всех отчётах и на веб-сайтах банковских учреждений содержится информация о стимулировании работников. Это говорит о том, что банки работают не только в своих интересах, а заботятся о своих сотрудниках, а также нацелены на поддержку долгосрочных отношений. Однако, информацию о стимулировании работников предоставляют не все банки в полном объёме. На рисунке 4 представлены баллы, которые получили банковские учреждения в данной категории.

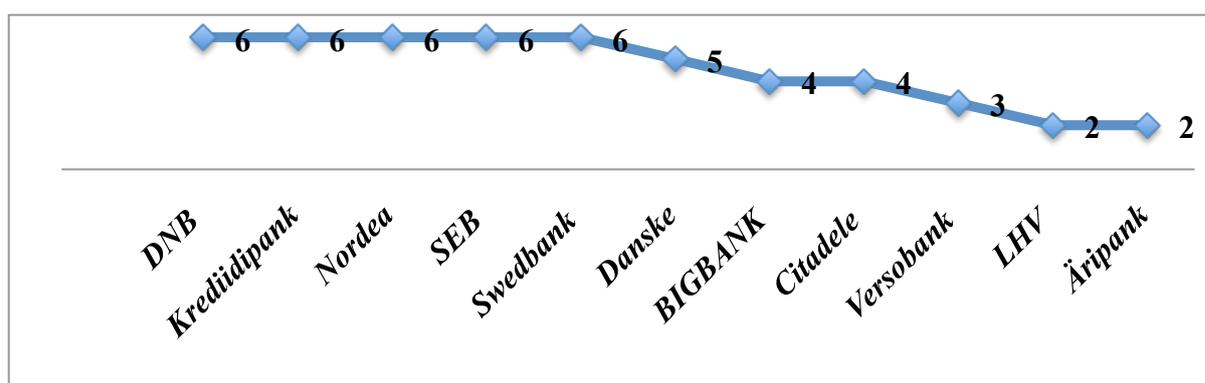


Рисунок 4. Итог наличия информации о стимулировании работников

Источник: Составлено автором на основе полученных результатов

Как видно на рисунке 4, по результат выявления раскрытия информации о

стимулировании работников, лучшие результаты показали такие банки как *DNB*, *Krediidipank*, *Nordea*, *SEB* и *Swedbank*. Данные банки получили по 6 плюсов. Меньше всего информации предоставляют *Aripank* и *LHV*, заслужив только по 2 плюса.

Получив данную информацию, нельзя сделать вывод о том, что например *Krediidipank* лучше всего мотивирует своих работников, а *LHV* банк почти ничего для этого не делает. Просто может, быть не все банки хотят, раскрывать данную информацию или упоминают о ней в каких-либо других источниках. Однако факт остаётся фактом, если в годовом отчёте и на веб-сайте ничего об этом не сказано, соответственно, логично предположить, что этого нет у предприятия.

В таблицы не были добавлены такие характеристики как медицинская страховка и отчисления в пенсионный фонд, потому что в отчётах представлена общая информация о данной информации и это то, что работник получит в любом случае. То же самое касается заработной платы работников.

Тем не менее, что касается, денежного стимулирования результаты анализа показали, что все кредитно-финансовые учреждения Эстонии совершенствуют знания своих работников, организуя для них специальные курсы и обучение. Также все проанализированные банковские учреждения выдают кадрам премии и вознаграждения за успехи и заслуги. Это показатель того, что банки стимулируют работников на хорошую работу и результаты. Различные льготы предоставляют только 8 банков из 11.

Что касается не денежного стимулирования работников, то результаты таковы, что только 8 банков упоминают в своих годовых отчётах и на веб-сайтах, что в их учреждениях есть возможность для развития и карьерного роста. 5 банковских учреждений утверждают, что у них есть возможность предоставить гибкие рабочие часы персоналу. Также было обнаружено, что 7 проанализированных учреждений организуют для своих работников различные мероприятия.

На основе анализируемых источников можно предположить, что те банки, которые набрали, больше всего плюсов в данной категории лучше всего занимаются, стимулированием своих сотрудников и нацелены на их удержание.

Автором также было проанализировано наличие информации об уровне образования работников. Уровень образования работников является важным фактором. Однако, информации на данную тему почти не оказалось. Только *SEB* представил в годовом отчёте информацию об уровне образования сотрудников. На рисунке 5

представлено какую именно информацию *SEB* отражает в годовом отчёте.

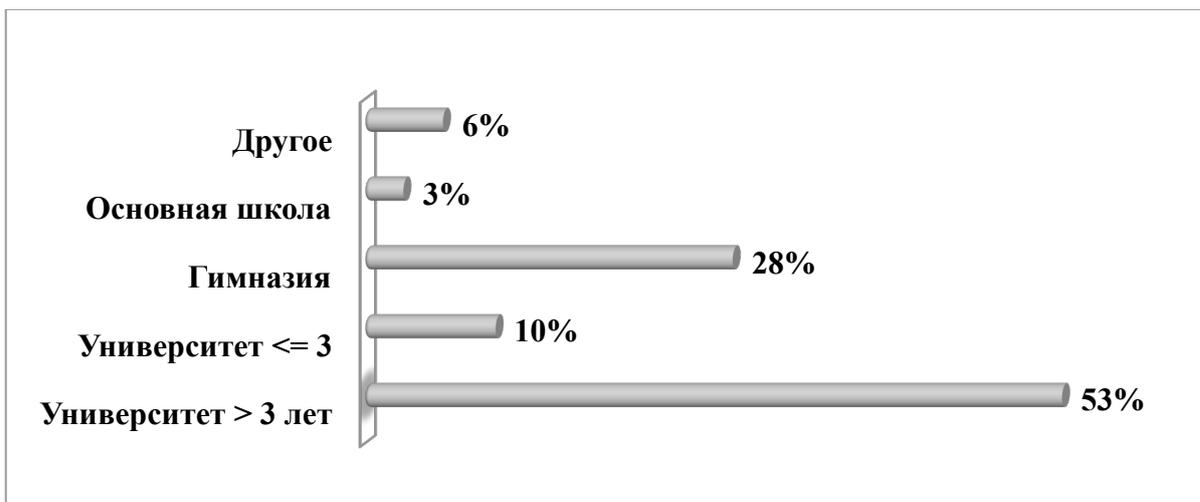


Рисунок 5. Уровень образования в *SEB* банке

Источник: Составлено автором на основе данных полученных из годовых отчётов банковских учреждений Эстонии

Из рисунка 5 видно, что 53% работников *SEB* отучились в университете от трёх и более лет, что может свидетельствовать о том, что работники имеют как минимум бакалаврскую степень и как максимум докторскую. 10% отучились три года или меньше, что говорит о том, что сотрудники либо получили бакалаврскую степень, либо не доучились. 28% работников окончили школу (12 классов), 3% окончили только основную школу (9 классов) и 6% окончили что-то другое или ничего не окончили. Данный факт указывает на то, что *SEB* банк нанимает работников с любым уровнем образования, однако предпочитает работников с высшим образованием. В любом случае другие банки не предоставили никакой информации об уровне образования. За предоставление данной информации *SEB* получил плюс.

В данной работе также анализировалось наличие информации о возрасте работников в банковских учреждениях Эстонии. Результаты показали, что данную информацию в годовых отчётах предоставили только 4 банка. К ним относятся: *SEB*, *DNB*, *Nordea* и *Danske*. При этом, *SEB* и *DNB* предоставили информацию о среднем возрасте мужчин и женщин. *DNB* в дополнении предоставил информацию о среднем возрасте выхода на пенсию. *Nordea* и *Danske* банк предоставили информацию о среднем возрасте работников.

Таким образом, автором было выяснено, что в *Danske* работают самые молодые

сотрудники. За предоставление данной информации *SEB*, *Nordea* и *Danske* получили по одному плюсу, а *DNB* банк за то, что дополнительно предоставил информацию о среднем возрасте выхода на пенсию, получил два плюса.

Также в данное исследование автор включил понятие корпоративной социальной ответственности. В целом корпоративную социальную ответственность можно описать как этическое поведение организаций по отношению к человеческому обществу. (Подопригора 2012, 216) В таблице 5 представлены характеристики, которые автор отнёс к данной категории.

Таблица 5. Корпоративная социальная ответственность

<i>Наименование банка</i>	<i>Поддержка учащихся и молодёжи</i>	<i>Поддержка здорового образа жизни</i>	<i>Благотво- рительная деятель- ность</i>	<i>Спонсорство</i>	<i>Общий счёт</i>
<i>BIGBANK</i>	+	+	+	+	4
<i>Danske</i>	+	+	+	+	4
<i>DNB</i>	+	+	+	+	4
<i>Krediidipank</i>	+	+	+	+	4
<i>Nordea</i>	+	+	+	+	4
<i>SEB</i>	+	+	+	+	4
<i>Swedbank</i>	+	+	+	+	4
<i>Äripank</i>	+	+	+	+	4
<i>Citadele</i>	–	+	+	+	3
<i>LHV</i>	–	+	+	+	3
<i>Versobank</i>	+	+	–	–	2

Источник: Составлено автором на основе данных полученных из годовых отчётов и веб-сайтов банковских учреждений Эстонии

Таким образом, как представлено в таблице 5, почти все кредитно-финансовые учреждения Эстонии очень ответственно подходят к корпоративной ответственности и уделяют ей много внимания. Почти все банки, кроме *Citadele* и *LHV* упоминают в отчётах, что поддерживают молодёжь и учащихся, выделяют им различные стипендии. Здоровый образ жизни поддерживают все учреждения (организуют, спонсируют и поддерживают спортивные и медицинские мероприятия). Информацию о благотворительной деятельности и спонсорстве не отражает только *Versobank*. Таким образом, 8 банковских учреждений Эстонии получили максимальное количество

плюсов за наличие информации из категории о корпоративной социальной ответственности.

Автору представлялось интересным проанализировать наличие информации о том, что банковские учреждения предлагают и организуют дополнительно со своей стороны для удовлетворительной работы кадров. Для этого в таблице 6 представлены характеристики, которые анализировались.

Таблица 6. Рабочие отношения и условия

<i>Наименование банка</i>	<i>Обратная связь</i>	<i>Слова благодарности</i>	<i>Рабочие условия</i>	<i>Медицинская проверка</i>	<i>Поиск нового рабочего места</i>
<i>BIGBANK</i>	+	–	–	–	–
<i>Citadele</i>	–	+	–	–	–
<i>Danske</i>	+	+	+	–	–
<i>DNB</i>	–	–	–	–	–
<i>Krediidipank</i>	–	–	–	–	–
<i>LHV</i>	+	+	+	–	–
<i>Nordea</i>	+	–	+	–	–
<i>SEB</i>	+	+	+	+	+
<i>Swedbank</i>	–	–	–	–	–
<i>Versobank</i>	–	–	–	–	–
<i>Äripank</i>	–	–	–	–	–

Источник: Составлено автором на основе данных полученных из годовых отчётов и веб-сайтов банковских учреждений Эстонии

Согласно результатам только в 5 отчётах банков говорится об обратной связи начальства и сотрудников. По мнению автора, это очень важный пункт, так как непрерывная обратная связь необходима для поддержки успешной работы. Что касается слов благодарности, то только в 4 кредитно-финансовых учреждениях высшие органы правления выражают слова благодарности своим работникам за хорошую работу и сотрудничество, что показывает отношение к человеческому капиталу. 4 банка упоминают в отчётах, что создают и поддерживают рабочие условия для удовлетворительной деятельности сотрудников. Также только 1 банк в своём годовом отчёте предоставил информацию о том, что поддерживает своих работников в любой ситуации и в случае увольнения или собственного желания покинуть рабочее место,

начальство предоставит всё необходимое, чтобы человек нашёл новое рабочее место. В приложении 1 представлены общие полученные результаты где видно, что только *SEB* банк в годовом отчёте и на веб-сайте предоставил всю информацию, относящуюся к данной категории. За что получил максимальное количество плюсов. Такие банки как *Krediidipank*, *Swedbank*, *Äripank*, *Versobank* и *BND* ничего не упоминали в анализируемых источниках о характеристиках из таблицы 6.

Также автор проанализировал дополнительные характеристики, такие как поддержка семейных ценностей, поддержка людей с ограниченными возможностями, право на владение акциями и статус лучшего обслуживания (таблица 7).

Таблица 7. Дополнительные характеристики

<i>Наименование банка</i>	<i>Поддержка семейных ценностей</i>	<i>Поддержка людей с ограниченными возможностями</i>	<i>Право на владение акциями</i>	<i>Статус лучшего обслуживания</i>	<i>Общий счёт</i>
<i>Swedbank</i>	+	–	+	+	3
<i>Nordea</i>	–	–	+	+	2
<i>SEB</i>	+	–	+	–	2
<i>BIGBANK</i>	+	–	–	–	1
<i>Danske</i>	+	–	–	–	1
<i>DNB</i>	–	+	–	–	1
<i>Krediidipank</i>	–	–	–	+	1
<i>LHV</i>	+	–	–	–	1
<i>Citadele</i>	–	–	–	–	0
<i>Versobank</i>	–	–	–	–	0
<i>Äripank</i>	–	–	–	–	0

Источник: Составлено автором на основе данных полученных из годовых отчётов и веб-сайтов банковских учреждений Эстонии

Результаты дополнительных характеристик показали, что семейные ценности поддерживают 5 банков. Это значит, что банковские учреждения помогают сохранить баланс между профессиональными и личными потребностями. Это может отражаться в гибких рабочих часах или в поддержке детей работников. К примеру, некоторые учреждения поздравляют детей своих работников с праздниками, дарят подарки и организуют различные мероприятия. По мнению автора, очень важна характеристика о поддержке людей с ограниченными возможностями. Это значит, что банк берёт на

работу людей не смотря на их физические недостатки, что несомненно, является плюсом для организации. Также они следят за тем, чтобы у таких людей было подходящие рабочее место и оборудуют его соответствующим образом, тоже самое касается парковки и передвижения по зданию. Только *DNB* банк предоставил такую информацию в отчёте. 3 банка упоминали о том, что работники имеют право на владение акциями учреждения причём по льготной цене. Статус лучшего обслуживания имеют *Krediidipank*, *Swedbank* и *Nordea*. Как видно в таблице 7 больше всего информации о дополнительных характеристиках предоставил *Swedbank*. *Citadele*, *Versobank* и *Äripank* не предоставили никакой информации.

Таким образом, все кредитно-финансовые учреждения Эстонии предоставляют в годовых отчётах и на веб-сайтах информацию о человеческом капитале. Однако, эта информация очень разная и предоставляется не в полном объёме. Поскольку нет единой структуры для предоставления информации о человеческом капитале, то, по мнению автора, каждый банк предоставляет в отчёте и веб-сайте столько информации, сколько считает необходимым. Также можно предположить, что банковские учреждения предоставляют информацию, которая может обратить внимание заинтересованных сторон.

3.3. Общие результаты и лидер исследования

Проанализировав годовые отчёты и веб-сайты крупнейших банков Эстонии, автор выяснил, что в них содержится информация о человеческом капитале. Однако информации этой очень мало. Самая большая проблема, по мнению автора, заключается в том, что для предоставления информации о человеческом капитале нет единой структуры. Из-за этого каждое банковское учреждение упоминает в отчётах ту информацию о человеческом капитале, которую считает необходимой и ту, которая может заинтересовать заинтересованные лица.

В каждом проанализированном отчёте кредитно-финансового учреждения в обязательном порядке содержалась информация о количестве человеческих ресурсов, размере общих расходов на зарплату работников, общих затратах на обучение и информация о премиях. Всю остальную информацию автор оценил как дополнительно представленную.

Целью данной работы было выяснить содержится ли информация о человеческом капитале в годовых отчётах и на веб-сайтах кредитно-финансовых учреждений Эстонии, насколько полна данная информация и как она раскрывается. Для этого автор определил 21 характеристику, которая наиболее точно относится и отражает значение человеческого капитала. За наличие каждой характеристики автор ставил банковскому учреждению один плюс, который оценивался в 1 балл. Результаты подтверждают, что ни одно кредитно-финансовое учреждение Эстонии не получило максимальное количество баллов. Далее представлен рисунок, на котором представлены баллы, которые получило каждое кредитно-финансовое учреждение Эстонии.

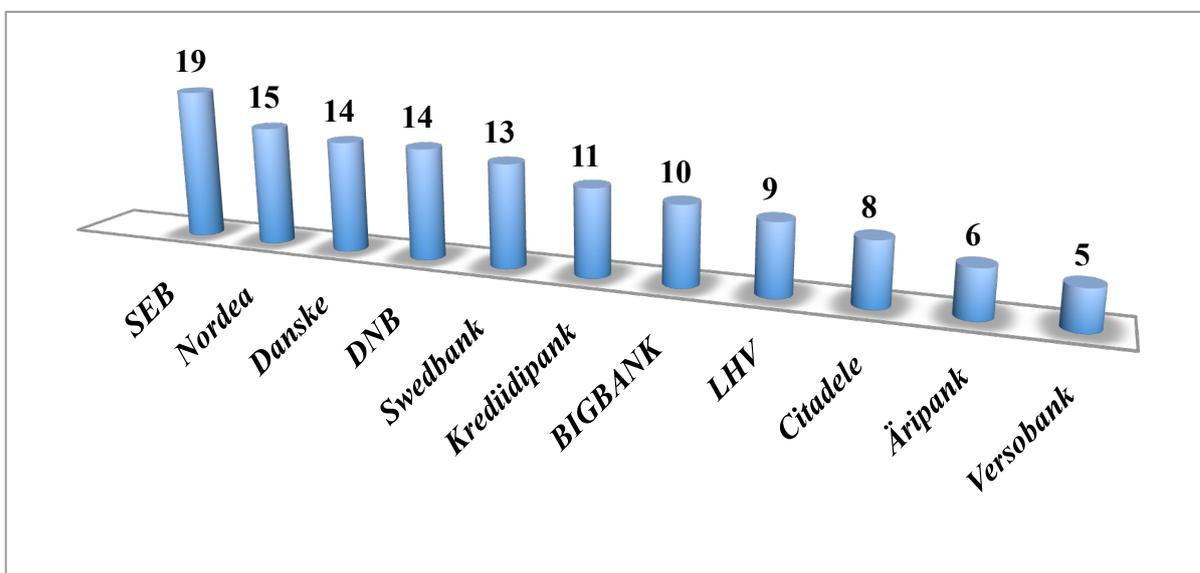


Рисунок 6. Количество присуждённых баллов

Источник: Составлено автором на основе полученных результатов

Также все результаты представлены в приложении 2. Таким образом, было выяснено, что 19 баллов из 21 возможного получил *SEB*. Этот банк стал лидером исследования. Это значит, что в годовом отчёте и на веб-сайте *SEB* больше всех предоставил информации о работниках. Банковское учреждение набрало максимальное количество баллов почти во всех категориях. Банку следует обратить внимание на информацию о поддержке людей с ограниченными возможностями и статусе лучшего обслуживания. Можно предположить, что *SEB* банк является самым лучшим работодателем из всех проанализированных кредитно-финансовых учреждений. Автор предполагает, что наличие информации о работниках помогает регулировать все

области человеческой деятельности и принимать правильные управленческие решения. Также можно предположить, что *SEB* банк является более успешным в своей деятельности и будет ещё более успешным, если продолжит на том же уровне учитывать и считаться со своими работниками.

Наиболее близко к результату *SEB* банка находится *Nordea*. Он набрал 15 баллов из 21 возможного. Не такой хороший результат, но тем не менее, все остальные банковские учреждения показали более плохие результаты. Наихудший результат показал *Versobank*, который получил только 5 баллов. Данная организация не считает нужным предоставлять информацию о работниках, а может быть, у нее этой информации и вовсе нет.

Подводя итоги следует отметить, что всем проанализированным кредитно-финансовым учреждениям Эстонии необходимо уделять больше внимания предоставлению информации о человеческом капитале. Достаточно сложно сделать какие-либо рекомендации, ведь если банковское учреждение не предоставляет информацию о каких-либо характеристиках, относящихся к человеческому капиталу, то есть несколько вариантов отсутствия данной информации. Во-первых, либо банк посчитал, что это неважная информация. Во-вторых, может быть кредитно-финансовое учреждение и вовсе не проводит данное мероприятие. Тем не менее, исследование заключалось в том, чтобы проанализировать наличие информации о человеческом капитале в отчётах и на веб-сайтах кредитно-финансовых учреждениях Эстонии. Результаты исследования показали, что *SEB* банк предоставляет больше всего информации, а *Versobank* меньше всего.

Как было выяснено из теоретической части, оценка человеческих ресурсов является очень сложным процессом. Однако, для начала можно было бы ввести общие правила, которые могли бы регулировать наличие обязательной информации о человеческом капитале организации. Пусть это будет нефинансовая информация, ведь любые знания полезны и необходимы. Чем большей информацией владеет организация, тем больше она знает, а соответственно, тем быстрее сможет найти ошибки и решить проблемы. Возможно в будущем, в связи с возрастанием интереса экономической науки к человеческому капиталу появится единая система, позволяющая оценивать человеческий ресурс организаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Человеческий ресурс является одним из наиболее важных компонентов для развития и успешной деятельности, как государства, так и предприятий. Тем не менее, действующая система в бухгалтерского учёта позволяет сделать вывод о том, что в кредитно-финансовой отрасли уделяется внимание отчётности человеческого капитала, однако не в полном объёме. Из-за отсутствия единой системы предоставления информации о человеческом капитале, каждое кредитно-финансовое учреждение в годовом отчёте предоставляет ту информацию, которую считает наиболее важной.

Объектом исследования бакалаврской работы были кредитно-финансовые учреждения Эстонии.

В процессе написания данной работы автор решил поставленные во введении задачи.

При выяснении теоретических основ темы автором была рассмотрена теория человеческого капитала. Также была рассмотрена роль государства в развитии теории человеческого капитала и роль человеческого капитала в организациях. В дополнении было представлено, как учитывают человеческий капитал в организациях.

При определении специфики объектов исследования автор рассмотрел кредитно-финансовую отрасль Эстонии и предоставил информацию о кредитно-финансовых учреждениях Эстонии, чьи годовые отчёты и веб-сайты были проанализированы на наличие информации о человеческом капитале.

Для анализа того, как кредитно-финансовые учреждения Эстонии предоставляют информацию о человеческом капитале в годовом отчёте и на веб-сайте был использован скоринг метод.

Автор опровергает гипотезу бакалаврской работы. *Swedbank* является банком, который занимает самую большую долю в банковском секторе Эстонии (39%), однако, по результатам исследования банк набрал только 13 баллов из 21. Первое место по результатам исследования занял *SEB* банк, который занимает 24% банковского сектора, набрав 19 баллов из 21 возможного.

Исходя, из проделанной работы можно предположить, что для успешного развития и экономического роста предприятий, необходимо совершенствовать систему бухгалтерского отчёта. Автор предположил, что для начала можно было бы ввести единую систему правил для предоставления обязательной информации о человеческом капитале. Организации могли бы просто предоставлять немного больше нефинансовой информации о своих работниках, ведь любая информация полезна и необходима. Наличие информации о человеческом капитале поможет организациям быстрее принимать решения, находить ошибки и быстрее решать проблемы. Возможно, в будущем появится единая система, позволяющая оценивать человеческий ресурс организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- А. Кибанов (2005). Управление персоналом организации. 3-е издание. ИНФРА-М. Москва
- А. Куликов (2008). Учёт и отчётность в системе управления человеческими ресурсами организации. Диссертация кандидата экономических наук. Казань
- А. Маршалл (1984). Принципы политической экономии. Прогресс. Москва
- А. Смит (1962). Исследование о природе и причинах богатства народов. Соцэкгиз. Москва
- В. Лапшин (2013). Структурные компоненты человеческого потенциала. Научная статья. Москва
- В. Киселева, О. Рязанцева, П. Аристархов (2012). Интеллектуальный потенциал как фактор его устойчивого развития. Научная статья. Журнал «Вестник Южно-Уральского государственного университета».
- В. Шапошникова (2008). Активизация роли государства в развитии человеческого капитала. Научная статья. Журнал «Российское предпринимательство». Москва
- Г.Андреева (2002). Скоринг как метод оценки кредитного риска [WWW] <http://www.cfin.ru/finanalysis/banks/scoring.shtml> (13.05.2015)
- Е. Егель (2006). Человеческий капитал: теория и практика. Научная статья. «Экономический журнал». Москва
- Г.Хмелева (2012). Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона. САГМУ. Самара
- М. Заславская (2008). История экономики. 3-е издание. МГИУ. Москва
- М. Подопригора (2012). Деловая этика. ТТИ ЮФУ. Таганрог
- Н. Чижок (2005). Управление корпоративными кадрами. Питер. СПб
- О.Лаврушина (2000). Банковское дело. 2-ое издание. Финансы и статистика. Москва

Официальный сайт *BIGBANK*
[WWW] <https://www.bigbank.ee/et/> (08.02.2015)

Официальный сайт *Citadele*
[WWW] <http://www.citadele.ee/ee/> (15.01.2015)

Официальный сайт *Danske*
[WWW] <http://www.danskebank.com> (13.02.2015)

Официальный сайт *DNB*
[WWW] <https://www.dnb.ee> (07.03.2015)

Официальный сайт *Krediidipank*
[WWW] www.krediidipank.ee (02.02.2015)

Официальный сайт *LHV*
[WWW] www.lhv.ee (06.03.2015)

Официальный сайт *Nordea*
[WWW] <http://www.nordea.com> (21.03.2015)

Официальный сайт *SEB*
[WWW] <http://sebgroup.com> (18.01.2015)

Официальный сайт *Swedbank*
[WWW] www.swedbank.ee (18.01.2015)

Официальный сайт *Versobank*
[WWW] www.versobank.com (25.03.2015)

Официальный сайт *Äripank*
[WWW] www.tbb.ee (26.03.2015)

С. Комаров, А. Мухаметшин (2012). Методологический анализ категории «нематериальный капитал». Научная статья. Журнал «Вестник ПНИПУ». Пермь

У. Петти (1940). Экономические и статистические работы. Соцэкгиз. Москва

У. Петти (1997). Избранные работы: Трактат о налогах и сборах. Ось-89. Москва

Ф. Шахмалов (2010). Философия бизнеса. ЗАО Издательство «Экономика». Москва

A. Mayo (2001). The human Value of the Enterprise: Valuing People as Assets - Monitoring, Measuring, Managing. London

F. Avazzadehfath, H. Raiashekar (2011). Decision-Making Based on Human Resource Accounting Information and It's Evaluation Method. Asian Journal of Finance & Accounting

G. Becker (1964). Human capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. National bureau of economic research. New York

G. Eric Flamholtz, L. Maria Bullen, W. Hua (2002). Human resource accounting: a historical perspective and future implications. Emerald. USA

H. Juergen Daum (2002). Intangible Assets and Value Creation. Wiley and Sons. German

Jennifer L. Goloboy (2008). Industrial Revolution: People and Perspectives. ABC CLIO. England

J. Guthrie, R. Petty, F. Ferrier, R. Wells (1999). There is no Accounting for Intellectual Capital in Australia: A review of annual reporting practices and the internal measurement of Intangibles. OECD Symposium on Measuring and Reporting of Intellectual Capital

J. Guthrie and R. Petty (2000). No accounting for taste. Australian Institute of Management. Australia

M. Wolfmeyer (2013). Math education for America. Taylor & Francis. New York

R. Dzinkowski (2000). The measurement and management of intellectual capital: an introduction. Management Accounting. UK

T. Schultz (1971). Investment in Human Capital: The role of Education and of Research. NewYork

Eesti panga 2010 aasta aruanne (2010). Eurosüsteem

Eesti finantsinspektsioon

[WWW <https://www.fi.ee> (03.04.2015)]

Eesti pangaliit

[WWW] www.pangaliit.ee/et (12.03.2015)

Eesti statistika. Keskmise bruto- ja netokuupalk põitegevusala

[WWW] <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/Saveshow.asp> (13.05.2015)

SUMMARY

HUMAN CAPITAL REPORTING IN ESTONIA: EVIDENCE FROM FINANCIAL AND CREDIT INSTITUTIONS

Svetlana Ahmatova

Human Capital is gaining more and more importance and attention in the modern changing world. Tight completions, changing technologies have forced the companies to search for new effective production methods and usage of all available resources. These rapid developments made people and working force the most vital resource of the company.

The chosen topic is contemporary and worth attention due to the growing importance of the human factor role in the development of the modern economy and the activities of the companies. Financial and business success of the companies today largely depends on the intellectual capital attracted by the companies.

The main goal of the present bachelor work is to find out whether the information on human capital is disclosed by companies via financial reports and/or web-site of Estonian financial and credit institutions and determine the scope of the disclosed information. In order to reach the goal author has set up the following tasks: gave the overview of the theoretical framework, characterized the Estonian financial and credit institutions and selected the banks for the research. The author has used the scoring method to analyse the disclosed information, which enabled to reveal the most weak and strong aspects and to find out the leading institutions in the human capital reporting area.

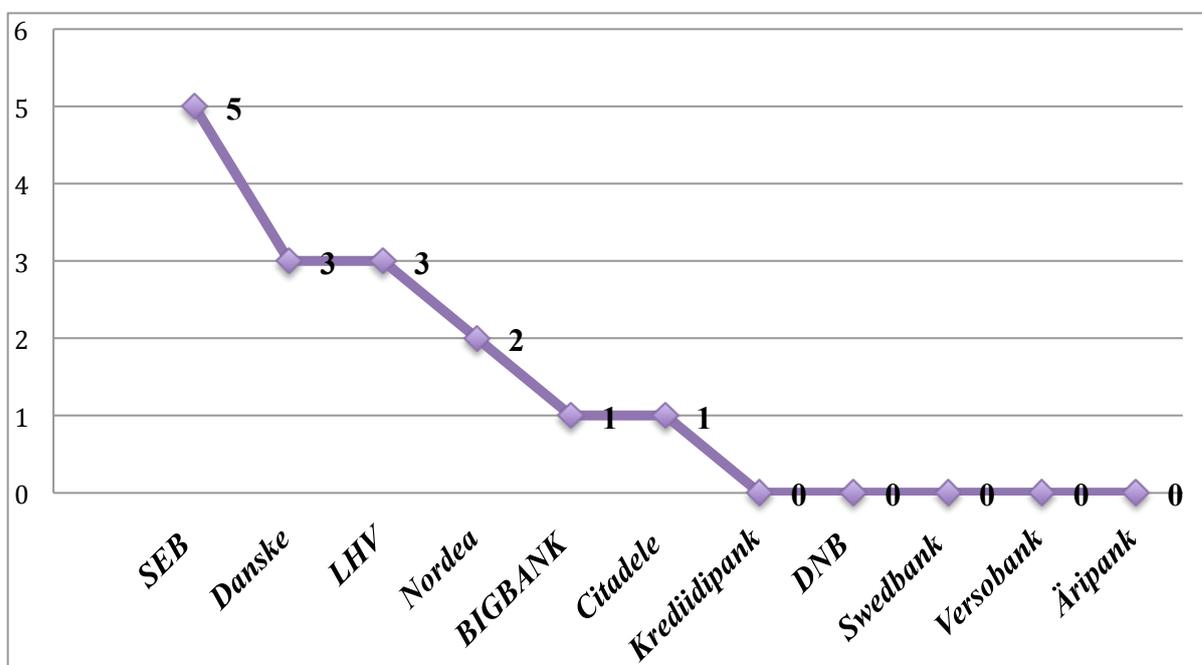
The results enabled author to conclude that the selected institutions provide human capital related disclosures; however, the scope of disclosed information is not very wide. In authors opinion that is largely due to the fact that no single structure of such reporting exist. Therefore each institution is free to choose and disclosed the most desired information or the

one most attractive for stakeholders.

It can also be stated that it is necessary to develop further the existing system of the non-financial reporting. The author would suggest disclosing more wide range of information about the employees, as it would definitely assist the institutions to make the right decisions, detect and solve problems. Author strongly believes that such reporting system will be developed in the near future.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Итог наличия информации о рабочих отношениях и условиях



Источник: Составлено автором на основе полученных результатов

Приложение 2. Результаты исследования

<i>Наименование банка</i>	<i>Стимулирование работников</i>	<i>Уровень образования</i>	<i>Возрастная категория</i>	<i>Корпоративная ответственность</i>
<i>SEB</i>	6	1	1	4
<i>Nordea</i>	6	0	1	4
<i>Danske</i>	5	0	1	4
<i>DNB</i>	6	0	2	4
<i>Swedbank</i>	6	0	0	4
<i>Krediidipank</i>	6	0	0	4
<i>BIGBANK</i>	4	0	0	4
<i>LHV</i>	2	0	0	3
<i>Citadele</i>	4	0	0	3
<i>Äripank</i>	2	0	0	4
<i>Versobank</i>	3	0	0	2

<i>Наименование банка</i>	<i>Рабочие условия и отношения</i>	<i>Дополнительные характеристики</i>	<i>Общий счёт</i>
<i>SEB</i>	5	2	19
<i>Nordea</i>	2	2	15
<i>Danske</i>	3	1	14
<i>DNB</i>	0	1	13
<i>Swedbank</i>	0	3	13
<i>Krediidipank</i>	0	1	11
<i>BIGBANK</i>	1	1	10
<i>LHV</i>	3	1	9
<i>Citadele</i>	1	0	8
<i>Äripank</i>	0	0	6
<i>Versobank</i>	0	0	5

Источник: Составлено автором на основе полученных результатов