

ИПОТЕЧНОЕ КРЕДИТОВАНИЕ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОАО «ГАЗПРОМ»

Е.С. Кызласова

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: kyzlasova.katia@mail.ru

Научный руководитель: Лившиц В.И., канд. экон. наук, доцент

В данной статье рассмотрена связь благополучия людей и корпоративной социальной политикой корпораций. Компании, проводя грамотную социальную внутрикорпоративную политику, мотивируют своих сотрудников, тем самым делая вложение в будущее своей фирмы. В данной работе проанализирована корпоративная социальная политика ОАО «Газпром». Рассмотрены условия ипотечного кредитования для сотрудников ОАО «Газпром» банком «Газпромбанк». Проанализированы субсидии и льготы при ипотечном кредитовании работников в Газпромбанке. На основе количественного анализа востребованности и результативности практической деятельности льготного ипотечного кредитования сотрудников Газпрома, был сделан вывод, что у «Газпромбанка» нет финансовых возможностей предоставить льготы всем желающим.

За последние несколько лет в зарубежной литературе появляется все больше работ, посвященных проблемам благополучия людей. В этих работах описаны изменения в благополучии с возрастом, связь с личностными характеристиками и зависимость от социальных и экономических факторов.

С социальной политикой компании напрямую связано благополучие ее работников. основополагающий принцип работы компании заключается не только в эффективной финансовой деятельности, но и в социальной направленности бизнеса – внимательном отношении к сотрудникам компании, поддержание достойных условий труда и содействие социальному благополучию своего коллектива и региона в целом.

Многие компании рассматривают вложения в социальную внутрикорпоративную политику как вложения в будущее. На сегодняшний день данный подход выступает уже не как простая забота о коллективе, но является необходимым условием развития компании в будущем. Именно поэтому крупный бизнес вкладывает средства в строительство жилья для сотрудников, в спортивные комплексы и т.д. И на данный момент ведущие российские компании реализуют комплекс программ внутрикорпоративного характера, опираясь не столько на ожидания своего коллектива, сколько решая задачи выживания компании в долгосрочной перспективе.

Со временем, на поведение компаний все в большей степени влияют процессы глобализации, и международные образцы ведения бизнеса определяют приоритеты внутренней социальной политики.

Анализ конкретных внутрикорпоративных практик, реализуемых сегодня российскими компаниями показывает, что основные направления их деятельности обычно реализуются в рамках следующего:

- Развитие персонала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников;
- Формирование корпоративной культуры;
- Оздоровление и рекреация работников, включая членов их семей;
- Привлечение и поддержка молодежи, в том числе в образовательных проектах;

- Спортивные программы;
- Оказание материальной помощи;
- Помощь ветеранам;
- Реализация разнообразных детских программ.

Как видно из вышесказанного, основные усилия во внутрикорпоративной политике компаний направлены на воспроизводство и развитие качественной рабочей силы, воспитание квалифицированного менеджмента и развитие корпоративной культуры. Поставленные задачи достигаются различными путями.

ОАО «Газпром» – глобальная энергетическая компания. Основные направления ее деятельности – геологоразведка, добыча, транспортировка, хранение, переработка и реализация газа, газового конденсата и нефти, реализация газа в качестве моторного топлива, а также производства и сбыт тепло- и электроэнергии.

В политике компании значительное место занимает корпоративная социальная ответственность, как основа социальной ориентированности бизнеса. Социальная политика компании по отношению к будущему своих сотрудников включает мероприятия связанные с финансами, так и с целевыми благотворительными программами. Эта работа строится на основе постоянного диалога, поддержки населения, проживающего на территории деятельности компании.

Согласно бухгалтерской отчетности, в штате «Газпрома» на конец декабря 2014 года числилось 24,334 человек. За последние три года численность персонала группы росла в среднем на 4,7%, а численность руководящего персонала – на 8% [1].

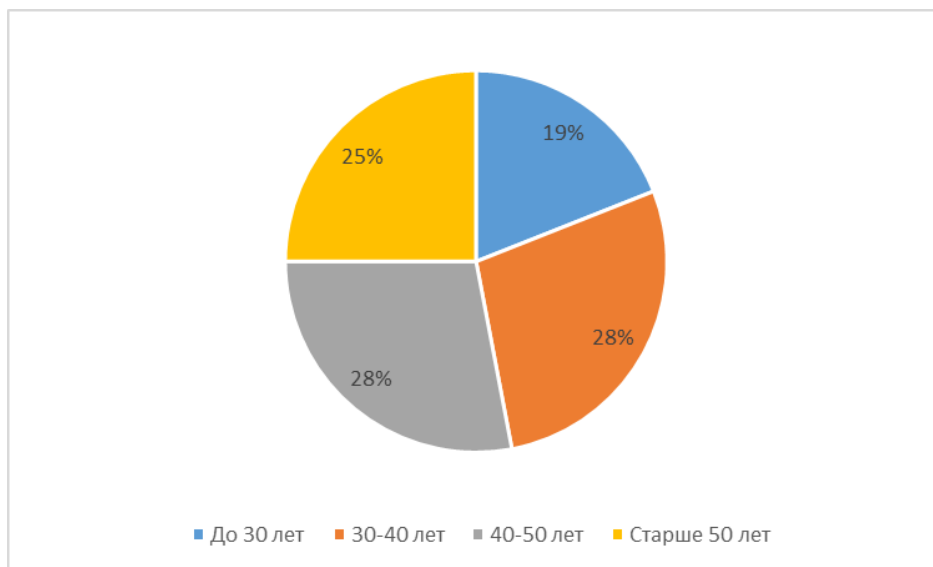


Рис. 1. Распределение сотрудников по возрастам [2]

Согласно приведенным выше данным можно увидеть, что почти $\frac{1}{4}$ сотрудников, это молодые специалисты. А как известно, молодежь в основном нуждается в собственном жилье. Популярность и активное развитие ипотечного кредитования превратило его едва ли не в единственный способ приобретения жилья для подавляющего большинства россиян. А некоторые предприятия заинтересовались ипотекой, как инструментом мотивации и привлечения персонала. Так стали появляться корпоративные программы ипотечного кредитования. Одну из самых выгодных и массовых корпоративных ипотечных программ реализует ОАО «Газпромбанк».

Ипотека для работников «Газпрома» выдается не просто на выгодных условиях, но и с многоуровневыми субсидиями, предоставляемыми части заемщиков.

Разработка и реализация программы ипотечного кредитования началась в 2005 году с социологического исследования. Был проведен анонимный анкетный опрос всех сотрудников. Основными его задачами стали: выявление готовности людей к применению ипотечной схемы для решения «жилищного вопроса», составление перечня наиболее предпочтительных городов для приобретения жилья, а также требований к его качеству. Результаты социологического исследования подтвердили гипотезу о благоприятных перспективах внедрения ипотечного кредитования как базовой программы по улучшению жилищных условий работников - более 37 % ответивших сообщили о своей заинтересованности в ней [3].

Таблица 1 – Рейтинг ипотечных банков, 2014 г.

N	Банк	Объем выданных ипотечных кредитов, млн руб.	Количество выданных ипотечных кредитов, штук	Объем купленных ипотечных кредитов у других кредиторов, млн руб.	Объем проданных ипотечных кредитов, млн. рублей	Прирост/снижение объема выданных кредитов по отношению к 2013 году, %
1	Сбербанк	920 982	595 553	-	-	46
2	ВТБ 24	350 718	175 984	0	133 783	44
3	Газпромбанк	63 262	29 292	0	0	-19
4	Россельхозбанк	53 832	39 473	0	0	93
5	Банк Москвы	33 796	15 104	0	0	130
6	Дельтакредит	32 936	13 523	7 400	0	17
7	Связь-Банк	23 974	11 348	0	0	34
8	Райффайзенбанк	19 454	6 960	0	0	13
9	Росбанк	19 069	9 602	0	0	8
10	Абсолют Банк	16 048	7 643	0	1 550	21

«Газпромбанк» является одним из самых популярных в сфере ипотечного кредитования. Согласно рейтингу ипотечных данных в 2014 г. (таблица 1) банк расположился на третьем месте по объему выданных ипотечных кредитов среди 68 российских банков [4].

Решение относительно предоставления льготной ипотеки тому или иному сотруднику принимается специалистами отдела социального развития ОАО «Газпром». При этом кредит выдается на стандартных условиях Газпромбанка с предоставлением следующих льгот:

- Компенсация части годовой процентной ставки по кредиту в размере семи пунктов от существующей на момент получения займа (сегодня начальный процент по ипотеке в Газпромбанке 19% годовых, значит, заемщик будет уплачивать 12%, а уплату 7% берет на себя компания);
- Частичная компенсация суммы минимального первоначального взноса в размере до 50%;
- При рождении в семье заемщика третьего и следующих детей возможность получения субсидии на погашение до половины оставшейся задолженности [5].

При этом граничный срок кредитования может достигать 30 лет, а при расчете максимально возможной суммы займа учитываются доходы обоих супругов. Также заемщик может по своему усмотрению выбрать схему погашения ипотеки: дифференцированную или аннуитет. Возрастной диапазон потенциальных заемщиков составляет 22-60 лет и в регионе их проживания должен находиться филиал Газпромбанка. Досрочное погашение займа может осуществляться без ограничений и каких-либо штрафных санкций.

Претенденты на получение льготной корпоративной ипотеки должны учитывать, что все указанные субсидии предоставляются штатным сотрудникам одного из предприятий корпорации. Если получивший льготную ипотеку работник увольняется, то далее он будет обслуживать займ на стандартных условиях. Кроме того, в условиях программы прописана возможность лишения сотрудника предоставленных ему льгот при невыполнении им его прямых трудовых обязанностей. Однако на практике, за все время работы программы, подобных случаев не было.

С 2006 года в руководстве Газпрома было принято решение о начале работы корпоративной ипотеки. Ипотечный кредит на льготных условиях могут получить не только сотрудники ОАО «Газпром», но и персонал тех предприятий, учредителем которых является компания. В состав корпорации ОАО «Газпром» входит свыше семидесяти компаний на территории Российской Федерации и до двадцати предприятий, находящихся за границей. Также подать заявку на корпоративную ипотеку могут пенсионеры, работавшие до ухода на пенсию в компании.

Стоит отметить, что, прежде всего, ипотечные кредиты выдаются тем сотрудникам, кто нуждается в улучшении жилищных условий. К примеру, семья проживает в одной квартире с семьей близких родственников, в коммунальной квартире, в съемном или аварийном жилье. Также предпочтение отдается пенсионерам, условия проживания которых являются неудовлетворительными. С учетом того, что желающих получить корпоративный ипотечный кредит много, а финансовые возможности ограничены, как правило, льготные кредиты достаются именно тем, кто наиболее нуждается в приобретении жилья.

Для того чтобы стать участником корпоративной ипотечной программы следует обратиться в отдел социального развития ОАО «Газпром» со следующими документами:

- заполненная анкета-заявление;
- документы о составе семьи и рождении детей;
- документы о текущем состоянии жилищных условий семьи;

- документы о имеющемся уровне доходов.

Сотрудники указанного отдела рассматривают заявку потенциального участника, после чего принимается решение о возможности предоставления ему льготной ипотеки. Если принято положительное решение, то сотруднику будет выдан именной сертификат, подтверждающий его право на льготы. Количество персонала, работающего в корпорации огромно и желающих получить льготную ипотеку больше, чем финансовых возможностей соответствующего фонда. Тем не менее, по мнению большинства экспертов из всех корпоративных ипотечных программ в России, эта – одна из самых выгодных.

Корпоративная ипотека, безусловно, интересный инструмент, с помощью которого каждая сторона может решить свои задачи: банк получает объемы продаж, работодатель – специалиста, который держится за работу, а сотрудник – решение жилищной проблемы. Поэтому круг компаний, проявляющих интерес к такому инструменту дополнительной мотивации сотрудников, постоянно расширяется.

Список использованной литературы.

1. Годовая бухгалтерская отчетность ОАО «ГАЗПРОМ» за 2014 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт ОАО «Газпром». 2015. URL: <http://www.gazprom.ru/f/posts/16/616270/gazprom-accounting-report-2014.pdf> (дата обращения 01.09.2015).
2. ОАО «Газпром». Статистика [Электронный ресурс] // Официальный сайт ОАО «Газпром». 2015. URL: <http://www.gazprom.ru/careers/statistics/> (дата обращения 01.09.2015).
3. Ипотечное кредитование как часть соцпакета компании [Электронный ресурс] //pro-personal – Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом. 2015. URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/301/7763/> (дата обращения 01.09.2015).
4. Рейтинг ипотечных банков 2014 [Электронный ресурс] // Русипотека - Аналитический Центр по ипотечному кредитованию и секьюритизации. URL: http://rusipoteka.ru/profi/ipoteka-rejtingi/rejting_ipotechnyh_bankov/2014 (дата обращения 01.09.2015).
5. Программа ипотечного кредитования на приобретение квартиры в строящемся жилом доме [Электронный ресурс] // Официальный сайт ОАО «Газпромбанк». 2015. URL: <http://www.gazprombank.ru/personal/credits/7073/> (дата обращения 01.09.2015).