

только руководства, но и своих товарищей, а это определяет то, какое ролевое поведение закрепится за данным сотрудником [3].

Роль характеризуется совокупностью действий, ожидаемых от человека в соответствии с его индивидуальными психологическими особенностями и местом в управленческой иерархии. Роли, выполняемые человеком, различаются направленностью, степенью определенности, формализации, эмоциональности. Роль диктует правила поведения, делает предсказуемыми поступки людей. [3]

В числе внешних факторов, влияющих на поведение работника организации можно выделить: личный круг общения, включающий эмоциональные связи, и служебный, определяемый должностными обязанностями. На практике выделяют:

- круг ближайшего общения, куда входят не более пяти человек, с которыми можно обсуждать любые проблемы, не боясь утечки информации;
- круг периодического общения, где рассматриваются только официальные вопросы, регулярно возникающие в процессе функционирования организации;
- круг эпизодического общения, охватывающий в потенциале всех сотрудников и личных знакомых.

Выделяют следующие типы поведения человека в организации:

- первый тип поведения (преданный и дисциплинированный член организации) характеризуется тем, что человек полностью принимает ценности и нормы поведения, старается вести себя таким образом, чтобы своими действиями никак не входило в противоречие с интересами организации.
- второй тип поведения («приспособленец») характеризуется тем, что человек не приемлет ценностей организации, однако старается вести себя, следуя нормам и формам поведения, принятым в организации.
- третий тип поведения («оригинал») характеризуется тем, что человек приемлет ценности организации, но не приемлет существующие в ней нормы поведения. В данном случае у него может быть много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством.
- четвертый тип поведения («бунтарь») характеризуется тем, что человек не приемлет ни норм поведения, ни ценностей организации, все время входит в противоречие с организационным окружением и создает конфликтные ситуации. [2]

Эффективное поведение для организации ее сотрудников проявляется в том, что они надежно и добросовестно исполняют свои обязанности, готовы во имя интересов дела в условиях меняющейся ситуации выходить за пределы своих непосредственных обязанностей, прилагая дополнительные усилия, проявляя активность, находят возможности для сотрудничества.

Достичь данной цели можно различными путями:

- первый – подбор людей с необходимыми качествами.
- второй – организация влияет на человека, заставляя его модифицировать свое поведение в нужном для нее направлении.

Литература.

1. Веснин В.Р. "Теория организации и организационного поведения"; Издательство: М.: ПРОСПЕКТ, 2014 – 472 с.
2. Латфуллина Г.Р., Громова О.Н. «Организационное поведение». СПб.: 2012. – 432 с.
3. Спивак В.А. "Организационное поведение". Учебное пособие. – М.: Эксмо, 2011. – 320с.

## **ОЦЕНКА СКРЫТЫХ КОМИССИЙ НА РЫНКЕ ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ**

*О.А. Нуришанова, студентка группы 17Б10,*

*научный руководитель: Бубин М.Н.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского*

*Томского политехнического университета*

*652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

Ипотека привлекательна прежде всего тем, что позволяет в короткие сроки вселиться в новую квартиру, стать ее собственником, зарегистрировать членов своей семьи, а оплачивать ее можно в течение нескольких последующих лет, не боясь роста цен на недвижимость. Пожалуй, не каждый потенциальный заемщик, в момент воплощения заветной мечты, а именно стать собственником новой квартиры, задумывается о законности тех или иных комиссий, которые взимает с него Банк. Поэтому необходимо сделать акцент на вопросах оценки скрытых комиссий, присутствующих на рынке ипотечного кредитования.

Основная цель исследования состоит в том, чтобы определить какие дополнительные сборы кроются в ипотечных ставках и как их распознать.

Часть комиссий уже признана незаконными в судебном порядке, например, комиссия за обслуживание ссудного счета. Однако дополнительные сборы в банках так и не исчезли полностью – они просто изменили названия. В рекламных материалах банки часто акцентируют внимание потребителя на том, что никаких комиссий программа кредитования не содержит. Что это означает? Скорее всего, то, что в банке действительно нет запрещенных комиссий – например, за открытие ссудного счета или досрочное погашение кредита. Но ведь это и так запрещено законом, поэтому по большому счету каким-то уникальным преимуществом не является. Тем не менее, иногда подобные заявления в рекламе все же соответствуют истине – это касается, прежде всего, крупных банков. Рассмотрим наиболее известные банки в г. Юрга и проанализируем взаимосвязь процентных ставок по кредиту с наличием или отсутствием комиссий. При анализе учитывался самый минимальный процент по кредиту в программе «Готовое жилье в новостройках».

Таблица 1

Характеристика ипотечных кредитов по программе  
«Готовое жилье в новостройках» в г. Юрга

Название банка	Проценты по ипотеке	Первоначальный взнос	Срок кредита	Комиссии банка
Сбербанк	От 12%	От 10%	До 30 лет	-
ВТБ 24	От 12,15%	От 10%	До 50 лет	-
МДМ Банк	От 10,25%	От 15%	До 25 лет	-
Банк«Уралсиб»	От 11%	От 20%	До 30 лет	+10000 руб.(единовременно)
Азиатско-Тихоокеанский Банк	От 15%	От 10%	До 30 лет	+3% (единовременно от суммы кредита)

Сбербанк полностью отказался от комиссий: не берет комиссию за рассмотрение заявки, не требует страхования титула квартиры и здоровья заемщика, ВТБ24 так же не берет комиссию за рассмотрение заявки, комиссия за выдачу кредита отсутствует, также отсутствует комиссия за ведение ссудного счета, МДМ Банк не взимает комиссию за выдачу кредита, частичное/полное досрочное погашение кредита – без моратория, комиссии и штрафов. Все зависит от банка и масштабов его деятельности. Менее крупные организации часто используют для кредитования средства, взятые у других банков. Им и приходится вводить различные комиссии и сборы, так как их собственная маржа с кредита получается слишком маленькой. Банк «Уралсиб» анонсирует полное отсутствие **комиссий**. Однако на самом деле они есть. Например, в тарифы включена комиссия за «предоставление кредита при наличии отклонений от стандартных условий предоставления кредита». Всего таких отклонений может быть пять: регистрация вне зоны присутствия банка (или если регистрация там, где надо, но менее полугодом или временная), срок функционирования организации-работодателя менее года или «закрытие» банком глаз на поручительство потенциального заемщика по другому кредиту. За каждое из этих условий придется заплатить по 10 000 рублей. Клиенты банка свидетельствуют и о других комиссиях. Ее берут в некоторых случаях при досрочном погашении долга, а именно тогда, когда клиент просит уменьшить аннуитет, не меняя срока кредита. Азиатско-Тихоокеанский Банк предлагает платеж за выдачу денежных средств через кассу Банка с Текущего банковского счета Заемщика (единовременно от суммы кредита) - 1,5 %, а также платеж за проведение расчетно-кассового обслуживания Заемщика, связанного с перечислением денежных средств Заемщика с Текущего банковского счета на счет Продавца/Застройщика (единовременно от суммы кредита) - 1,5%.

Большинство банков «прячет» комиссии в других услугах, порой довольно неожиданных: не только в процентных ставках и страховых услугах, но в дополнительном сервисе – например, за оформление тех или иных документов, за заверение карточки образцов подписей, за перевод денег без открытия счета. Какие же из всех вышеперечисленных комиссий являются незаконными? По словам специалистов, общим критерием для всех незаконных сборов является то, что они не представляют собой самостоятельную банковскую услугу. Следовательно, требовать их оплаты банки не имеют права. Например, открытие и обслуживание ссудного счета – это часть общей операции ипо-

течного кредитования, за которую клиент банка платит в рамках процентной ставки, следовательно, брать за нее дополнительные деньги банка не вправе. Также наиболее распространенными незаконными комиссиями являются: комиссия за расчетно-кассовое обслуживание, комиссия за начисление и снятие средств, плата за рассмотрение заявки, за выдачу средств, ежемесячный сбор за ведение счета и т. д. Все эти комиссии можно оспорить в суде и вернуть потраченные средства. Однако сделать это порой не так просто, поэтому лучше попросту отказаться от услуг банка с однозначно незаконными комиссиями.

В ходе исследования было выявлено, что из пяти анализируемых банков только три оформляют сделки без комиссий – это Сбербанк, ВТБ 24 и МДМ Банк. Так же у МДМ Банка самая минимальная процентная ставка по кредиту, доступная обычному заемщику. Сбербанк, ВТБ 24 и Азиатско-Тихоокеанский Банк предоставляет кредиты с минимальным первоначальным взносом 10% от суммы займа по сравнению с другими банками, но последний предоставляет кредит включая комиссии. Банк «Уралсиб» предоставляет займы с самым максимальным первоначальным взносом в 20%, а также взимает комиссии при досрочном погашении долга.

Литература.

1. <http://www.banki.ru/>
2. <http://www.atb.su/>
3. <http://www.mdm.ru/>

#### **МЕТОДИКА АНАЛИЗА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ ЮТИ ТПУ)**

*М.С. Ванеева, Е.В. Колоусова, А.А. Полянская, студенты группы 17Б20,  
научный руководитель: Прокопенко С. А.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского  
Томского политехнического университета  
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

*Секрет удачного выбора сотрудников прост - надо  
находить людей, которые сами хотят делать то,  
что бы вам хотелось от них.*

*Г. Селье*

Персонал (от лат. *persona* – личность) – совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью [1]. В настоящее время целесообразно рассматривать персонал как основное богатство любой организации. От его качества зависит в значительной степени успех в достижении поставленных перед организацией целей.

Важное значение в работе с персоналом приобретает его разграничение по эффективности реализации функции, позволяющее выделить определенные группы персонала. Маркетологи называют этот метод сегментированием рынка.

В последнее время в структуре персонала организации ученые выделяют следующие группы по отношению к своему рабочему месту[2]:

1. Разрушители;
2. Балласт;
3. Костяк;
4. Золотой Фонд.

Данная структура авторами была перенесена на студентов Юргинского технологического института Томского политехнического университета. Исходя из данной структуры, была разработана матрица, позволяющая характеризовать и выделять группы студентов (табл.1).