

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).

Таблица 1

Матрица групп студентов Юргинского технологического института
по отношению к учебе

Разрушители	Балласт	Костяк	Золотой Фонд
Двоечник; Ленивый; Безответствен; Недисциплиниро- ванный; Равнодушный.	Троечник; Безынициативен; Неорганизованный; Хладнокровный.	Хорошист; Добросовестный; Надежный; Коммуникабельный; Внимательный.	Отличник; Дисциплинирован; Смышлёный; Трудолюбивый; Активный; Участствует в научной дея- тельности.

На основе данных характеристик каждого уровня студентов, авторами были проанализированы студенты 3 курса кафедры экономики и автоматизированных систем управления (ЭиАСУ). Для анализа были выбраны две группы: 17Б20 (Экономика) и 17А20 (Менеджмент). Аналитическим методом в процессе групповых семинарских занятий была установлена структура персонала групп 17Б20 и 17А20 (рис. 1 и 2).



Рис. 1. Структура студенческого персонала 1 курса 17Б20 ЮТИ ТПУ



Рис. 2. Структура студенческого персонала 1 курса 17А20 ЮТИ ТПУ

Исходя из приведенных данных можно сделать вывод, что ситуация в группах критическая. И в группе 17Б20, и в 17А20 присутствует значительная часть студентов разрушителей, которая либо равна численности группы золотого фонда, как в группе 17Б20, или даже превышает показатель золотого фонда, как в группе 17А20. Так же проблема стоит в малом количестве студентов, входящих в группу костяк.

Затем была оценена динамика структуры персонала студенческих групп по мере обучения. На рис. 3 и 4 представлена структура групп 17Б20 и 17А20, но уже на 3 курсе обучения.



Рис. 3. Структура студенческого персонала 3 курса 17Б20 ЮТИ ТПУ



Рис. 4. Структура студенческого персонала 3 курса 17А20 ЮТИ ТПУ

Как видно из диаграмм, к 3 курсу из состава персонала обеих студенческих групп исчезла категория «разрушитель». Доля костяка составила 40%, а доли золотого фонда и балласта - по 25-33%.

Данная картина демонстрирует результат многих воздействий на студентов каждой из выделенных групп: специфических подходов, использования определенных методов и методик. Среди методов воздействия выделяют: личные беседы, лекции, самообучение, деловые игры, семинары, расширение (сужение) зоны ответственности.

Золотой фонд нарастили за счет различных поощрений и повышенной стипендии, от разрушителей избавились путем отчислений или мотивационных бесед. Костяк увеличился на фоне увеличения успеваемости в группе и стремления студентов занять лучшее место, как в группе, так и в дальнейшем в жизни. Данные мероприятия позволяют ТПУ быть конкурентоспособным как в нашей стране, так и на мировом уровне.

Разработанная методика позволила углубиться в изучение оценки качества работы студентов института. Существенным достоинством методики является возможность оценить качество персонала, независимо от сферы производства и характера работы.

Литература.

1. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. - <http://wikipedia.org>. - (дата обращения: 26.02.2015).
2. Галкин В.А. Хорошего мастера видно издали/ Уголь, 2008. - С.59.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://studopedia.net>.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

*А.Л. Попов, студент группы 8МРИС-41,
научный руководитель: Мозговой Н.И.*

*Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова
656038, Алтайский край, г. Барнаул, пр.Ленина, 46*

Машиностроение - основная отрасль промышленного производства, влияющая на развитие всех сфер хозяйственной деятельности и отражающая уровень развития науки и техники, а также обороноспособности страны. В рамках машиностроительного комплекса реализуется большое количество инноваций, дается импульс развитию науки и техники, что позволяет говорить о его конкурентоспособности.

Машиностроительный комплекс Алтайского края представлен целым рядом предприятий различных направлений. К ключевым из них можно отнести котлостроение, станкостроение, двигателестроение и сельскохозяйственное машиностроение.

По данным статистики, в 2013 году машиностроительным комплексом было выпущено продукции на 45,25 млрд. рублей, что составило порядка 5% валового регионального продукта Алтайского края [5]. Относительно малый удельный вес данной отрасли в структуре валового регионального продукта, обусловлен не только отраслевой спецификой края, но общим состоянием машиностроения. Крупнейшие предприятия данного комплекса созданы в советский период и всецело ощутили тяжесть экономических преобразований, происходивших в России конца XX века, что вылилось в ряд проблем характерных для всей отрасли [2]:

1. Высокий уровень износа основных производственных фондов. Степень износа в 2013 г. составила 48,3%, коэффициент обновления в 2012 г. – 1,0%. Средний возраст оборудования составляет в среднем 22 года. Из-за чего приходится говорить о следующей проблеме.