

Политика Центробанка по укреплению национальной денежной единицы пока не приносит плодотворных результатов при резком падении ВВП, наличии инфляции и отсутствии Центробанка на валютном рынке. Курс доллара к рублю на 2015 год – последние новости свидетельствуют о том, что изменения будут происходить скачкообразно – особо не изменятся по сравнению с показателями осени 2014 года. Прогнозов может быть сколь угодно много, но реальность покажет только время. Курс доллара – что будет дальше? Ожиданий по укреплению рубля много, но этого не произойдет, если будет продолжаться отток капитала, нехватка инвестиций в промышленный сектор, падение экономики и ВВП. Остается только ждать повышение цен на нефть, иначе ситуация с курсом доллара не урегулируется.

Ослабление российского рубля повлияло на валюты многих постсоветских государств, которые связаны с транзакцией денежных средств трудящимися-мигрантами в России. У многих государств бывшего СССР торговля с Россией составляет более 5 % от их ВВП.

Литература.

1. Цена на нефть Brent. oilcapital.ru (19 декабря 2014);
2. Экономические санкции против России. ТАСС. Проверено 19 декабря 2014;
3. Интернет источник: Прогноз курса доллара к рублю на 2015 год сайт bs-life.ru;
4. Цены на бытовую технику и движимое имущество: <http://ria.ru/economy>;
5. Рост цен на продукты питания: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=2203467>;
6. <http://ubiznes.ru/istoriya-i-ekonomika>.

ТЕОРИЯ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

*К.Е. Михатов, студент группы 17A20,
научный руководитель: Суздалова М.А.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26
E-mail: kirillmihatov@mail.ru*

Успешное функционирование организации связано с эффективностью работы её сотрудников. Но деятельность сотрудников не будет эффективна, если не знать и не учитывать их поведенческие особенности.

Поведение человека в организации определяется его собственными (личностными) чертами, целями, которые он преследует, настроением, а также влиянием условий формирования индивидуальной деятельности – особенностями окружающей его среды, условиями в которых он находится, возможностями и другими факторами.

Поведение человека – это совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных занимаемой позицией, т.е. пониманием собственных функций.

Любая личность характеризуется следующими внутренними (субъективными) факторами:

- общими качествами (интеллект, ум, наблюдательность, работоспособность, организованность, общительность и пр.);
- специфическими свойствами (способность к виду деятельности), которые могут быть общими, присущими в какой-то степени всем людям это возможность воспринимать, мыслить, учиться, работать;
- элементарными частными (решительность, настойчивость, музыкальный слух, критичность мышления);
- определенным складом характера;
- психологическими особенностями [1].

Основными движущими факторами поведения человека можно назвать следующие:

- мотивация – ключ к пониманию поведения человека и возможностей воздействия на него;
- восприятие – процесс организации и интерпретации представлений об окружающем мире;
- ценности, разделяемые человеком [2].

На ролевое поведение личности оказывает влияние круг общения работника. Для молодых, начинающих свою рабочую карьеру специалистов, необходимы опытные наставники, которые могут научить, вовремя поправить и помочь. Для работников со стажем важным оказывается мнение не

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 входить 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.