

Таким образом, структурированные ипотечные облигации предоставляют возможность перераспределять риски между траншами и удовлетворять требования различных групп инвесторов. Именно благодаря возможности проектировать транши с различными характеристиками такие инструменты пользуются большой популярностью в развитых странах. В России пока применяются относительно простые структуры, однако с развитием рынка секьюритизации и правовой базы появятся необходимость и возможность создания более сложных финансовых инструментов.

Литература

1. AVELLANEDA M., LAWRENCE P., *Quantitative modeling of derivative securities*. New York: Charman & Hall, 2000.
2. BAXTER M. *General Interest-Rate Models and the Universality of HJM // Mathematics of Derivative Securities / Ed. M. Dempster, S. Pliska. Cambridge, U.K., Cambridge Univ. Press, 1997.*
3. GEKHT O., HEEMSKERK O. *Moody's Approach to Rating RMBS in Emerging Securitisation Markets // Moody's Investors Service. 2007. June. p. 1-30.*
4. LOWELL L. *Mortgage Pass-Through Securities // [324, ch. 4]; [328, ch. 27].*

НОВАЯ ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ДЕТЕРМИНАЦИЯ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Свиридова Г.Б.

Новую философию менеджмента порождает переход от принципов административно-командного управления к демократической системе эффективного управления. Менеджмент рассматривается как система действий, обеспечивающая эффективное функционирование организации.

Главной составляющей выступает управленческая деятельность. Эффективное управление персоналом, во многом зависит от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом организации, предприятия, познания механизмов эффективной мотивации высокопроизводительного труда направленное на достижение успеха. Надо отметить, что и сама система того периода в условиях жесткого государственного регулирования цен и заработной платы, результатов производственно-трудовой деятельности и их распределения, не требовала такого труда.

Предпринимаемые попытки создать эффективную систему стимулирования труда, в рамках государственной собственности, не принесли ожидаемых результатов. Государственные предприятия всегда работают на цели государств, и государство всегда вмешивается в дела этого предприятия.

Представитель, делегированный от государства распоряжаться государственным имуществом, например директор завода, не может действовать энергично и ответственно, как это может частный собственник, рискующий своим имуществом. Необходимо учесть и то обстоятельство, что в современных условиях на промышленном предприятии оплата труда не просто низкая, но и не соответствует, тем условиям в каких приходится трудиться. Именно поэтому, чтобы иметь возможность достойно оплатить труд работникам на современном промышленном предприятии, необходимо осуществлять планирование программ стимулирования труда работников на основе объективной оценки вклада каждого работника, который влияет на финансовый результат и эффективность функционирования всего предприятия в целом.

Особое значение придается молодым специалистам, т.к. именно на них вся надежда по возрождению российской промышленности и в частности аэрокосмической отрасли. Преимуществом молодых специалистов является сочетание их личностных свойств (энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм), отсутствие привычных стереотипов в работе, легкость усвоения информации, нацеленность на получение опыта и на активную работу.

Какая модель личности, модель специалиста необходима обществу в настоящее время? С переходом к рыночным отношениям, какая модель поведения, мышления в настоящее время в моде и востребована?

На сегодняшний день работа в аэрокосмической отрасли стала не привлекательна для молодых специалистов. Как и что может помочь вернуть престиж вузам аэрокосмического профиля и престиж участия в трудовой деятельности аэрокосмической отрасли?

Мотивация – процесс, с помощью которого руководитель побуждает себя и других работников к достижению цели.

Как убедить, и будет ли честно убеждать молодых специалистов выполнять высококвалифицированную работу качественно и высокопроизводительно, за оплату не намного выше прожиточного минимума?

Можно разрабатывать модели поощрения молодых специалистов, можно повышать заработную плату. Но потребности опережают возможности, особенно у молодых. Такой прием, метод, модель мотивации привлечения молодых специалистов даст наглядный результат и быстрый ответ - устраивает ли молодого специалиста предлагаемая оплата труда или нет, и какое вознаграждение, за свой труд он считает достойным. Другая модель привлечения молодых специалистов к работе в аэрокосмической отрасли может быть построена через воспитательную функцию. Такой путь более долгий и трудоемкий, так как для этого требуется большее время для формирования той модели личности, которая бы приняла условия, предлагаемые на производстве в настоящее время.

Воспитание -- планомерное и целенаправленное воздействие на сознание и поведение человека с целью формирования определенных установок, понятий, принципов, подготовки к жизни.

Возникает вопрос - кто будет этим заниматься?

Воспитательная функция у преподавателя вуза была неотъемлемой частью его преподавательской деятельности. В настоящее время эта функция в большей степени переложена на начальника курса, заместителя декана по воспитательной работе.

Раньше в вузах существовал идейно-воспитательный отдел и абонемент художественной литературы в научно-технической библиотеке, где специалисты занимались формированием личности студента с помощью организованного чтения художественной литературы. Влияние литературы на ум и сердце человека неоспоримо. Научно-техническая библиотека СГАУ, (тогда КуАИ), одна из первых в 80-е годы, кто проводил такую работу. «Руководство чтением», так называлась эта работа, проводилось как индивидуально, так и в студенческих группах.⁽¹⁾ В настоящее время абонементы художественной литературы остались, а идейно-воспитательные отделы в вузовских библиотеках перестали существовать с приходом нового направления развития страны и наметившимся переходом к рыночным отношениям.

Воспитание целенаправленной личности ярко просматривалось в советские годы. Так, например, Волгоградская область отличалась военно-патриотическим воспитанием, Ульяновская область – революционно-патриотическим воспитанием. Самару, в то время Куйбышев, несмотря на то, что город был «закрытым», широкие массы населения страны знали, как город аэрокосмического профиля. Заслуги Куйбышева в победе Великой отечественной войны и его причастность к революционному периоду, так же были известны населению страны. Правда, в историю страны Куйбышев пытались ввести как город высокой культуры. И это не случайно. Хотя дореволюционная Самара была купеческой, было широко развито предпринимательство, город имел огромный творческий потенциал в области изобразительного, литературного, музыкального искусства. В Куйбышеве, ныне опять Самаре, выросло два поколения с полной уверенностью в своей причастности и к победам в Великой Отечественной Войне, и к развитию авиации и космонавтики.

История научных исследований показывает, что проблемой мотивации занимались психологи. А проблемами стимулирования - управленческий аппарат, администрация.

Мотив – побудитель к труду, внутреннее состояние человека. Исходит от воспитательной функции, через окружение, стиля жизни и ценностей семьи.

Стимул – средство воздействия. Стимулы, это внешние побудители, комплекс соответствующих средств (форм, методов).

Система стимулирования создается и действует (табл.1).

Мотивация воспитывается и управляется (табл.1).

Таблица 1. Формирование мотивации и действие стимула

Мотивация мотивация воспитывается с учетом:	Стимулы Система стимулирования создается и действует через:
Психологического типа	Ценности
Характера	Традиции
Астрологических характеристик	Привычки
	Интеллект
Потребности	
Формируются через мотивацию:	Формируются через стимулы:
1. В самоактуализации (я умею это делать)	1. Первичные (Физиологические)
2. Первичные (физиологические)	2. Признание (карьерный рост)

Потребности – переживаемые, осознаваемые и неосознаваемые человеком нужды, зависимости в том, что необходимо для жизнедеятельности его организма и развития его личности. (2)

Не удовлетворив первичных потребностей – в пище, крове, невозможно говорить о самоутверждении.

Другими словами, человек может думать о высокопроизводительном труде только тогда, когда удовлетворены первичные потребности. Иначе, он будет бороться за выживание и вся энергия и способности будут подчинены мысли о добывании пищи, крова.

Для привлечения к работе молодого специалиста достаточно стимула – заработная плата, соц.пакет и т.д.

С другой стороны, пресыщение во благам успокаивает мысль о продвижении вперед, развитии. Где же та золотая середина, когда можно рассчитывать на повышение эффективности труда и тот труд, что вдохновляет специалиста к движению вперед.

Растущие потребности прямо пропорциональны требованиям, предъявляемые рынком к современному специалисту любой отрасли.

Оплата за труд, является одним из важнейших стимуляторов для работников при реализации намеченных планов предприятия. Индивидуальный подход к оплате труда осуществляется из расчета доли участия индивида в общественном производстве. Такой подход возможен на малых предприятиях. Гибкая система оплаты труда имеет как преимущества, так и недостатки. На предприятиях имеющих сложную инфраструктуру такая форма оплаты труда невозможна. Для оценки труда работников в настоящее время используется большое множество показателей, на основании которых формируется базовый оклад работника. Показатели отражают квалификацию работника, степень сложности и ответственности выполняемой работы, из чего складывается обобщенный коэффициент участия каждого конкретного работника.

Коэффициент выведен, но в полемику вступает приоритетность показателей личных затрат различных, профессиональных групп.

За последние пять лет приоритеты в потребностях меняли свой порядковый номер:

- начало перехода к рыночным отношениям – стабильная зарплата;
- период развития рыночных отношений - условия труда, зарплата;
- период становления рыночных отношений - интересная работа, условия труда, зарплата
- в настоящее время – признание труда, загруженность, условия труда, высокая зарплата.

От перемены мест слагаемых сумма потребностей не меняется.

Современный специалист желает выполнять востребованный, интересный труд, достойно оплачиваемый, высокотехнологичный. И наряду с этим

молодой специалист желает жить достойно, а именно в хороших жилищных условиях, иметь возможность интересно проводить свой отдых и иметь возможность растить и воспитывать своих детей.

Мотивацию трудовой деятельности человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности,

мотивы выбора профессии,

мотивы выбора места работы.

Конкретная деятельность определяется в конечном итоге всеми мотивами, (мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы).

Сознательный выбор профессии происходит с ориентацией человека на имеющиеся у него социальные ценности. Если главным для человека является общественный престиж, то профессия выбирается исходя из существующей моды, престижности профессии в обществе. Многие выбирают профессию в зависимости от того, в какой степени она может обеспечить их материальное благополучие. Выбор из-за интереса к профессии, навеян, как правило, романтизмом – просмотром фильма, литературы. Романтика улетучивается, и остаются суровые будни к чему человек не готов ни морально, ни физически.

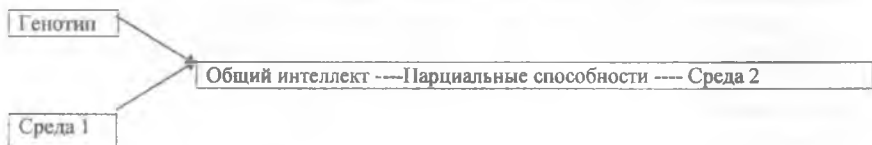


Рис. 1. Детерминация развития способностей. (4)

Где: Среда 1 – влияние среды на общий интеллект;

Среда 2 – влияние на интеллект школы, вуза.

Профессию можно выбирать в зависимости от многих обстоятельств.

Типологические особенности человека свойств нервной системы обуславливают склонность человека к определенному типу деятельности – к работе переменного характера, быстрой, кратковременной и т.д.(3)

Влияние генотипа на различия в специальных познавательных способностях рассмотрены в исследованиях Дж.Ройса.

Дж.Ройс выдвинул факторную генетическую модель, на основе которой делалась попытка объяснить влияние генофонда и среды на познавательные специальные способности и общий интеллект. Согласно этой модели, генетические факторы парциальных способностей влияют на их проявление в фенотипе, а фенотипы отдельных способностей определяют влияние генотипа на общие способности. Дж.Ройс показал, что генетические и средовые детерминанты в равной мере влияют на вариантность генетических признаков.

Различают три типа моделей, объясняющих влияние социальной микросреды на интеллект, развивающейся личности. Влияние интеллекта родителей на интеллект ребенка. Влияние среды на интеллект. Средовое влияние вошло в тупик.

Парциальные факторы – специфические факторы интеллекта, отвечающие за способности решать отдельные типы задач, связаны со свойствами

определенных зон коры больших полушарий головного мозга.

Выбор трудовой деятельности обусловлен, прежде всего, типом личности и средой, в которой эта личность развивалась. При подборе молодых специалистов для работы на промышленном предприятии необходимо учитывать генетические и средовые детерминанты.

Во все времена в разных областях и отраслях трудовой деятельности можно наблюдать династии. Это приветствовалось и в советское время в нашей стране.

В настоящее время при существующем положении на предприятии традиции, что знакомы молодому поколению из рассказов старшего поколения, не действуют. При выборе места работы это приводит к разочарованию, если молодой специалист все-таки пришел на предприятие или осторожности - посмотрим, что будет, т.е. ненадежного специалиста. Самым слабым образом такой вариант при выборе места работы молодыми специалистами возможен.

В работе по подготовке и подбору специалистов для промышленного предприятия необходимо учитывать:

- Склонность к определенной трудовой деятельности;
- Интерес к определенной профессии;
- Желание трудиться в определенной трудовой среде.

С учетом перечисленных параметров мотивация молодого специалиста должна осуществляться, начиная с самого раннего этапа подготовки, обучения:

- В школе;
- В вузе на производственной практике;

- В вузе на преддипломной практике и написании дипломного проекта.

Кроме того, необходимо учитывать и тот факт, что в настоящее время на предприятиях остались трудиться люди в своих личностных интересах значительно отличающихся от интересов молодых специалистов. Успешное сотрудничество в таком случае, возможно только при полной загруженности молодых специалистов деловыми проблемами.

Литература

1. Статьи автора в газете «Полет» 29.02.88г., 18.10.87г.
2. ДЬЯЧЕНКО М.И., КАНДЫБОВИЧ Л.А. *Краткий психологический словарь: Личность образование, самообразование, профессия.* – Мн.: «Хэлтон», 1998 -399 с.
3. Е.П.ИЛЬИН *Мотивация и мотивы.* СПб.: Питер, 2002. - 512с.- (Серия «Мастера психологии»).
4. В.Н.ДРУЖИНИНА *Психология общих способностей* – СПб.: Пите, 1999. - 368с.: (Серия «Мастера психологии»). Дело, 2006 г.

МОДЕЛЬ КОНТРОЛЛИНГА ОПЕРАТИВНЫХ И АДМИНИСТРАТИВНЫХ ФУНКЦИЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Яговкин Н.Г., Бузуев А.И.

Разработана модель контроллинга административных и оперативных функций персонала с использованием принципа попарных межкомпонентных связей.

Ключевые слова: контроллинг, функция, персонал, модель.

Контроллинг является одной из основных функций системы управления предприятием. Задача контроллинга будет выполнена более эффективно, если отсутствует дублирование задач, выполняемых должностными лицами (ДЛ) [1].

Для упорядочивания процессов управления сложной системой путем распределения административных и оперативных функций (обязанностей) ее ДЛ, создана модель на основе принципа попарных межкомпонентных связей ДЛ, которая позволяет обосновать содержание должностных обязанностей (ДО) персонала органов управления (ОУ) в каждом звене [2, 3].

Исходными данными при обосновании ДО и состава ОУ являются:

- множество функций управления для решения задач контроллинга;
- множество ДЛ и ОУ;
- иерархические уровни и субординация ДЛ и ОУ.

Основным критерием оценки эффективности организационной структуры ДЛ и ОУ является соответствие ее дереву функций контроллинга [2, 3]. Для этого составляется исходная таблица связей «Функции - ДЛ» (рис. 1)