

рационные связи между отдельными предприятиями. Аутсорсинг (от англ. *outsourcing* – ресурс извне) – процесс передачи от одной организации к другой ведению каких-либо бизнес-процессов или обслуживания производственных функций на договорных условиях. Аутсорсинг зародился и первым начал использоваться в среде IT-технологий, когда стало возможным передавать большой массив информации между компаниями и их филиалами в различных странах. В настоящее время именно аутсорсинг информационных технологий является лидирующей сферой, где можно выделить такие компании, как Accenture, Infosys, HCL Technologies; доля российского аутсорсинга на мировом рынке составляет примерно 1% [3].

Аутсорсинг в сфере управления персоналом также на протяжении нескольких лет остается весьма востребованным. Любая компания на определенном пути своего развития сталкивается с проблемой найма персонала, которую могут разрешить услуги аутсорсинговой организации – кадрового агентства, занимающегося подбором и поиском сотрудников для своих клиентов [1, с. 62]. В России ТОП-3 лидеров рынка HR-аутсорсинга представляют следующие агентства: Staffline (г.Москва), Максима (г.Москва), Кадровое агентство «Успех» (г.Владивосток) [4]. Другими функциями организаций-аутсорсеров в сфере управления персоналом являются также расчет заработной платы, разработка системы материального стимулирования, кадровое администрирование и ведение делопроизводства, но, к сожалению, данная практика, имеющая большую популярность за рубежом, мало распространена в России.

Таким образом, глобализация производства трансформирует и совершенствует сущность разделения и кооперации труда, привносит в эти процессы элементы международного влияния.

Научный руководитель – Кудалева М.М., к.э.н., ассистент кафедры экономики труда и управления персоналом.

Список литературы

1. Гелета И.В., Книга А.С. Аутсорсинг как значимый компонент оптимизации процесса управления персоналом / И. Гелета, А. Книга // Экономика: теория и практика. – 2011. – № 2. – С. 62-65.
2. Гурова И. Международное разделение труда и международное производство / И. Гурова // Международные экономические отношения. – 2010. – № 10. – С. 153.
3. Лучшие аутсорсинговые компании мира 2012 [Электронный документ] URL: <http://www.rate1.com.ua>
4. Рейтинг кадровых агентств [Электронный документ] URL: <http://person-agency.ru/rating.html>.
5. Швецова К. Корпорации, управляющие миром [Электронный документ] URL: <http://finam.info/news/uchenie-viyavili-korporatsii-upravlyayushie-mirom>.

МОТИВАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Талалай М.А.

*Южный федеральный университет, Таганрог,
e-mail: marina.talalai@yandex.ru*

На сегодняшний день в России в сфере оплаты труда происходят значительные изменения, о чем свидетельствует переход к Новой системы оплаты труда и Эффективному контракту. Данные преобразования нацелены на повышение качества выполняемой работы, раскрытие творческого потенциала работника и оплату труда соответственно вкладу в производство. В связи с этим к работнику предъявляются следующие требования: производственная деятельность (компетентность и эффективность работы); личные качества, связанные с работой; социальное поведение в коллективе.

Акцент в НСОТ и Эффективном контракте направлен на мотивацию труда работников. Мотивация на предприятии представляет собой процесс побуждения работников, направленный на достижение целей организации. Изучением мотивации занимались такие ученые, как: А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер, В. Врум и др. Ученые пришли к выводу, что труд человека должен быть грамотно мотивирован. Именно тогда возникает результативность труда, а как следствие и состояние удовлетворенности. Зарубежные предприятия с давних пор активно используют мотивационную политику для повышения производительности и качества труда. В последнее время к ним присоединяются и российские предприятия.

Итак, можно с уверенностью сказать, что грамотная мотивация сотрудников – это ключ к успешному развитию предприятия. Развитие мотивации приводит к повышению производительности труда не в меньшей степени, чем технологическое перевооружение. Поэтому мотивация – неотъемлемая часть прогресса на предприятии.

Список литературы

1. Галенко В.П. Управление персоналом и стратегия предприятия. – СПб.: 2009. – 387 с.

ФИНАНСОВЫЙ РЕСУРСЫ РЕГИОНА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Толоманенко Д.Л.

*Южный федеральный университет, Таганрог,
e-mail: dashatolomanenko@gmail.com*

Для современного периода развития рыночных отношений в России характерно осознание весомой роли финансов в обеспечении экономического роста и реализации социальной политики. Кроме того, на особенности развития субъектов Федерации и страны в целом значительное влияние оказывают финансовые потоки, возникающие между региональными субъектами финансовых отношений. В связи с этим аспекты управления данными финансовыми потоками требуют к себе пристального внимания.

В системе государственного управления финансами, осуществляемого в целях воздействия на социально-экономические процессы, под финансовыми ресурсами целесообразно понимать денежные средства, участвующие в распределительных процессах и организации целевых фондов[1].

Значение финансов как инструмента и объекта управления социально-экономическими процессами обеспечивает распределительный характер финансовых отношений.

К основными потокообразующим факторам региона можно отнести: временную направленность (постоянная, сезонная, разовая), целенаправленность (производственная, социальная, бюджетная, трансфертная и др.), форму собственности (государственная, смешанная, частная), источники формирования потока (кредитный, бюджетный, инвестиционный).

На основе фактора влияния на экономическое поведение участников общественного производства ядром процессных финансовых потоков можно предположить бюджетные финансовые потоки, появление которых определяется решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления (рисунок).

Иерархию уровней управления региональными финансами составляют органы государственной власти субъекта Российской Федерации и органы местного самоуправления[3].