

нявших подобный документ: в 2008 г. там вступил в силу Закон о региональном развитии [2].

Представляется, что Республике Беларусь аналогичный правовой акт нужен не меньше, чем отмеченным выше странам. В рамках темы НИР «Разработка методологии совершенствования государственной региональной политики в Республике Беларусь и практических рекомендаций по повышению конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности белорусских регионов», выполненной в 2015 г. по заданию 2.1.06 ГПНИ «История, культура, общество, государство», нами была разработана укрупненная структура макета Закона «О региональном развитии и государственной региональной политике в Республике Беларусь».

В частности, в его структуру предложено включить общие положения с определением основных терминов, используемых в законопроекте, правовые нормы, регламентирующие территориальные основы регионального развития, основные характеристики государственной региональной политики (ее цель и основные задачи, принципы, объекты, субъекты и приоритеты), порядок формирования и реализации данного вида государственной политики, документы, определяющие государственную региональную политику, компетенцию Президента, Совета Министров, республиканских органов государственного управления, органов местного управления и самоуправления в сфере регулирования регионального развития, финансовое, информационное и научное обеспечение политики, мониторинг регионального развития, порядок оценки результатов государственной региональной политики и ряд других правовых положений.

Литература

1. *Фатеев, В. С.* Региональная политика: теория и практика / В. С. Фатеев. — Минск : Изд-во ЕГУ, 2004. — 480 с.
2. Закон за регионалното развитие [Электронный ресурс] / Министерство на регионалното развитие и благоустройството. — Режим доступа: <http://www.mrrb.government.bg/?controller=articles&id=375>. — Дата доступа: 07.09.2015.

*Ж. Л. Цауркубуле, д-р инженер. наук, асоц. профессор
БМА (Рига, Латвия)*

РАЗВИТИЕ АУТСОРСИНГА В ЛАТВИИ

В последнее время все большее число крупных зарубежных компаний проявляет интерес к развитию деловых и партнерских отношений с латвийскими предпринимателями. Одной из взаимовыгодных форм сотрудничества можно с уверенностью считать различные типы

аутсорсинга. В качестве примера привлекательности нашей страны для размещения заказов на аутсорсинг можно назвать такие фирмы общих центров обслуживания, как Transcom, SIA Tele2, SEB Bank, Atea, Statoil, Samsung, Evry и многие другие, которые уже достаточно давно и успешно сотрудничают с латвийскими партнерами.

Аутсорсинг в Латвии и в Европе становится все более популярным. Особенно активное участие в открытии аутсорсинговых компаний в нашей стране принимают скандинавские фирмы. Это можно объяснить прежде всего тем, что размер зарплат, стоимость оборудования и сервисных услуг, арендная плата и налог в этих странах значительно выше, чем в Латвии. Принимая во внимание высокий профессиональный уровень, который могут обеспечить сотрудники аутсорсинговой фирмы в Латвии, можно с уверенностью заявить, что использование услуг подобной фирмы в Латвии будет экономически оправдано по сравнению с открытием call-центра в Норвегии, Дании, Швеции и многих других странах Европейского союза. Сферы предоставления услуг при этом достаточно разнообразны: диспетчерские центры заказа такси, букирование авиабилетов, гостиниц и паромных перевозок, логистика, ИТ-поддержка и т.д.

Причинами выбора Латвии в качестве места для открытия офисных центров предоставления однотипных услуг являются наличие квалифицированной рабочей силы, низкие издержки, благоприятное географическое расположение и развитая инфраструктура. Рабочая сила в Латвии является хорошо образованной и мотивированной, кроме того, большинство жителей Латвии говорит на трех языках (латышский, русский, английский или немецкий). При достаточно высокой конкурентоспособности заработная плата персонала подобных офисов в Латвии, как правило, будет значительно ниже по сравнению с зарплатами сотрудников аналогичных компаний в высокоразвитых странах Европейского союза. Кроме того, налоговый режим является достаточно льготным и характеризуется одним из самых низких темпов роста налога на прибыль — 15 %. Географическое положение страны предоставляет существенное преимущество для деловых операций с развитой экономикой Европейского союза и развивающихся рынков Востока.

Латвия предоставляет все услуги, необходимые для работы по европейским стандартам, такие как телекоммуникации, развитая транспортная сеть и все другие элементы инфраструктуры, в которых может нуждаться бизнес.

Вместе с тем появление в Латвии компаний, так или иначе включенных в деловые отношения с зарубежными партнерами, ведет к тому, что высокие, приближающиеся к скандинавским зарплаты уже не являются редкостью, а следовательно, потенциальные сотрудники, уровень профессиональной подготовки которых позволяет им получить работу в данных компаниях, в последнее время стали выбирать те места, где им наиболее комфортно. Это в свою очередь приводит

к необходимости вести конкурентную борьбу за персонал, постоянно заботиться о предоставлении своим сотрудникам более привлекательных условий работы и сохранении за собой лидерских позиций в данном секторе бизнеса.

*С. Ю. Цехла, д-р экон. наук, профессор
Институт экономики и управления Крымского федерального
университета им. В.И. Вернадского (Симферополь, Россия)*

НЕОБХОДИМОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МНОГОФАКТОРНЫХ МОТИВАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

В современных условиях система высшего образования становится одним из важнейших факторов, которая должна обеспечивать экономический рост за счет интеллектуального потенциала общества, инновационных знаний и стремлений специалистов. Вузы должны в короткое время нарастить компетенции и исследовательские мощности. Поэтому для Республики Крым модернизация системы высшего образования и готовность отвечать требованиям изменений выступают обязательным условием современных трансформаций.

В системе высшего образования Республики Крым подготовку высококвалифицированных кадров осуществляют 11 образовательных организаций, в которых в 2014/2015 учебном году обучались 42,8 тыс. чел. В последние годы четко просматривается политика вузов, направленная на укрепление коллективов сотрудниками, которые воспринимают динамику развития экономики территории во взаимосвязи с социальными процессами, влияющими на мотивацию людей. При этом одной из важнейших задач в системе высшего образования выступает формирование глобально конкурентоспособных преподавателей, исследователей и управленцев. Мотивационная составляющая является главным фактором в системе управления персоналом, определяющим уровень конкурентоспособности вуза.

Мотивация персонала образовательной организации нацелена на активизацию функционирования сотрудников и их профессионально-личностного развития. Удовлетворенность размером заработка сотрудников образовательной организации, которые являются преподавателями, исследователями и управленцами одновременно, в значительной степени определяет удовлетворенность трудом в целом, а взаимосвязь оплаты труда с его результатами повышает трудовую активность преподавателей. Деятельность сотрудника образовательной организации требует преподавательской и научной активности, которая поддерживается и стимулируется за стаж научно-педагогич-