

Аутсорсинг трудовых ресурсов — инновационный инструмент развития рынка труда в Республике Молдове



Т. В. Колесникова,
к. э. н., старший научный сотрудник,
Национальный институт экономических
исследований при Академии наук Молдовы
(НИЭИ АНМ)
e-mail: ctania@gmail.com



Н. П. Перчинская,
к. э. н., ведущий научный сотрудник,
Национальный институт экономических
исследований при Академии наук Молдовы
(НИЭИ АНМ)
e-mail: natperch@yahoo.com

В статье рассматриваются преимущества, недостатки и перспективы развития аутсорсинга трудовых ресурсов. С каждым годом становится все яснее, что без привлечения внешних ресурсов, компаниям невозможно оставаться конкурентоспособными в условиях постоянно развивающегося рынка в Республике Молдова. В статье анализируется развитие аутсорсинга персонала в стране в целях эффективного экономического управления трудовыми ресурсами.

Ключевые слова: аутсорсинг трудовых ресурсов, аутсорсер/провайдер, аутсорсинг бизнес-процессов, инновационные методы, инновационные подходы, Республика Молдова.

Введение

В Республике Молдове, в современных условиях, для того чтобы обеспечить предприятию рыночные преимущества перед конкурентами, необходимо применять инновационные методы в области управления трудовыми ресурсами. Одним из таких инновационных подходов в этой области является аутсорсинг трудовых ресурсов (англ. Human Resources Outsourcing, HRO).

Необходимо отметить, что окончательно термин не является устоявшимся, однако, по сути, аутсорсинг персонала — это использование трудовых ресурсов других компаний в собственных бизнес-процессах. Любая компания вынуждена решать задачи, связанные с управлением персоналом, например: поиск и подбор сотрудников, процессы кадрового администрирования, расчет компенсаций и налоговой отчетности, расчет заработной платы, и др. Однако, подобная деятельность является профильной лишь для кадровых агентств и аудиторских компаний. Именно поэтому практика аутсорсинга управления персоналом приобрела значительную популярность.

Прогнозы и перспективы данного процесса свидетельствуют о том, что: «Потребность компаний ведущих стран мира в сокращении расходов на персо-

нал ведет к тому, что доля персонала, привлеченного через посреднические фирмы, будет нарастать» [2]. «Гибкость рынка труда неизбежно поставит и работодателей, и работников перед необходимостью обращаться к третьим лицам, посредникам от частного и государственного сектора (рекрутинговые агентства, веб-ресурсы, профессиональные ассоциации, гильдии), которые позволят им осуществлять навигацию на постоянно меняющихся рынках труда...» [5].

В зависимости от цели использования трудовых ресурсов других компаний в собственных бизнес-процессах, можно привести разные примеры классификации аутсорсинга персонала (табл. 1).

Безусловно, аутсорсинг не является универсальным средством управления персоналом. В каждом конкретном случае необходимо исходить из целесообразности применения аутсорсинга и оценить его преимущества и недостатки. Кроме того, ситуация с кадрами может меняться с течением времени, а в современных условиях — нередко очень быстро. Чтобы обеспечить гибкое управление кадрами и переход на услуги аутсорсинга, менеджмент компании должен иметь правильное представление об использовании аутсорсинга и уметь «примерять» его для решения возникающих конкретных задач в определенный период времени. Часто этому мешает то, что само

Классификация аутсорсинга трудовых ресурсов по целям

Цели	Период	Примеры использования аутсорсинга
Оперативное привлечение специалистов в своей предметной области для решения срочных задач непрофильного типа	Условно-ограниченный период времени	В случае одноразового участия в судебном разбирательстве, имеет смысл привлечь профессионального юриста, который будет представлять интересы данной компании, при этом являясь сотрудником другой фирмы (например – сотрудником юридического агентства)
Сокращение внутренних издержек на вспомогательные бизнес-процессы	На постоянной основе	Для крупной компании, имеющей множество офисов, будет выгодным привлечь на основе аутсорсинга вспомогательный персонал уборщиц или охранников, которые будут числиться в другой фирме, чем самостоятельно решать вопросы организации их бизнес-процессов
Срочное удовлетворение выросших потребностей в рабочей силе, действующей в основных бизнес-процессах компании	Срочно, единовременно	В ресторане имеется постоянный штат, однако, исходя из требований клиента и масштаба конкретного мероприятия (например, числа гостей на свадьбе олигарха) ресторану придется привлечь дополнительный штат официантов, не являющихся сотрудниками данного ресторана

Источник: разработана авторами

понятие и сущность аутсорсинга четко и однозначно не определено. К тому же «негативным фактором» в процессе познания аутсорсинга является механическое перенесение в наши условия принципов, понятий, характерных для аутсорсинга в развитых западных странах, где путь становления данной деятельности исчисляется десятилетиями.

В связи с этим имеет смысл привести несколько типичных заблуждений:

- Часто определяется, что аутсорсинг персонала применим исключительно для вспомогательных бизнес-процессов, однако в реальности он используется и в основных бизнес-процессах.
- Вместо термина «аутсорсинг персонала» часто используется термин «лизинг персонала», однако не следует переносить западную терминологию без определенного переосмысления условий, характерных для Молдовы, России и других стран СНГ. Наше законодательство четко определяет границы лизинга как такового, что делает некорректным применение термина «лизинг» по отношению к персоналу.
- Необходимо понимать различия между операцией по покупке услуг у сторонней компании и аутсорсингом ресурсов (в том числе персонала) сторонней компании. Например, если сотрудник компании воспользовался услугами такси, то следует ли считать это аутсорсингом? В тоже время, если данная машина с данным водителем была вовлечена (на основании соответствующего договора) в некоторый внутренней бизнес-процессе компании — то данный вид деятельности, можно считать аутсорсингом. Ключевое различие здесь — внутренние бизнес-процессы, а точнее участие, или не участие в них персонала сторонних компаний. Часто это различие достаточно неоднозначно и зависит от юридических формулировок контракта между компаниями.

Аутсорсинг персонала следует рассматривать не только как некий термин или статичный набор ситуационных норм применения, но и как постоянно совершенствующийся рынок в Молдове, имеющий свои разновидности, типы участников и этапы развития.

Участники данного процесса — это компании-заказчики, стремящиеся к приобретению или уже использующие аутсорсинг персонала, провайдеры/

аутсорсеры, т. е. компании, которые предоставляют услуги аутсорсинга персонала, а также непосредственно сам работник.

Под разновидностями аутсорсинга персонала часто понимают принцип профессионального разделения и соответственно выделяют: IT-аутсорсинг, аутсорсинг клининговых услуг, аутсорсинг бухгалтерских или аудиторских услуг и пр.

Наряду с целым рядом преимуществ, использование аутсорсинга содержит и определенные риски. Прежде чем перейти на полный или частичный аутсорсинг, необходимо тщательно взвесить все «за» и «против».

Аутсорсинг персонала и аренда кадров дает возможность компании-заказчику:

- упростить организационную структуру управления;
- существенно сэкономить время, денежные средства организации на содержание штата (при этом уменьшаются издержки, связанные с привлечением, обучением и содержанием трудовых ресурсов);
- упростить схему подбора квалифицированных кадров непрофильного направления компании;
- изменить в любой момент численность штата без потери времени и понижения производственных мощностей;
- решить вопрос срочной потребности в каком-либо сотруднике;
- сосредоточить руководству компании свое внимание и сконцентрировать усилия на основных, ключевых бизнес-процессах, видах деятельности, высвободить внутренние ресурсы для других целей;
- автоматизировать процесс управления персоналом аутсорсером, т. е. заказчику не приходится покупать специализированные программы;
- снять ответственность за сотрудников в случае проверок, поскольку она возлагается на аутсорсинговую компанию, отвечающую за действия своих сотрудников;
- не нести потери или простои в случае болезни сотрудников. В случае, если работник ушел в отпуск или заболел, аутсорсинговая фирма согласно заключенному договору обязана заменить его другим работником на этот период;
- получить доступ к новым управленческим решениям фирмы-аутсорсера, т. е. к лучшим мировым

технологиям менеджмента. Отдавая определенную функцию на аутсорсинг, топ-менеджеры компании приобретают возможность использования передового мирового опыта в обеспечении непрофильных процессов;

- стандартизировать HR-функции [1] и этим повысить качество выполнения переданных функций и бизнес-процессов, поскольку аутсорсинговая фирма обладает большим опытом и профессионализмом в выполнении данных задач;
- расторгнуть договор с компанией-аутсорсером, если аутсорсинговые услуги были оказаны некачественно. Это проще по сравнению с увольнением штатного сотрудника или ликвидацией целого отдела.

Преимущества от такого вида деятельности получают не только фирмы, но и сами работники, задействованные в этом процессе. «Сторонники аутсорсинга персонала считают, что он играет позитивную роль и для самих привлекаемых таким образом сотрудников:

- люди получают работу, которая хотя и временная и не столь высоко оплачиваемая, как у обычных сотрудников, все же лучше, чем ничего;
- способствует сохранению рабочих мест в стране;
- у молодежи появляется возможность, поработав у аутсорсера, приобрести опыт и в дальнейшем устроиться на постоянное рабочее место; поскольку работника часто переводят из одной фирмы в другую. Он приобретает опыт, связанный с выполнением широкого круга обязанностей, который не смог бы освоить, если бы трудился на одном месте, что повышает его привлекательность для будущих работодателей» [2].

Несмотря на очевидные преимущества в использовании аутсорсинговых услуг продолжает оставаться ряд препятствий к их реализации. Среди основных рисков наиболее возможны:

- Трудности, возникающие из-за неразвитости отечественного рынка и законодательства. Несовершенство законодательства (отсутствие механизмов регулирования партнерских взаимоотношений). «Особенности трудового законодательства разных стран (в основном европейских), ограничивающие возможность передачи управления персоналом другой стороне» [3].
- Отсутствие информации о поставщиках. При выборе поставщика необходимо провести мониторинг рынка, проверить репутацию, наличие страховки профессиональной ответственности, свойственной для любой серьезной аутсорсинговой компании, а также страховщика и страховую сумму. Важно обязательно диверсифицировать риски путем выбора нескольких поставщиков. Кроме того на рынке существует лишь небольшое количество компаний, занимающихся аутсорсингом и еще меньше имеется компаний с действительно устойчивой положительной репутацией.
- Вероятность невыполнения аутсорсинговой компанией своих договорных обязательств. Неразвитая культура договорных отношений и нежелание руководителей изменять сложившуюся практику деловых отношений. Как показывает практика,

на рынке аутсорсинга достаточное количество непорядочных игроков. Договор должен содержать несколько принципиальных моментов, которые позволяют иметь, во-первых, рычаги влияния на аутсорсера, а, во-вторых, механизмы, позволяющие решать вопросы о стоимости услуг.

- Неудовлетворительное качество продукции и услуг. Отставание развития вспомогательных функций от лучших практик и, как следствие, снижение эффективности компании в целом по сравнению с конкурентами.
- Отсутствие контроля в процессах при операционных рисках вспомогательных функций. Это приводит к мошенничеству, перерасходу материальных и временных ресурсов, неэффективному выполнению обязанностей. К такого рода рискам можно отнести дублирование информации, задержку выполнения основных функций, долгое принятие решений, а также низкую квалификацию персонала.
- Неподготовленность самого процесса и отсутствие необходимой информации. Изменение внутренней политики (организации). Возникает необходимость анализировать затраты и рассчитывать экономическую эффективность привлечения услуг специализированной компании по аутсорсингу персонала.
- Увеличение издержек в силу передачи большого количества функций и процессов компании-аутсорсеру.
- Угроза утраты контроля со стороны руководства компании над переданными процессами, потеря контроля над собственными ресурсами, риск утраты контроля над кадровой функцией. Сокращение персонала при использовании HR-аутсорсинга является серьезной проблемой. Однако, согласно условиям договора между компанией-заказчиком и аутсорсером, последний берет на себя не только обязательства по расчету заработной платы, уплате налогов и социальных сборов, проблемам больничных и отпусков, но и судебные разбирательства с персоналом.
- Неожиданное расторжение контракта аутсорсером. Присутствует риск банкротства аутсорсинговой компании.
- Угроза утечки конфиденциальной информации.
- Понижение уровня экспертных знаний, обучение чужих специалистов.

Очень важным аспектом при использовании аутсорсинга является моральное состояние персонала то, что всегда следует учитывать психологические тонкости, которые влечет за собой аутсорсинг.

Аутсорсинг трудовых ресурсов в Республике Молдове

Методология аутсорсинга, ставшая в настоящее время инновацией, существовала в Молдове задолго до появления этого термина. Примером организации, оказывающей подобные услуги в советский период, являлась работа бывшего Республиканского информационно-вычислительного центра Департа-

мента статистики. Он имел разветвленную районную сеть филиалов, обслуживающих приблизительно 90 клиентов на основе хоздоговоров, которые включали в себя: постановку, разработку, внедрение и последующее обслуживание программного обеспечения, задачи статистики, бухгалтерского учета и отчетности, расчета заработной платы учителей всех школ столицы, и др. Информационно-вычислительный центр имел в своем составе квалифицированных специалистов программистов для разработки программных продуктов и электронщиков, обслуживающих вычислительную технику, а также современные технические средства и системы. Таким образом, клиенты передавали вычислительному центру на реализацию часть своих функций, т. е., на самом деле, уже в то время осуществлялся IT-аутсорсинг, а центр действовал как аутсорсер.

С появлением первых кооперативов, некоторые предприятия начали пользоваться услугами аутсорсинга. «Например, заводы передавали право другим

заводам изготавливать определенные детали. Сейчас бы это назвали аутсорсингом, а тогда просто не было такого понятия, слова «аутсорсинг», — говорит Иван Присэкару, председатель Ассоциации аудиторов и консультантов в области менеджмента Республики Молдовы, национальный представитель Европейской организации качества в Молдове. — Аутсорсинг в том виде, в котором его привыкли видеть в развитых странах, появился у нас в конце 1990-х гг. и со временем проник во все сферы деятельности. Даже публичные органы пользуются услугами аутсорсинга» [4]. Таким образом, такое явление как аутсорсинг получил развитие с самого начала становления рыночной экономики в Молдове.

Следует условно выделить три этапа в развитии аутсорсинга в Республике Молдове.

Этап 1 — «зарождение» — начальный этап развития. Он характеризуется появлением отдельных компаний провайдеров. Однако рынок ими не был

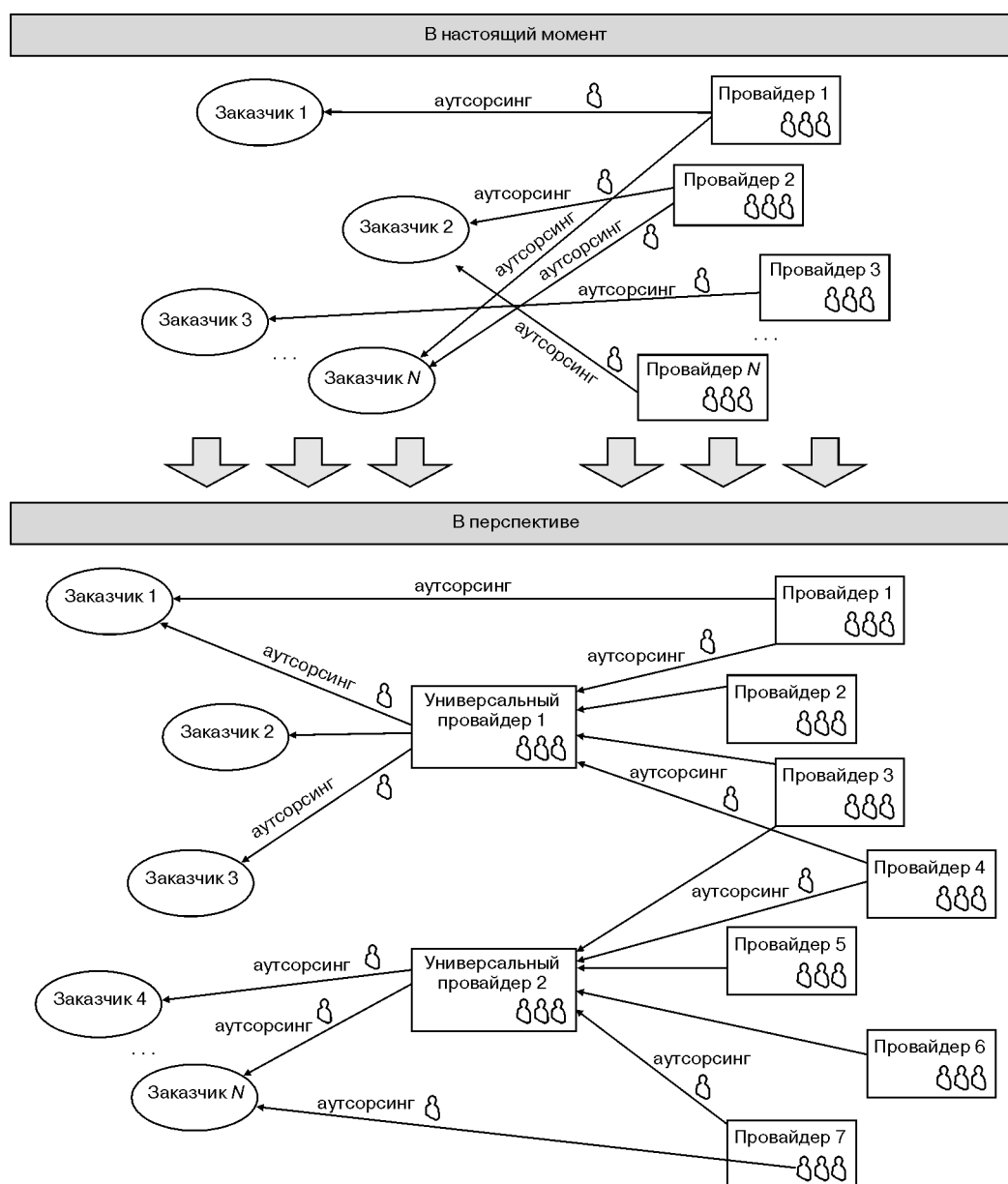


Рис. 1. Эволюция развития аутсорсинга персонала в Республике Молдове

Источник: разработано авторами

ИННОВАЦИИ В СТРАНАХ СНГ

насыщен, а также ими были просто не охвачены многие виды экономической деятельности.

Этап 2 — «развитие» — текущий момент. Данный этап условно можно охарактеризовать как «расширение». Он представляет собой постепенное насыщение рынка аутсорсинга персонала и его проникновение во все новые виды экономической деятельности, характеризуется общим увеличением количества специализированных провайдеров в каждом из направлений.

Этап 3 — «зрелость» — ближайшая перспектива аутсорсинга трудовых ресурсов в стране, заключается в формировании универсальных провайдеров, которые будут представлять собой консалтинговые фирмы посредники между специализированными провайдерами и заказчиками.

В настоящее время, почти все компании в Молдове, обеспечивающие предоставление аутсорсинговых услуг персонала, являются специализированными провайдерами. Однако увеличение их количества в каждом из видов деятельности в будущем приведет к образованию универсальных провайдеров. Последние будут в состоянии обеспечивать для потенциальных заказчиков любое профессиональное направление аутсорсинга как за счет собственного персонала, так и посредством персонала, привлекаемого у специализированных провайдеров. Таким образом, произойдет смена формации данного рынка. Если сейчас выделяются два условных уровня взаимодействия: заказчики — специализированные провайдеры, то новая формация, с точки зрения взаимодействия, будет трех уровней: заказчики — универсальные провайдеры — специализированные провайдеры. Наглядно это можно представить в виде схемы (рис. 1).

Значительный интерес представляет собой качественный и количественный анализ текущего состояния рынка аутсорсинга трудовых ресурсов в Республике Молдове. В качестве фактологического материала в исследовании использовалась информация сайта Yellow Pages of Moldova, который содержит данные о более чем 12 тысячах компаний Молдовы. Информация данного сайта, возможно, является неполной, однако дает наглядное представление о состоянии данного рынка в стране и позволяет выполнять репрезентативные выборки по исследуемой теме. Так, в результате анализа можно сделать вывод о том, что в Молдове наиболее востребованным является аутсорсинг персонала в области бухгалтерского учета и финансов. На сегодняшний день многие предприятия пользуются услугами аутсорсинговых компаний, осуществляющих ведение бухгалтерского, управленческого и налогового учета. Помимо аутсорсинга персонала в сфере бухгалтерского учета, достаточно распространена аутсорсинговая деятельность в области охранных, юридических, клининговых, складских услуг.

Перечень молдавских компаний, оказывающих аутсорсинговые услуги по поиску и подбору персонала представлен в табл. 2.

Таким образом, в Молдове, к условно развитым профессиональным направлениям аутсорсинга персонала можно отнести следующие: юридические услуги, IT-аутсорсинг, аудиторские, бухгалтерские услуги, услуги охраны, клининг.

К условно малоразвитым направлениям аутсорсинга персонала относятся такие направления как аутсорсинговые услуги в области менеджмента персонала. На сегодняшний день такие компании существуют в стране, но их очень немного. В табл. 3 представлены примеры нескольких таких предприятий в Молдове и дано описание видов работ, которые они выполняют.

Таблица 2

Аутсорсинговые компании в Молдове в разрезе видов деятельности

№	Компании
КЛИНИНГОВЫЕ УСЛУГИ	
1.	ARTA CURATENIEI O.O.O.
2.	COPMAN-SERVICE O.O.O. / EUROCLEAN
3.	COVORELIT SERVICE O.O.O.
4.	ESC-PUR O.O.O., K.O.
5.	FURMETEX O.O.O.
6.	AMTA-TIS O.O.O.
7.	GRIFFIN GROUP O.O.O., C.П.
8.	NUFARUL A.O.
9.	TERRACLEANING O.O.O.
10.	CURAT LUX O.O.O.
11.	DARAMAX-COM O.O.O.
12.	ERGAM-COM O.O.O., K.O.
13.	ETALON CLEANING O.O.O., C.П.
14.	GARMONIA CISTOTI
15.	GLOBAL PUR O.O.O.
16.	GVI PRIM O.O.O. / CURATENIE.MD
17.	HAPPY CLEANING O.O.O.
18.	MILHOM O.O.O. / SWEET HOMES
19.	ORAS LUMINOS O.O.O.
20.	VALSAR O.O.O.
21.	ХИМЧИСТКА O.A.O.
Всего найдено - 24 предприятия	
АУДИТОРСКИЕ, БУХГАЛТЕРСКИЕ УСЛУГИ	
22.	AUDIT-EXACT A.O.
23.	DELOITTE&TOUCHE O.O.O.
24.	DUCONT CONSULTING O.O.O.
25.	EUROMOL MANAGEMENT CONSULTING O.O.O., П.И.К.
26.	TOTAL CONSULTING O.O.O.
27.	REAL BUSINESS CONSULTING O.O.O., C.П.
28.	ROIT-AUDIT O.O.O.
29.	A.C.I. PARTNERS TAX & ACCOUNTING O.O.O., C.П.
30.	ANALITIC AUDIT PLUS O.O.O.
31.	ASCENT BUSINESS CONSULTING O.O.O., C.П.
32.	AUDIT ARC O.O.O.
33.	AUDIT EXPRES O.O.O.
34.	AUDIT-CONCRET A.O.
35.	AUDIT-DEDUCTIE O.O.O.
36.	AUDIT-EUROEXPERT O.O.O.
37.	AUDIT-PROF O.O.O.
38.	AUDIT-REAL O.O.O.
39.	BAKER TILLY KLITOU AND PARTNERS O.O.O.
40.	BENEDETTO-ROMITA O.O.O., П.И.К.
41.	BNC ACONT SERVICE O.O.O., K.O.
42.	CONCEPT O.O.O.
43.	CONFIDENTIAL AUDIT O.O.O.
Всего найдено - 89 предприятий	
ЮРИДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ	
44.	SERVIZI E SISTEMI O.O.O., C.П.
45.	ANTICOLECTOR O.O.O.
46.	BRODSKY USKOV LOOPER REED SI PARTENERII O.O.O.
47.	BURUIANA & PARTNERS O.A.B.
48.	LEGAL-73 O.O.O., K.O.
49.	PROCONSULTING O.O.O.
Всего найдено - 198 предприятий	
УСЛУГИ ОХРАНЫ	
50.	ARGUS-S O.O.O.
51.	ALLAS, Группа компаний
52.	ARSENAL GRUP O.O.O.
53.	BERCUT-GRUP O.O.O.
Всего найдено - 53 предприятия	
IT-АУТСОРСИНГ	
54.	AGENTIA WEB CONSULTING O.O.O.
55.	BRV ISTCOM O.O.O. / WEBMASTER STUDIO
56.	AC TEHNOLOGII O.O.O.
57.	ALEAS-GRUP O.O.O.
58.	BUSINESS SOFT O.O.O.
59.	AGENTIA TRANSCOR O.O.O.
60.	DAAC SYSTEM INTEGRATOR O.O.O., K.O.
Всего найдено - 98 предприятия	

Источник: составлена авторами

Аутсорсинговые компании Молдовы в области поиска, подбора и предоставления персонала заказчику

Название	Характеристика деятельности
SBC-HR, O.O.O.	Агентство кадровых решений SBC-HR единственная компания-провайдер готовых комплексных решений в области управления персоналом и организационного управления. Комплекс решений от SBC-HR: поиск и подбор персонала любого уровня; диагностика существующего персонала на предмет соответствия занимаемой должности; разработка и внедрение систем оценки персонала; разработка и внедрение систем материальной мотивации; разработка и внедрение систем нематериальной мотивации; диагностика и формирование корпоративной культуры; планирование карьеры, формирование кадрового резерва, развитие и обучение персонала; разработка полного пакета внутрикорпоративной регламентирующей документации; профессиональная ориентация; аудит системы управления персоналом; комплексная разработка системы управления персоналом; аудит кадрового делопроизводства; аутсорсинг кадрового делопроизводства; консультирование руководителей по вопросам управления бизнесом. Группы услуг: ассессмент оценка персонала, аутсорсинг кадровый, организация поиска и подбора персонала всех уровней, подбор вакансий, подбор и оценка персонала, подбор профессионалов в банковской и финансовых сферах, проведение корпоративных опросов, профориентационные услуги, рекрутинг, рекрутмент, составление профиля должности
Dopomoga Group Representative, ПИК, O.O.O.	Группы услуг: поиск и подбор постоянного персонала в звене top&medium level management; предоставление временного персонала любой квалификации в аутсорсинг и лизинг; оценка персонала компаний; маркетинговые исследования и услуги; консалтинг
ZEST Outsourcing	ZEST Outsourcing входит в группу рекрутинговых компаний Dopomoga Group, которая более 18 лет оказывает HR услуги: подбор персонала на постоянное место. ZEST Outsourcing — специалист в области HR outsourcing-поиск и предоставление временного персонала, аутстаффинг, лизинг персонала, кадровое администрирование. Предоставление услуг по аутсорсингу человеческих ресурсов компания начинает в 2001 году, являясь одним из первых поставщиков в данном сегменте. На данный момент филиалы и отделения компании работают в 10 городах Украины, Российской Федерации и Молдовы, головной офис располагается в Киеве. С 2005 года Zest Outsourcing работает на территории Республики Молдовы. Объем проектов, которые обслуживает компания — от 2 до более 1000 человек. Категории специалистов, задействованных в рамках проектов ZEST Outsourcing: младший офисный, производственный персонал, технические специалисты, специалисты отдела продаж
HR-CONSULTING, O.O.O.	Группы услуг: подбор персонала, поиск руководителей, лизинг персонала, аутстаффинг, обзоры заработных плат, кадровый консалтинг

Источник: составлена авторами на основе данных официальных сайтов компаний

На законодательном уровне, в стране начали появляться юридические акты регламентирующие деятельность в сфере аутсорсинга. Сравнительно недавно был принят Регламент об аутсорсинге видов деятельности и операций банка [6], который устанавливает условия передачи на аутсорсинг видов деятельности/операций банка и обеспечение независимого аудита видов деятельности, переданных на аутсорсинг.

Что касается таких видов деятельности, как ведение бухгалтерского учета на предприятиях, то согласно п. 3(с) ст. 13 Закона о бухгалтерском учете: все юридические и физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, некоммерческие организации, включая публичные учреждения, нотариусы, адвокаты и учрежденные ими бюро, судебные исполнители, а также представительства и филиалы предприятий (организаций) — нерезиденты, зарегистрированные в Республике Молдове, независимо от сферы их деятельности, вида собственности и организационно-правовой формы — имеют право передавать на контрактной основе ведение бухгалтерского учета специализированной организации или аудиторской фирме [7].

Заключение

В Республике Молдове имеются предпосылки к активному внедрению новой стратегии ведения бизнеса — аутсорсинга. Однако, на сегодняшний момент аутсорсинг в Молдове пока еще не получил серьезного развития, как в остальном мире и не достиг уровня

ведущих западных компаний. Рынок аутсорсинга в нашей стране находится только в процессе развития и имеет много проблем. Основными трудностями, тормозящими развитие отечественного аутсорсинга сегодня, являются: недостаточность культуры делового взаимодействия, законодательная незащищенность работодателя и сравнительно малый опыт аутсорсинга в молдавской действительности.

К факторам, сдерживающим активное использование аутсорсинга в Молдове (в отличие от мировой практики) относятся: недостаточная проработанность законодательной базы по аутсорсингу; недостаток информированности о работе по схеме аутсорсинга; отсутствие опыта, а так же риск утечки конфиденциальной информации.

Повышение цивилизованности бизнеса в Молдове связано с повышением уровня востребованности аутсорсинговых и аутстаффинговых услуг, с необходимостью формирования компаний, которые занимаются предоставлением разного рода услуг различным организациям. С возрождением молдавской экономики, с дальнейшим ее развитием, аутсорсинг станет неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов. Полагаем, что будущее молдавской экономики будут определять фирмы, работающие в сфере высоких технологий в соответствии с новыми тенденциями в области управления персоналом, стратегического и инновационного менеджмента. Таким образом, есть надежда, что XXI век в бизнесе Молдовы станет веком аутсорсинга.

Список использованных источников

1. Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. Аутсорсинг и аутстафтинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2009.
2. И. Котляров. Аутсорсинг персонала: уточнение понятий// Человек и труд, № 7, 2012
3. Н. Ермошкин. Что дает аутсорсинг?//Ведомости, 18 мая 2004.
4. Е. Корнеева. Одна голова хорошо, а две... аутсорсинг//Business Class, октябрь, № 61, 2011.
5. И. Мальцева. Нынче здесь, завтра — там: межфирменная трудовая мобильность в России. http://www.hse.ru/data/699/413/1241/Мальцева_Нынче%20здесь.pdf.
6. «Об утверждении Регламента об аутсорсинге видов деятельности и операций банка». Постановление административного совета Национального банка Молдовы № 41 от 03.11.2011. Опубликовано: 23.12.2011 в Monitorul Oficial № 227-232.
7. Парламентский закон Республики Молдовы о бухгалтерском учете № 113 от 27.04.2007. Опубликовано: 29.06.2007 в Monitorul Oficial № 90-93.

Human resources outsourcing an innovative tool of labor market development in the Republic of Moldova

T. V. Colesnicova, PhD, Senior Researcher, Institute of Economy, Finance and Statistics, Academy of Sciences of Moldova.

N. P. Perchinskaya, PhD, Leading Researcher, Institute of Economy, Finance and Statistics, Academy of Sciences of Moldova.

The strengths, weaknesses and prospects of human resources outsourcing are discussed in the paper. Every year, it becomes clearer that without outsourcing, companies cannot be competitive in the developing market of the Republic of Moldova. Some possibilities for using outsourced manpower with the purpose of effective economic management of human resources of the country are analyzed in the article.

Keywords: human resources outsourcing, outsourcer/provider, outsourcing of business processes, innovative methods, innovative approaches, the Republic of Moldova.

Пресс-релиз, 24 июня 2014

На Молодежном форуме «iВолга» отобрали пять участников в международную группу «100 инноваторов»

23 июня 2014 г. на молодежном форуме Приволжского федерального округа «iВолга»-2014 в Самарской области была представлена молодежная программа форума «Открытые инновации», а также анонсированы мероприятия форума и выставки Open Innovations Expo.

Яна Вальдберг, руководитель молодежной программы форума «Открытые инновации» приняла участие в работе смены «Инновации и техническое творчество», в рамках которой состоялись мастер-классы и интерактивные деловые игры, призванные ознакомить молодых инноваторов Приволжского округа с реальным опытом успешных компаний, выработать необходимые для формирования инновационных проектов навыки, стимулировать молодых специалистов заниматься инновационной и научной деятельностью.

В течение смены, помимо презентации программы мероприятий форума «Открытые инновации», состоялся отбор пяти перспективных проектов в международную группу «100 инноваторов» и еще 10 участников получили приглашения по приоритетной регистрации на молодежную программу форума.

«Очень важно отметить тот факт, что руководство Самарской области уделяет большое внимание воспитанию молодежи и стимулирует интерес к инновационному развитию. «iВолга» — это, действительно, одно из самых ярких мероприятий для молодых людей в Приволжском федеральном округе, которое на своей площадке собирает губернаторов регионов и влияет на формирование устойчивого развития взаимоотношений в рамках года молодежных обменов между Россией и Китаем», — говорит Яна Вальдберг.

Форум «iВолга» организуется уже во второй раз правительством Самарской области при поддержке аппарата полномочного представителя президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе и Федерального агентства по делам молодежи. Основные цели форума: формирование условий для самореализации молодежи регионов ПФО, обучение навыкам проектной деятельности, создание условий для продвижения инновационных идей, выявление и поддержка талантливой молодежи. Мероприятие проводится в режиме автономного полевого лагеря с подготовленной инфраструктурой, участие в котором ежегодно принимают более 2000 молодых людей. «iВолга» включает в себя восемь образовательных смен: «Технология добра», «Беги за мной», «Арт-квадрат», «Ты предприниматель», «Инновации и техническое творчество», «Политика», «Малая Родина — большие возможности» и «Информационный поток».

Фонд «Форум инноваций» — оператор Московского международного форума инновационного развития «Открытые инновации» и выставки Open Innovations Expo, глобальной дискуссионной площадки, посвященной новейшим технологиям и перспективам международной кооперации в области инноваций. Мероприятие было впервые проведено в Москве в октябре–ноябре 2012 г. Форум проводится под эгидой Правительства РФ, при поддержке Министерства экономического развития Российской Федерации и при участии Правительства Москвы, а также российских институтов развития: Группы РОСНАНО, ГК «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)», ОАО «РВК», Фонда развития Центра разработки и коммерциализации новых технологий, Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, АНО «Агентство стратегических инициатив» и ТПП РФ. Подробная информация — на сайте www.forinnovations.ru.

За дополнительной информацией и аккредитацией на форум, пожалуйста, обращайтесь:

Машина Надежда, Фонд «Форум инноваций», n.mashina@forinnovations.org. Тел.: 8 (495) 660 06 68 (#4089), моб.: 8 903 796 62 03

Грошева Валерия, КГ Insiders, grosheva@insiders.ru. Тел.: 8 (495) 221 74 32, моб.: 8 926-223-99-55.