

В теме!

HR АЛЬМАНАХ

Издание Холдинга ИМПЕРИЯ КАДРОВ
ВАШ ОРИЕНТИР В МИРЕ HR

№1
(2013)

УДАЛЕННАЯ РАБОТА И ФРИЛАНС

Формат работы будущего

стр. 6

ИНСТРУМЕНТЫ
ЭФФЕКТИВНЫХ
«УДАЛЕНЩИКОВ»

стр. 10

РАБОТАТЬ
ИЛИ УВОЛЬНЯТЬСЯ?

стр. 4

ВОЛЬНЫЕ
ХУДОЖНИКИ

*Глобальный опрос
Некоммерческого
партнерства
«Эксперты Рынка Труда»*

стр. 12

ВОЙНА ПОЛОВ:
БИТВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

стр. 5

КАК ВОСПИТАТЬ СУПЕРКАДРЫ?

стр. 20



содержание

РЫНОК ТРУДА В ЦИФРАХ И ФАКТАХ С миру по нитке. Как часто среднестатистический сотрудник российской компании меняет работу; гендерное распределение топ-менеджеров — мужчины или женщины; самые «успешные» мужские имена... и другие интересные факты.	4
ГЛАВНАЯ ТЕМА Удаленная работа и фриланс: формат работы будущего. Отразится ли на работодателях новый закон, легализующий понятие дистанционной или удаленной работы, который был принят в апреле 2013 года? Эксперты считают это событие позитивным сдвигом в регулировании и оптимизации трудовых отношений, построенных в формате «удаленки». Насколько перспективна и эффективна такая форма рабочих отношений — покажет время.	6
ГЛАВНАЯ ТЕМА. МНЕНИЕ В продолжение главной темы ценными рекомендациями делятся эксперты, которые давно и продуктивно используют инструменты, помогающие оптимизировать работу и успешно координировать проекты в удаленном режиме.	10
HR-ИНСТРУМЕНТЫ Вольные художники. Какие позиции в компаниях занимают дистанционные работники? Фрилансер — полноценный сотрудник или «вольный художник»? Ответы на эти и другие вопросы в рамках нового глобального исследования, проведенного НП «Эксперты Рынка Труда» при поддержке Исследовательского Центра ИМПЕРИИ КАДРОВ.	12
РЕПОРТАЖ С МЕСТА СОБЫТИЯ Клуб социальных партнеров. ИМПЕРИЯ КАДРОВ вместе с партнерами в очередной раз поздравила ветеранов ВОВ с праздником 9 мая — соблюдая эту традицию из года в год и подтверждая мысль, что бизнес работодателя должен быть уважаем и любим. Подобное возможно лишь в одном случае: если бизнес служит широким слоям населения, оказывая поддержку наименее защищенным его представителям. Как воспитать СУПЕРкадры? О нашем будущем кадровом капитале и его развитии — о детях, их воспитании, взрослении, профессиональном совершенствовании — рассказал и поделился советами Брайан Трейси, всемирно известный бизнес-гуру, автор множества книг, в том числе популярной во всем мире — «Воспитай супердетей».	18 20
КАЛЕНДАРЬ ИМПЕРИЯ КАДРОВ РЕКОМЕНДУЕТ Самые интересные мероприятия сентябрь — ноябрь 2013	22

В ТЕМЕ. HR-АЛЬМАНАХ

№ 1



Учредитель и издатель:
ООО «Холдинг Империя Кадров»

Адрес редакции:
109004, г. Москва,
Б. Дровяной переулок, д. 6
Отпечатано:
в ЗАО «ТДДС-СТОЛИЦА-8»,
111024, г. Москва, Рязанский проспект, 6 А
Зарегистрировано Федеральной службой по надзору
в сфере связи, информационных технологий и
массовых коммуникаций РФ
№ ФС77-54061 от 30 апреля 2013 г.
Подписано в печать — 28 июня 2013 г.

Главный редактор:
Юлия Денесюк
тел.: +7 (925) 517-3198
e-mail: JDenesyuk@imperia.ru

Департамент по работе с клиентами:
Ирина Тенькова
тел.: +7 (925) 517-0752
e-mail: ITenkova@imperia.ru

Пресс-служба:
e-mail: PR@imperia.ru

Дизайн, верстка:
Hudilainen Design
тел.: +7 (904) 619-7708
e-mail: design@hudilainen.com
design.hudilainen.com

Литературное редактирование:
Илья Кононенко
тел.: +7 (904) 645-1516
e-mail: kiv.vfu@gmail.com

Тираж издания: 2000 экз. Бесплатно.
Перепечатка материалов из журнала
«В ТЕМЕ. HR-Альманах» только по согласо-
ванию с редакцией.



Юлия Сахарова,
Генеральный директор
ИМПЕРИИ КАДРОВ,
Председатель Правления
НП «Эксперты Рынка Труда»

Дорогие читатели! Рады сообщить, что мы получили новый статус: с этого номера HR-Альманах «В ТЕМЕ!» будет выходить не в формате корпоративного журнала, а в режиме настоящего периодического издания, зарегистрированного в качестве СМИ. Поэтому выпуск обозначен №1, а не №15.

Невозможно сегодня представить работу организации или жизнь обычного человека без Интернета. Сайт и собственная веб-страница, социальные сети и блоги, электронная почта и скайп — все это значительно упрощает и развитие бизнеса, и непосредственные коммуникации. Формат общения онлайн прочно вошел в нашу повседневную жизнь. Однако, помимо общения, современный Интернет дает возможность получить работу и заработок, не покидая родного дома. Удаленная работа — привилегия нашего времени? Новый инструмент выстраивания рабочего процесса? Или возможность для работодателей снять часть забот и обязанностей в отношении сотрудников? На страницах HR-Альманаха мы постараемся выделить плюсы и минусы такой формы работы — как для организаций, так и для сотрудников.

То, что новая форма занятости заступает на смену классическим трудовым отношениям — бесспорно. Принятый в апреле 2013 года и уже подписанный Президентом России закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона "Об электронной подписи"» легализует понятие дистанционной работы. И, как показывают опросы и мнения экспертов, в ближайшем будущем темпы роста популярности удаленной работы будут только увеличиваться.

История дистанционной занятости (или телеработы, как это называлось раньше) насчитывает почти три десятилетия. В 70-80-е годы прошлого столетия начался период теоретиков — основателей концепции телеработы. В 1979 году главный специалист Комитета по экономическому развитию США Фрэнк Скифф (Frank Schiff) ввел термин «гибкое рабочее место» (flexiplace) и опубликовал в газете «Вашингтон пост» статью «Работа из дома экономит бензин». В начале 80-х годов положено начало небольшим частным и общественным проектам по использованию удаленной работы. В 1992 году организован Европейский форум по телеработе для продвижения идей дистанционного труда в Европейском сообществе. С середины 90-х и по настоящее время идет период активного развития дистанционной работы и превращения ее в существенную составляющую жизни развитого информационного общества.

Уже сегодня многие предприниматели пересматривают идею необходимости формального офиса и пытаются развивать бизнес на основе глобальных сетей. Объем работы определяется самим сотрудником, а величина вознаграждения — реальной рыночной стоимостью продукта, если его удастся продать.

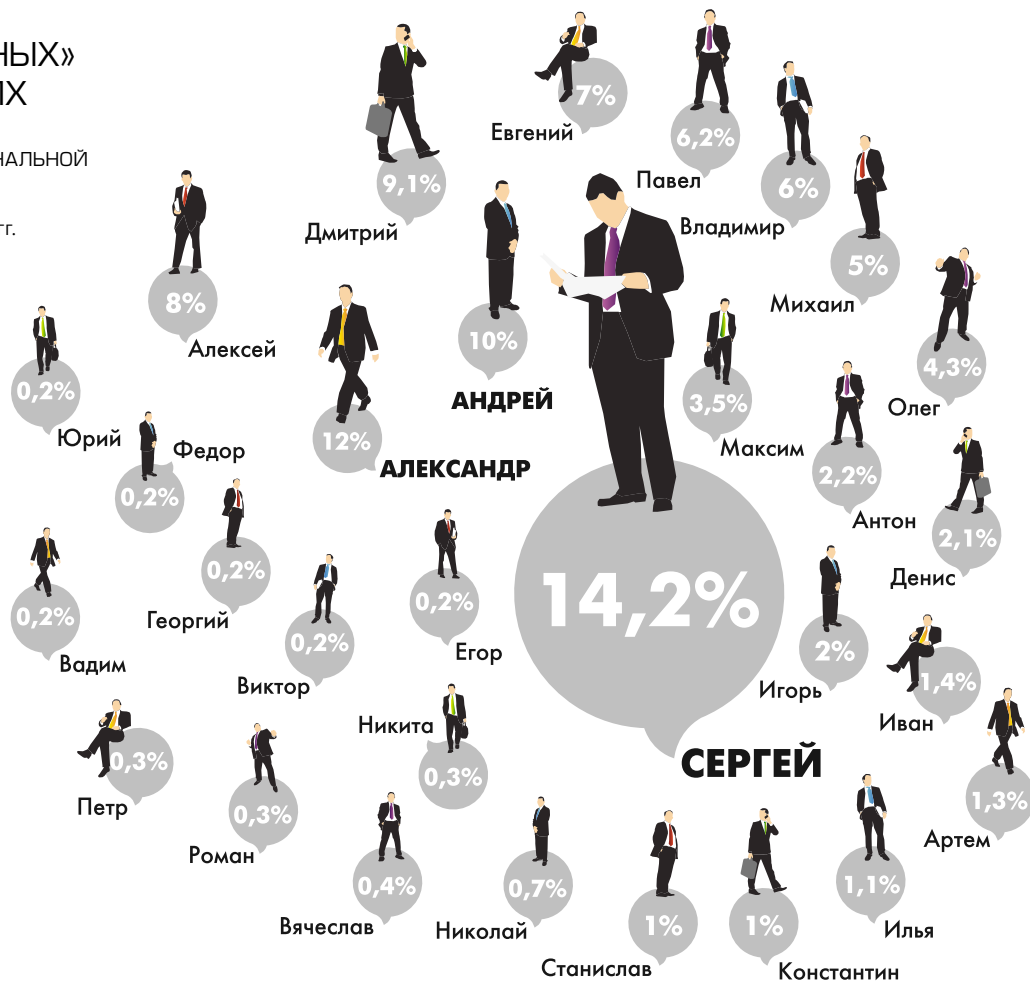
Что касается общества в целом, думаю, внедрение новой формы занятости может дать неоспоримые преимущества в решении транспортных проблем городов (снижение транспортного потока и потребности в парковочных местах), социальных вопросов (обеспечение работой лиц с физическими недостатками, молодых мам, молодых специалистов) и дополнительные возможности для получения нового поколения трудовых ресурсов, готовых к самостоятельному развитию бизнеса.

Надеемся, что мнения профессионалов и экспертов, цифры и факты, а также другие материалы, представленные в настоящем выпуске журнала, помогут сделать правильный выбор при формировании бизнес-процессов или поиске нового рабочего места.

РЫНОК ТРУДА В ЦИФРАХ И ФАКТАХ

ТОП 30
САМЫХ
«УСПЕШНЫХ»
МУЖСКИХ
ИМЕН
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КАРЬЕРЕ

за 2009-2012 гг.



ИСТОЧНИК: Исследовательский Центр ИМПЕРИИ КАДРОВ

РАБОТАТЬ ИЛИ УВОЛЬНЯТЬСЯ?

Как часто за последние 3 года вы меняли основное место работы? (опрос 2013 года)



ИСТОЧНИК: ВЦИОМ

ВОЙНА ПОЛОВ

Топ-менеджмент: гендерное распределение (2012–2013 гг.)



ИСТОЧНИК: Некоммерческое партнерство «Эксперты Рынка Труда»

В рамках исследования проанализировано около 9000 профилей специалистов из разных профессиональных областей.

«Человеческие ресурсы похожи на натуральные (природные): они всегда скрыты глубоко. Их следует разыскивать, они никогда не лежат просто на поверхности. Поэтому необходимо создавать условия, где эти ресурсы сами будут открываться Вам».

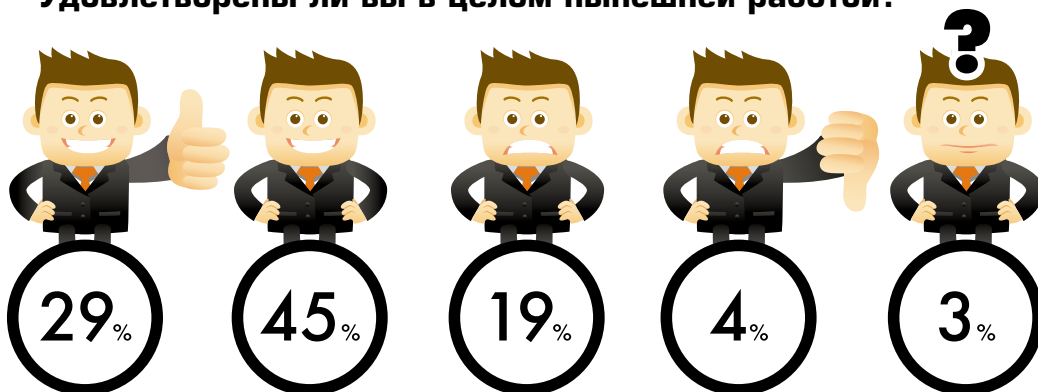
Кен Робинсон

ЮМОР

Отдел кадров. Руководитель отдела беседует с поступающим на работу сотрудником:

- В нашем учреждении очень ценится аккуратность. Вы вытерли ноги о коврик перед дверью?
- Да, конечно!
- Еще у нас ценится честность. Перед дверью нет коврика!

Удовлетворены ли вы в целом нынешней работой?



Опрос проведен в апреле 2013 г.
Опрошено 1600 человек из 130 населенных пунктов в 42 областях, краях и республиках России.

ИСТОЧНИК: ВЦИОМ

УДАЛЕННАЯ РАБОТА И ФРИЛАНС: ФОРМАТ РАБОТЫ БУДУЩЕГО



Несмотря на то, что тема удаленной работы давно знакома, даже банальна и для современного человека, и в рамках рынка труда в целом, мы продолжаем говорить об этом, понимая, что вопрос актуален как никогда. Стремительные изменения, ежесекундно происходящие вокруг, заставляют нас пересматривать позицию на те или иные жизненные вопросы, искать новые формы коммуникаций, новые методы достижения целей. Безусловно, это касается и важной части нашей жизни — работы и профессионального развития. Вот почему так востребована и год от года становится все более популярной «новая» форма взаимоотношений работодателя и сотрудника — формат удаленной работы. Остается еще много неоднозначных моментов, тем не менее, все больше компаний обращается к «удаленке» как к более удобному и эффективному инструменту коммуникаций в рамках конкретных бизнес-проектов.

Сразу уточним, что в контексте темы рассматриваем две стороны вопроса, точнее, два типа подобных трудовых отношений: удаленные сотрудники и фрилансеры. Их основное отличие — способ оформления трудовых отношений с работодателем: если удаленный работник состоит в штате компании, то фрилансер — нет. Последний привлекается на отдельные временные проекты (чаще всего это дизайнеры, с которыми заключается договор возмездного оказания услуг), тогда как удаленный сотрудник выполняет обязанности на постоянной основе. Именно для закрепления такой формы работы в апреле текущего года Президентом РФ был

принят новый закон

«О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона "Об электронной подписи"», легализующий понятие дистанционной и удаленной работы.

«Удаленной» признается работа, при выполнении которой сотрудник находится вне стационарного рабочего места, контролируемого работодателем лично либо через представителей, а связь между работником и работодателем поддерживается с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернета.

Действительно ли столь прогрессивен подобный подход к организации рабочего процесса? Так ли удобен и эффективен, как отмечают многие эксперты и работодатели?

«Современные технологии позволяют организовать работу удаленных сотрудников так, как если бы они сидели в офисе. При этом они не тратят время на дорогу, на аренду квартиры, если они из другого города, и так далее», — комментирует Алиса Добрынина (ABBYY Language Services, Старший менеджер по работе с персоналом).

В данном случае и для работодателя, и для сотрудника есть много положительных моментов. Так, компания сокращает затраты на оборудование рабочего места, получает дополнительное свободное пространство в офисе (что особенно важно для компаний, активно расширяющих штат) и, наконец, обретает более лояльного, «довольного» и эмоционально уравновешенного сотрудника.

«Это бесспорный естественный прогресс, шаг вперед. Такое нововведение расширяет возможности и работодателя, и работника. Думаю, что с каждым годом этот вид взаимовыгодного сотрудничества на рынке труда будет всё более популярным и востребованным», — дополняет Владимир Малёшин (АДАМАС, Советник Председателя Совета директоров).

Безусловно, речь идет о расширении горизонта —

горизонта планирования будущего и для компании, и для сотрудника.

Мы все стараемся идти «в ногу со временем», быстро адаптироваться к меняющимся условиям, оптимизировать жизненные и рабочие процессы, помогающие добиваться целей по всем направлениям. Поэтому методы и технологии построения взаимоотношений, коммуникаций так быстро обновляются с учетом требований времени. Формат удаленной работы как инструмент рабочих отношений многих компаний действительно имеет много плюсов. Но есть и скрытые подводные камни, моменты, которые требуют и у работодателей, и у сотрудников более внимательного подхода к организации подобного типа трудовых отношений.

Так, например, может возникнуть вопрос,

насколько равны условия

для профессионального развития и карьерного роста у сотрудников, работающих дистанционно, и их коллег, трудящихся в офисе.

В данном случае важно отметить, что удаленные сотрудники действительно имеют существенные шансы развивать профессиональную карьеру. Все зависит от компании, от ее внутренней политики, политики взаимодействия с удаленными работниками и заинтересованности в них. И, конечно, сильно влияет заинтересованность и целеустремленность самого сотрудника. Ведь многие фрилансеры и «удаленщики» комфортно существуют, работая только вне офиса, и не стремятся к карьерным высотам.

Тем не менее, многие эксперты считают, что

шансы «удаленщиков» значительно меньше,

чем у их коллег из офиса.

«Шансы, безусловно, не равные, — поясняет Владимир Малёшин. — Возможность личного общения работника с руководителем в офисе дает коммуникабельному сотруднику значительные преимущества за счёт прямого вербального и невербального воздействия. При этом особенно успешным будет работник, понимающий психологию руководителя, способный читать язык мимики и жестов, чувствовать настроение начальника в текущий момент. Это даёт фору офисным сотрудникам в карьерном продвижении».

Неравенство шансов касается не только условий работы, но и уровня заработной платы, на которую может рассчитывать удаленный сотрудник.

Большинство работодателей верят, что человек, работающий удаленно,

должен получать оклад ниже, чем персонал, находящийся в офисе.

Ведь «удаленка» подразумевает и свободный график, и сложность контроля рабочего процесса.

Единственным оценочным фактором в этом случае является конкретный результат, отчет по выполнению плана или финальная реализация проекта.

Эту точку зрения и «установку» работодателей поясняет Владимир Малёшин: «Из плюсов удаленной занятости следует учитывать, что работающим на дому не приходится ежедневно испытывать дискомфорт, связанный с ежедневными потерями личного времени из-за поездок на работу, необходимость прибывать вовремя и соблюдать ПВТР на рабочем месте. Как компенсация этому, справедливой, на мой взгляд, будет оценка работы на дому примерно на 10-15% меньше, чем выполнение той же работы в офисе».

Хотя есть и компании, которые к этому вопросу подходят по-другому и равнозначно оценивают сотрудников, работающих в офисе и дома. В таком случае важны именно показатели эффективности работника, его результаты, успехи или промахи. Именно они должны быть критериями оценки деятельности и уровня вознаграждения сотрудника. «Уровень оплаты труда, прежде всего, должен соответствовать объему и сложности выполненной работы. — размышляет Малешин. — На мой взгляд, наиболее приемлемыми для «удалёнки» могут стать сдельно-премиальная и аккордная системы оплаты труда, хорошо мотивирующие работника».

Отдельная сторона вопроса –

мотивация удаленных сотрудников,

а также то, насколько интересно будет офисным работникам перейти в статус «удаленщиков». Здесь необходимо отметить несколько моментов. Так, для некоторых сотрудников удаленная работа станет действительно мотивирующим и стимулирующим фактором: спокойная работа дома без внешних раздражающих факторов, гибкий график, возможность самостоятельного планирования времени особенно хороши для «сов» и любящих поспать утром подольше, для тех, у кого самый эффективный и результативный период дня — обед и вечер. С другой стороны, для многих людей важен элемент тесного общения и коммуникаций с коллегами, постоянного обмена идеями, мнениями, что для них является позитивным стимулом и импульсом для работы.

«Одни предпочитают работать, постоянно общаясь с коллегами, обсуждая идеи и решения, обмениваясь мнениями. Другим людям важнее личный комфорт, возможность уйти в работу с головой так, чтобы их никто не отвлекал, — подтверждает Алиса Добрынина. — К таким людям относятся большинство письменных переводчиков, поэтому в нашей компании мы даем им возможность работать удаленно, что повышает их производительность и удовлетворенность».

По словам Владимира Малешина,

дополнительным мотиватором для «удаленщика» будет документальное закрепление трудовых отношений –

получение заказного письма с подписанным трудовым договором, закрепляющим достигнутые в переписке договорённости по организации и оплате труда: «Результативность труда работника будет повышаться за счёт выполнения работы в самое удобное для него время, когда есть силы и настроение, и никто не мешает работе. Выгода работодателя, в первую очередь, будет выражаться в экономии за счёт сокращения рабочих мест, но негативным фактором при этом станет его сильная привязка к компьютеру, связанная с анализом и контролем поступающей информации от дистанционно работающего сотрудника и обратной связи по ней. И чем больше будет «удалённых» сотрудников, тем большая привязка к средствам электронной связи будет у руководителя, который неизбежно будет вынужден делегировать часть функций первичной оценки заместителю или иному работнику».

Принятыми поправками предусматривается, что трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (паспорт, ИЛС, трудовая книжка, документы воинского учета, документы об образовании) могут быть переданы работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему (работодателю) по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает страховое свидетельство государственного пенсионного страхования самостоятельно.

Безусловно, сложность контроля фрилансеров, проектников и «удаленщиков» — это распространенное опасение многих руководителей.

«Очевиден риск работодателя по несвоевременной или некачественной работе «удалённого» исполнителя, возможности потери предоплаты и другое», — подтверждает Малешин. Поэтому компании начинают

активно развивать новый инструментарий, позволяющий оптимизировать работу «удаленщиков»,

более оперативно получать отчеты в промежуточных точках контроля по проекту, повышать эффективность и качество результата.

Что изменится с принятием закона, легализующего понятие дистанционной или удаленной работы, покажет время. Эксперты видят здесь много позитивных моментов: в первую очередь, это положительное влияние и эффект на развитие рынка труда в целом. Также важны преимущества, которые получают как работодатели, так и персонал, меняющий «офисный» статус на «удаленный».

«Главные плюсы для работодателя — в экономии затрат на организацию рабочих мест и аренду помещений, —

резюмирует Владимир Малешин. — Достаточно сильным козырем становится реальная возможность привлечения к решению задач более дешёвых квалифицированных специалистов с периферии. ■

Юлия Денесюк

ДРУГОЕ МНЕНИЕ

Вероника Гедгафова,
Mail.Ru Group,
HR-директор:

Действительно, в последнее время часто звучат мнения, что сотрудники компаний непременно хотят работать дистанционно.

На самом деле, сегодня многие специалисты стремятся работать, прежде всего, в сильных командах,

с тем, чтобы реализовывать интересные проекты, получать новые знания и делиться идеями. Делать это дистанционно — практически невозможно: нужно не просто «быть в курсе», важно находиться в самом «эпицентре» проекта, быть включенным во все процессы. Но при этом важно иметь возможность управлять своим временем и не быть закрытым в жёсткие рамки графика.

Мы хорошо видим это во всех проектах нашей компании:

сегодня у нас работают около 3000 человек, более 90% — в офисах

(в Москве, Санкт-Петербурге, Воронеже, Нижнем Новгороде, Гамбурге, Риге и других городах). Основные продукты компании создаются командами, которые постоянно взаимодействуют, и наша главная задача — обеспечить им максимально комфортные условия.

Мы не планируем перехода к дистанционному виду работ, более того, в ближайшее время нас ждет переезд в новый 27-этажный офис.

В то же время у нас нет жесткой привязки ко времени пребывания в офисе: каждая команда может выбрать удобный график работы (начинать рано утром или позже).

* Подробнее об инструментах читайте на стр. 10 ►

Формат удаленной работы требует не просто организации удаленного общения по телефону, через Skype и другие ресурсы в Интернете. Необходимы дополнительные инструменты, технологии и средства, помогающие эффективно организовать команду, работающую удаленно, или вести коммуникации с фрилансером, занимающимся отдельным проектом. В продолжение главной темы нашего HR-Альманаха ценными рекомендациями делятся эксперты, которые давно и продуктивно используют инструменты, помогающие оптимизировать работу и успешно координировать проекты в удаленном режиме.



Михаил Семкин,
Исполнительный директор,
НП «Эксперты Рынка Труда»:

— Передача проекта на аутсорс — серьезное испытание для менеджмента. Залог успеха такого шага — исключительно грамотная и эффективно построенная коммуникация в проектной команде. Запуская проект, важно как можно четче и детальнее описать задачу, аккумулировать поток идей, прописать сроки, дедлайны, определить контрольные точки; далее предстоит создавать отчеты, обмениваться огромным потоком данных — все это необходимо учитывать, особенно если работа ведется в удаленном формате. Важно предусмотреть тысячу мелочей. Поэтому предлагаю обратить внимание на инструменты, позволяющие эффективно взаимодействовать участникам «удаленного» проекта.

Онлайн-инструменты для управления проектами, совместной работы и постановки задач.

Basecamp

Проект в Basecamp по структуре напоминает блог. В нем есть категории, сообщения, комментарии, возможность обмениваться файлами, календарь и progressbar (хронология событий, обозначение этапа, на котором находится проект). Basecamp — легкая и интуитивно понятная платформа, с которой удобно работать. Из российских разработок можно отметить наиболее популярный у русскоязычной аудитории «Мегаплан».

Облачные сервисы для хранения файлов и документов.

Они защитят вас от разнообразных форс-мажорных ситуаций: всегда можно восстановить данные, вы никогда не потеряете важную информацию. Доступ к файлам из любой точки мира — также немаловажное преимущество. Из доступных программ следует обратить внимание на следующие:

Dropbox, ADrive, SkyDrive, Яндекс.Диск.

Плюсы у всех явные, из минусов только ограниченный размер хранилищ.

Приложения для видео-конференций и демонстрации рабочего стола.

Webex, GoToMeeting и Live Meeting — все перечисленные программы не требуют установки на компьютер, дают возможность без особых усилий подключиться или организовать сетевую конференцию, а также помогают обеспечить при необходимости демонстрацию рабочего экрана.

Онлайновые планировщики.

Zoho Calendar, Windows Live Events, Google Calendar —

эти сервисы позволяют планировать время, ставить напоминания о рабочих задачах и дают возможность всегда иметь под рукой актуальный календарь с задачами, без привязки к какому-либо компьютеру.

Сервисы для совместной работы и редактирования документов в реальном времени.

Google Docs позволяет работать над одним документом сразу нескольким участникам проекта. Один человек редактирует (пишет), а остальные видят изменения в реальном времени.

Сервисы проектирования веб-страниц для людей, не знакомых с веб-дизайном.

Pencil Project, Moqups, Balsamiq Mockups не требуют навыков работы с графическими программами и позволяют любому человеку наглядно продемонстрировать идеи, нарисовать прототип веб-страницы.

Все представленные в обзоре сервисы направлены на получение конкретных результатов и, как следствие, — на достижение целей, что обеспечивает высокую эффективность взаимодействия удаленной команды в процессе реализации проектов.



Антон Мажирин,
Free-lance.ru,
Основатель проекта

— Главное не то, где работает сотрудник, а как!

Фрилансеры показывают те же результаты, а иногда и лучше, чем офисные сотрудники.

Причиной этому является самоорганизация и желание работать. Успешные удаленные сотрудники прекрасно планируют свой день, знают, какой объем работы и сколько времени займет.

Если привести в качестве примера нашу компанию, то могу сказать, что в офисе у нас работает всего шесть человек. Остальные 70 сотрудников трудятся удаленно в разных городах России и странах мира. Практика постоянных удаленных сотрудников ведется с момента основания проекта «Free-lance.ru» — с 2005 года. Раз в неделю мы проводим общее собрание — тимспик, где обсуждаем ближайшие изменения и новости компании.

При организации работы используем Basecamp

и другие таск-менеджеры, основные коммуникации проходят через Skype и почту.

Также как и в коллективах других компаний, наши сотрудники ходят в отпуск, получают по необходимости больничный, составляют планы и проводят совещания. У нас традиционная компания, но лишь с той оговоркой, что уже восемь лет мы видим друг друга лишь на корпоративах два раза в год и каждый день в Skype. При этом качество работы сотрудников остается на высоком уровне.

Что касается самого проекта Free-lance.ru, могу сказать, что среди работодателей востребованность его растет. Удаленный формат работы сейчас становится довольно популярным. Многие компании, как крупные, так и средние, предпочитают брать на постоянной основе программистов-фрилансеров в штат, дизайнеров и других специалистов.

В месяц у нас публикуется более 34 000 проектов,

их число постоянно растет.

Как говорят сами работодатели, откликов на проекты и вакансии довольно много, при этом они общаются практически с каждым претендентом и просматривают портфолио. Сообщество фрилансеров в рамках нашего проекта увеличивается постоянно: каждый день регистрируются более тысячи человек.

Основной составляющей аудитории сайта являются именно офисные сотрудники: они совмещают постоянный заработок с проектными подработками на free-lance.ru — более 60 % от общего количества участников проекта.

Остальная аудитория — фрилансеры, не состоящие в штате компании (30%) и студенты (5%). К нам обращаются разные компании — от маленьких до крупных.

Большие организации приходят с вакансиями о постоянной удаленной занятости и публикацией конкурсов, средние за кадрами и проектными работами, а «младшие» — за фрилансерами для проектов.

Постоянная удаленная работа — это идеальное решение для больших и малых компаний. Удаленные сотрудники находятся в штате, но не требуют аренды офисного пространства и работают не менее эффективно традиционных сотрудников. Некоторым специальностям, таким, как дизайнеры, программисты, копирайтеры, необходимо находиться в комфортных условиях, где никто и ничто не отвлекает их. ■

ВОЛЬНЫЕ ХУДОЖНИКИ



Некоммерческое партнерство «Эксперты Рынка Труда» при поддержке Исследовательского Центра ИМПЕРИИ КАДРОВ провели новый опрос экспертов на тему «Удаленная работа и фриланс: формат работы будущего». Является ли удаленная работа прогрессивным способом организации труда? Какие позиции в компаниях занимают дистанционные сотрудники? Фрилансер — полноценный сотрудник или «вольный художник»? Ответы на эти и другие вопросы в рамках нового глобального исследования, специально подготовленного для HR-Альманаха «В ТЕМЕ!»

? Есть ли в вашей компании сотрудники, работающие вне офиса?

Да 38% **Нет 62%**

? Пользуется ли ваша компания услугами фрилансеров?

Да 54% **Нет 46%**

? Закрепляются ли трудовые отношения с фрилансерами в вашей компании?

Да, оформляем трудовой договор 15%
оформляем гражданско-правовой договор 31%

Нет 31% Другое 23%

? Должно ли оформление трудовых отношений с удаленными сотрудниками носить обязательный характер?



? Что является более важным для сотрудника относительно формата работы?



VS



Иметь возможность работать удаленно

25%

Работать в офисе, но иметь свободный график

60%

Другое **15%**

Среди других вариантов:
 - Для определенных профессий возможна комбинированная форма занятости...

? Специалистами какой области являются удаленные сотрудники в вашей компании?



18%

Сфера IT



12%

Реклама, PR



12%

Дизайн



9%

Рекрутинг



9%

Переводы



8%

Проектирование



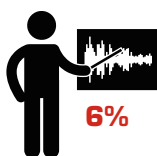
7%

Продажи



6%

Редактирование



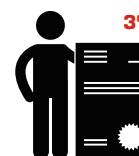
6%

Маркетинг



3%

Финансы, аудит, бухгалтерия



3%

Юриспруденция



3%

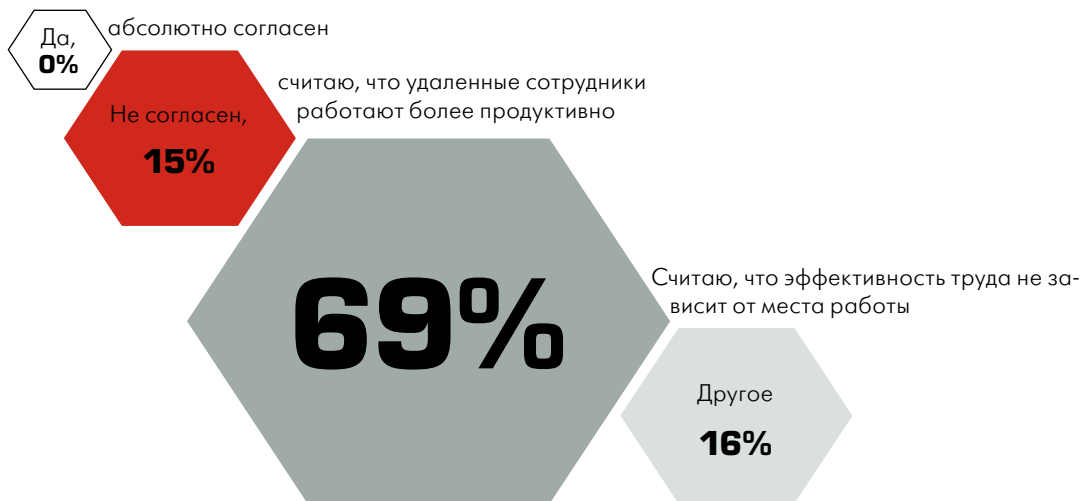
Консалтинг

Другое — **4%**

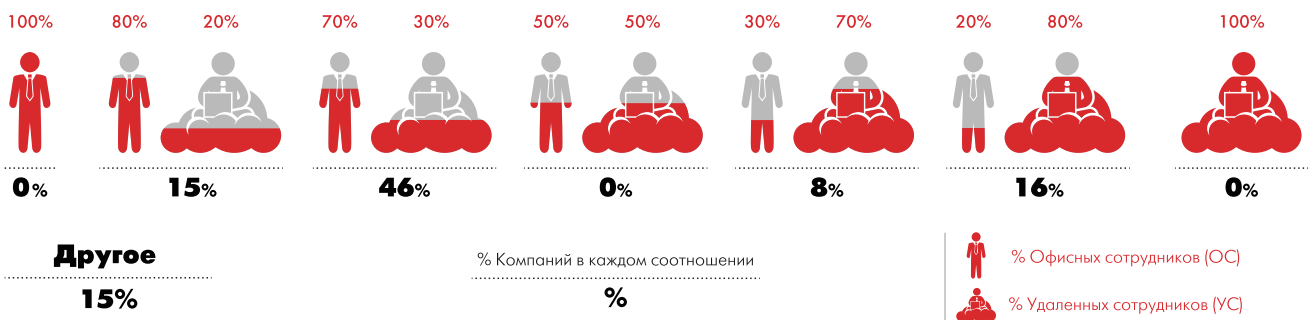
? Какого уровня позиции в вашей компании занимают сотрудники, работающие дистанционно?



? Согласны ли вы с утверждением, что «дистанционные» сотрудники, в отличие от коллег, работающих в офисе, выполняют свои обязанности менее качественно?



? Какое соотношение удаленных сотрудников (УС) и сотрудников, работающих в офисе (ОС), является для компании идеальным?



? **Согласны ли вы с тем, что удаленная работа — прогрессивный способ построения рабочего процесса?**

Да
85%

Нет 8% Другое 7%

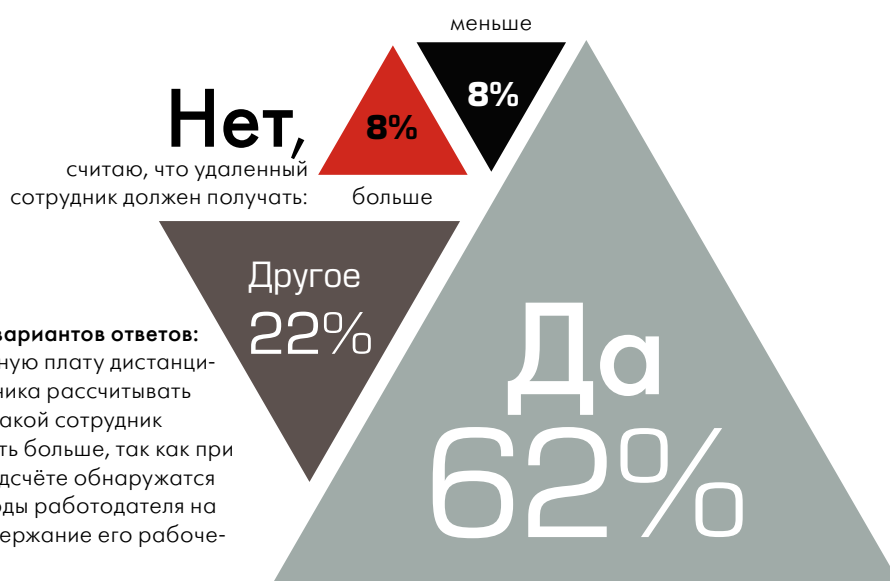
Почему согласны/не согласны?

- Существенно снижает накладные расходы и не требует специально оборудованного рабочего места для сотрудника.
- Возможность привлечения узких специалистов творческих профессий.
- Лояльность со стороны работника из-за свободного графика, более комфортные условия работы (дома) и, как результат, — высокий КПД.

Среди других вариантов ответов:

- В проектной деятельности важно периодически собираться для обсуждения. Это позволяет находить креативные варианты решения задач.

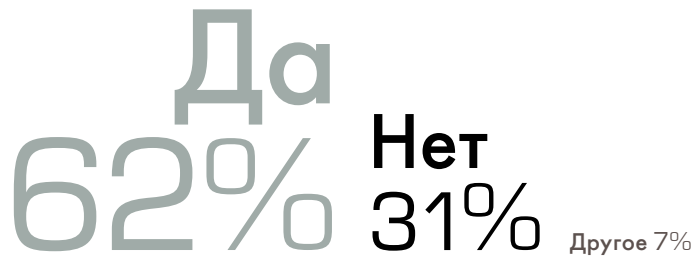
? **На ваш взгляд, сотрудник, работающий дистанционно, должен получать заработную плату наравне с другим персоналом компании (заработная плата рассчитывается по тем же критериям)?**



Среди других вариантов ответов:

- Если заработную плату дистанционного сотрудника рассчитывать буквально, то такой сотрудник должен получать больше, так как при корректном подсчёте обнаружатся меньшие расходы работодателя на создание и содержание его рабочего места.

? Фриланс — это полноценный вид занятости?



? Согласны ли вы, что удаленная работа и фриланс – это тенденции будущего?



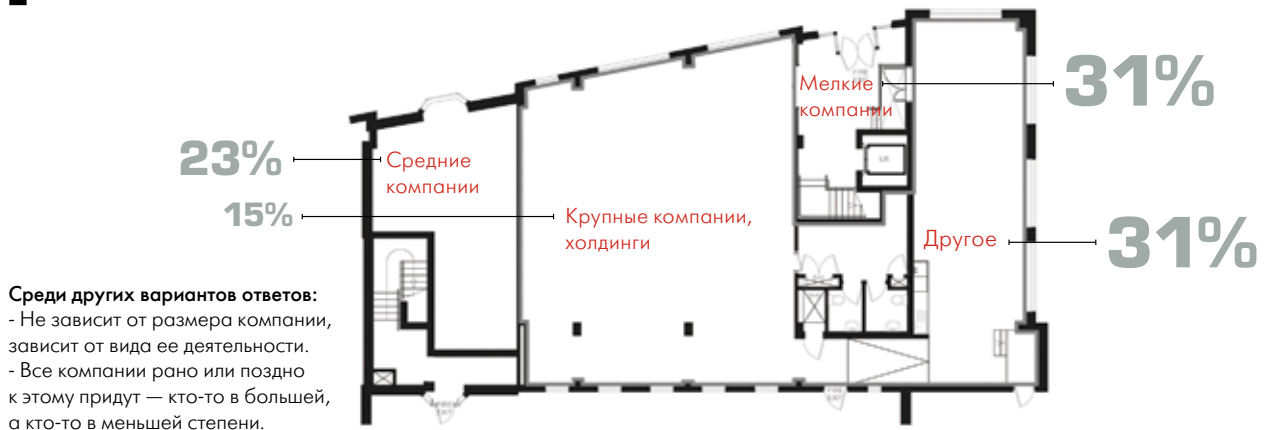
? Равны ли шансы на развитие карьерного роста у сотрудников, работающих дистанционно, и их коллег, работающих в офисе?



? Кто более заинтересован в распространении фриланса и удаленной занятости?



? Какие компании чаще прибегают к услугам фрилансеров?



? Согласны ли вы, что компании, которые регулярно привлекают фрилансеров для выполнения одной и той же работы, избегают ответственности и не желают брать на себя обязательства перед штатными сотрудниками?

Нет
83%

Да
17%

? Являетесь ли вы штатным сотрудником?

Да
100%

Нет
0%

? После принятия закона, регулирующего условия труда дистанционных сотрудников, задумываетесь ли вы над возможностью работать удаленно?

Да
69%

Нет
31%

Информация о респондентах

Города участников:

Москва,
 Санкт-Петербург,
 Екатеринбург,
 Самара, Барнаул,
 Кострома,
 Витебск, Киев

Среди участников опроса:

Директор по персоналу
 Директор по маркетингу
 Директор по продажам
 Генеральный директор
 Руководитель направления
 Главный редактор

Бизнес-тренер
 Менеджер по развитию
 Советник по персоналу
 Продавец
 HR-менеджер

КЛУБ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

«Никто не забыт, ничто не забыто...», — так, руководствуясь, пожалуй, одним из самых трогательных лозунгов, употребляемых применительно к подвигу солдат Великой Отечественной войны, КЛУБ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ в очередной раз поздравил ветеранов с праздником — Днем Победы.

9 Мая 2013 года КЛУБ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ, организованный ИМПЕРИЕЙ КАДРОВ, совместно с семейным клубом «Рибамбель», компанией «Меридиан-Лизинг», кейтеринговой компанией «Аленка», Sodexo-STOP и Grand A.V. выразили уважение и благодарность героям войны. Члены Клуба вручили ветеранам Великой Отечественной войны 300 подарков. Специально для ветеранов в День Победы в здании Центрального Музея ВОВ на Поклонной горе, администрация которого по сложившейся традиции оказала помощь и поддержку в проведении акции, был организован праздничный ГАЛА-концерт лауреатов и дипломантов всероссийских конкурсов «Наследники Победы». Поздравить ветеранов со всей страны приехали талантливые артисты сразу нескольких поколений — от заслуженных деятелей искусства до совсем юных, но не менее талантливых исполнителей. Специально для поздравления и вручения подарков ветеранам партнерами был организован штаб, откуда вкусные гостинцы вместе с пожеланиями крепкого здоровья и долголетия доставлялись прямоком героям дня. Уже спустя час границы акции расширились от концертного зала и выставочного пространства до территории всего мемориального комплекса Поклонной горы. Поздравить друг друга с Победой, восстановить образ своих боевых дивизий и первых послевоенных лет ветераны могли в уютной столовой, где для них подготовили праздничное угощение. Собравшись за большим столом, вчерашние хрупкие девушки и удалые парни-солдаты, наши сегодняшние бабушки и деды, не без грусти в глазах вспомнили боевых товарищей и с завидным задором исполнили ставший уже национальным гимн «День Победы». В череду воспоминаний и поздравлений не оставили без слов благодарности ветераны и наш КЛУБ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ. Смущаясь, они принимали поздравления, подарки и сказанное громко каким-нибудь проходящим малышом: «Спасибо деду за победу!» с теплотой и ответным человеческим «спасибо». «Спасибо» за уважение к живым, почтение к павшим и следование утверждению — «Никогда не повторить ошибок прошлого!». Благотворительное мероприятие, как очень важная составляющая современного бизнеса, имеет огромное значение для многих компаний. Бизнес работодателя должен быть не только уважаем, но и любим, что возможно в единственном случае: если он служит широким слоям населения, оказывая поддержку и заботу наименее защищенным его представителям. Так, КЛУБ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ, членами которого являются уже 30 компаний России, реализует специальные программы для пожилых людей и планирует в дальнейшем поддерживать эту добрую светлую традицию.





КАК ВОСПИТАТЬ СУПЕРКАДРЫ?

Весной 2013 года на территории культового места — дизайн-завода «Флакон» — состоялось уникальное событие, не имеющее аналогов в России ни по формату, ни по масштабу — шоу-лекция «Как воспитать СУПЕРДЕТЕЙ?» Проект некоммерческого партнерства «Эксперты Рынка Труда» и Академии Skills of the Future, который создан для продвижения наилучших практик воспитания детей, развития их талантов, интеллектуальной и творческой деятельности.

Гости шоу-лекции на протяжении шести часов наблюдали уникальное мультимедийное событие, соединяющее игровую зону, выставочную экспозицию, неформальное обучение и интеллектуальный досуг.

Особенно интересным шоу стало для родителей, воспитателей,

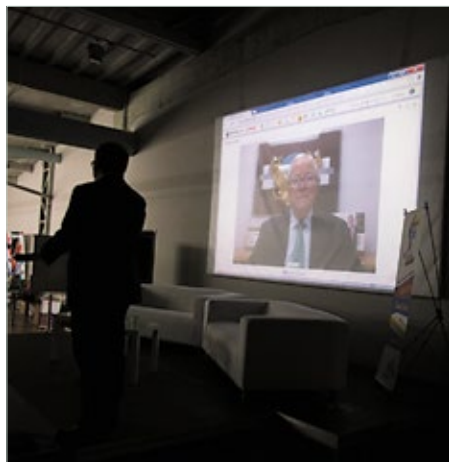
педагогов, специалистов по работе с детьми и молодежью, профессионалов, отвечающих за подготовку кадрового резерва и развитие профессиональных навыков внутри корпораций.

Открыл шоу-лекцию Сергей Гиль, доктор педагогических наук, профессор, автор более 60 научных работ, в том числе учебных пособий и монографий, а также президент научно-образовательного фонда «Интеллектуальный альянс».

Сергей Гиль обозначил основную цель шоу-лекции: рассказать о секретах воспитания успешных, талантливых, счастливых и уверенных в себе детей от 0 до 25 лет. Спикер обозначил важные вопросы: трудности современного воспитания, что делать с самостоятельностью, как поощрять, как контролировать, как повлиять на успешность карьеры ребенка. «Основная задача — стать отличным родителем. Как? Изучая и используя на практике опыт других отличных родителей. К счастью, ответы на все вопросы уже есть! В вашем распоряжении — бесчисленное количество книг, статей, аудиозаписей и курсов об эффективном воспитании», — отметил Гиль.

Спустя час оживленной беседы куратора шоу с аудиторией к дискуссии присоединился «виновник» лекции — Брайан Трейси, всемирно известный бизнес-гуру, автор множества книг, в том числе популярной во всем мире «Воспитавай супердетей». Выступление Брайан начал с рассказа о своем детстве: «Я воспитывался в негативном окружении — как с эмоциональной, так





и с психологической точки зрения. Для него была характерна деструктивная критика. В результате я, как и многие молодые люди, вырос с ощущением собственной неполноценности, чувством вины и низкой самооценкой. Но никогда не поздно стать счастливым ребенком! Вы можете рассмотреть опыт детства с положительной точки зрения, превратить каждое негативное событие в позитивное, и это поможет вам стать лучшим родителем для ваших детей».

Главное, по словам Трейси, — повысить в детях самооценку и сделать их уверенными в себе. «Это самое важное в воспитании. Если вы добились этого, вырастив детей, вышедших в большой мир наполненными уверенностью в себе, — вы прекрасно поработали в качестве родителя! Ваши дети будут готовы к построению собственной прекрасной жизни. Цель — воспитать детей так, чтобы они росли способными и знающими, готовыми встретиться с любыми трудностями и преодолеть любые препятствия, стремящимися делать все как можно лучше — особенно в работе, когда они будут взрослыми».

Сергей Гиль и Брайан Трейси отметили критерии поведения успешных родителей:

- Приоритет — счастье и благополучие детей;
- Четкое представление о жизненных ценностях, поведенческой норме и о том, что допустимо делать и говорить для ребенка;
- Вера в собственного ребенка и позитивные ожидания от него — непоколебимы;
- Давать ребенку безусловную любовь, которая ясна и никогда не ставится под сомнение, 100% времени;
- Никогда не использовать деструктивную критику, не выказывать гнев или отрицание, когда дети ошибаются;
- Не нагружать детей чувством вины, постоянно обвиняя их, не лишая их любви, если их поведение не идеально;
- Не прибегать к физическому наказанию ни при каких обстоятельствах.

Спикеры отметили факторы, наиболее влияющие на современное воспитание:

- Родителям надо сделать очень много за очень короткое время;
 - Обычно оба родителя работают и приходят домой не раньше шести часов вечера;
 - Иногда детей оставляют дома одних или с нянями;
 - Подростки гуляют с друзьями и ровесниками, которые зачастую оказывают огромное влияние на их восприятие жизни и поведение;
 - Из-за занятости родители не всегда правильно расставляют приоритеты;
- Ключ к успешному воспитанию детей сегодня — это концентрация родителей на двух задачах: работа и семья. Это приоритеты на долгие годы. Необходимо выполнять работу как можно лучше, а потом фокусировать все время и внимание на семье, и быть готовыми пожертвовать всем остальным.



В заключение лекции спикеры озвучили главные выводы — самые важные истины, необходимые всем мамам и папам для воспитания настоящих чемпионов — своего рода ФОРМУЛУ воспитания от Сергея Гиля и Брайана Трейси! Она состоит из нескольких основополагающих вещей: родителям необходимо поощрять ребенка в обстановке высоких требований к себе, но одновременно с этим мамы и папы должны выражать позитивную уверенность в своих детях. «Позвольте ребенку принимать собственные решения и поощряйте его к принятию ответственности, — настаивают Трейси и Гиль. — Регулярно хвалите и награждайте ребенка за то поведение, которое вы хотели бы видеть постоянно!» Но самое важное, по словам спикеров, — никогда не критиковать, не жаловаться на ребенка, всегда и везде демонстрировать ему свою безусловную любовь! ■

ИМПЕРИЯ КАДРОВ рекомендует:

МЕРОПРИЯТИЯ СЕНТЯБРЬ—НОЯБРЬ 2013 ГОДА

12–13 сентября

HR БРЕНДИНГ 2013
Международный Саммит
Москва

В рамках события участников ждут мастер-классы, дискуссии, креативные сессии, а также доклады ведущих экспертов в области HR-брендинга. Саммит ориентирован на практиков и показывает участникам, как применять инструменты HR-брендинга в работе. Российский HR-брендинг выходит на новый уровень: если раньше можно было говорить об отставании наших практик от западных, то теперь мы видим, что лучшие российские работодатели реализуют проекты, соответствующие современным тенденциям.

www.hr-brandsummit.ru

18–20 сентября

КОМПЕНСАЦИИ И БЕНЕФИТЫ
7-й российский форум
Москва

Форум по компенсациям и льготам, который на протяжении 3 лет остается ведущим мероприятием HR-индустрии в России, традиционно организован компанией «Global Forum». Программа новой сессии 2013 г. разработана на основе более 40 интервью HR-профессионалов и рекомендаций программного комитета, состоящего из лучших докладчиков форума. Сегодня, как никогда, бизнес требует постоянного повышения качества. Проблемы привлечения персонала и управления бюджетами стратегически важны для компании. Решение таких задач становится все более сложным и затратным.

www.benefitsforum.ru

26–27 сентября

XIV Саммит HR Директоров
России и СНГ
Москва

Российский союз промышленников и предпринимателей и компания «LBS International Conferences» — собирают руководителей и специалистов по управлению персоналом и развитию человеческого капитала. Они расскажут об основных тенденциях в управлении человеческими ресурсами, обсудят актуальные вопросы и поделятся практическим опытом, а также продемонстрируют наиболее интересные HR-проекты. В рамках события состоится традиционная выставка «HR-Expo-2013» — важная площадка для продаж и маркетинга продуктов, систем и услуг для управления персоналом.

www.lbsglobal.com

1–2 октября

HR&Trainings EXPO
Выставка и конференция
Москва

Ключевое событие отрасли HR, которое собирает более 5 500 профессионалов из 134 городов и 19 стран. Заявлены следующие тематические блоки: HR-технологии; Корпоративная культура: видение, миссия, ценности и отношение; Вовлеченность; Управление знаниями; Инструменты работы с кадровым резервом; Взаимодействие: HR — провайдер; Поколения — разница в подходе; Сотрудники: привлечение, отбор, расстановка; Влияние HR на производительность и результаты бизнеса.

www.expo.trainings.ru

31 октября–2 ноября

ОТКРЫТЫЕ ИННОВАЦИИ
Форум
Москва

Глобальная дискуссионная площадка посвящена новейшим технологиям и перспективам международной кооперации в области инноваций. Форум организован ведущими российскими институтами развития и Правительством Москвы при поддержке Правительства РФ. Мероприятие объединяет представителей бизнеса, власти и науки для обмена опытом и анализа основных мировых тенденций. В фокусе Форума — «Game Changers» — ведущие мировые компании и организации, которые существенно меняют «правила игры» на глобальном рынке инноваций за счет создания и внедрения прорывных технологических решений.

www.forinnovations.ru

23–24 ноября

BIG BUSINESS WEEKEND

Москва

Масштабное бизнес-событие, организованное компанией «SobolevEvents». Лучшие практики, эффективные идеи и передовые технологии от самых востребованных экспертов в мире бизнеса. На протяжении двух дней на площадке мероприятия будут рассмотрены основные направления, на которых держится современный бизнес. 16 сильнейших мировых экспертов расскажут, как сделать бизнес прибыльным и эффективным. Перед аудиторией мероприятия выступают: Аллан Пиз, Лес Хьюитт, Владимир Довгань, Игорь Манн, Андрей Руковишников, Дмитрий Потапенко и др.

www.sobolev-events.ru

29 ноября

Генеральный Директор — 2013

Премия

Москва

Журнал «Генеральный Директор» проводит традиционную ежегодную премию, призванную отметить руководителей, которые не только рискнули сделать что-то первыми, но и готовы поделиться успешным опытом с коллегами. Ведь опыт каждого генерального директора уникален: одни находят оригинальный выход из сложной ситуации, другие создают новую рыночную нишу, третьи воплощают в жизнь оригинальные идеи, четвертые отважно защищают бизнес. У каждого руководителя есть возможность попасть в ТОП-250 лучших генеральных директоров России.

top250.gd.ru



ЕСТЕСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ИМПЕРИЯ КАДРОВ

www.facebook.com/Imperia.ru



ЭКСПЕРТЫ РЫНКА ТРУДА

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО

www.professional.ru/Soobschestva/eksperty-rynka-truda

Издатель:
Холдинг ИМПЕРИЯ КАДРОВ

Наши контакты:
МОСКВА:
+7 (495) 748-0440
www.imperia.ru



При поддержке



ЭКСПЕРТЫ РЫНКА ТРУДА
НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО

Перепечатка и использование материалов
допускается только с разрешения редакции
и со ссылкой на журнал «В ТЕМЕ!».