

Д. А. Прокопченко, В. С. Савич,
студенты I курса Института бизнеса БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук, доцент
Т. В. Прохорова

РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ ПОДБОРА УДАЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ

В работе рассматриваются новые возможности подбора сотрудников, связанных с удаленной работой. Предлагаемый вид занятости может помочь решить проблему с трудоустройством людей, которые по различным обстоятельствам не могут работать в офисе, что выгодно для государства. Такая работа (фриланс) поможет повысить уровень доходов населения и решить проблему занятости на удаленных территориях страны.

Для работодателей, нанимающих удаленных сотрудников, имеется ряд преимуществ. Например, не возникает необходимость арендовать дорогостоящие рабочие места в офисе, приобретать мебель и технику для обустройства рабочего места, появляется возможность привлекать специалистов более высокого класса из разных регионов, а не ограничиваться штатными специалистами из своего региона, возможность свести к минимуму документооборот и отчетность.

Само слово «фриланс» дословно переводится как *free* – «свободный», *lance* – «копье». Фриланс был создан еще в середине 70-х гг. XX в. учеными США. Тогда предпринимались первые попытки работать удаленно. В качестве средства общения между работником и работодателем первоначально выступала телефонная связь. В начале 80-х гг. удаленная работа стала более популярной и фрилансеров уже стали привлекать для выполнения конкретного проекта, за который специалист и получал деньги. Но возникает вопрос, будет ли в последующем так популярна удаленная работа?

Почему актуальна работа фрилансера? Люди выбирают удаленную работу по нескольким причинам. Во-первых, экономия времени. Большинство тратит на дорогу до работы и обратно огромное количество времени. Во-вторых, подходящая техника. Не каждая фирма или компания может предоставить необходимое оборудование. В-третьих, организация рабочего места. Согласитесь, намного приятнее работать в доме в экологическом районе, чем в пыльном офисе. В-четвертых, фрилансер всегда может сам выбирать время работы и согласовывать его с работодателем.

Однако прежде чем рассматривать удаленную работу, необходимо себя дисциплинировать и развить менеджерские качества, также следует научиться контролировать рабочее время, оценивать свои силы и делать все качественно. Сегодня многие ложно считают эту работу простой и легко выполнимой. Поэтому работодатели часто ошибаются при найме сотрудников.

Ошибки при найме удаленного сотрудника. Очень легко выбрать безответственного сотрудника. Поэтому при найме исполнителя рекомендуется задавать вопросы: Почему интересна удаленная работа? Сколько времени готов уделять сотрудник? Был ли ранее подобный опыт? Есть ли комфортные условия: отдельная комната, компьютер, качественный интернет? Есть ли маленькие дети и не будут ли они мешать?

Часто руководителям приходилось сталкиваться с девушками в декрете, которые хотят зарабатывать, но не рассчитывают свои силы, потому что ребенок всегда в приоритете. В итоге они могут не выходить на связь, не выполнять порученные задачи.

Также имеет смысл задавать вопросы и студентам. К примеру, как они планируют совмещать работу с учебой. Часто молодые люди могут забыть о своих обязанностях, а потом оправдываются больничными, сломанным мобильным телефоном и прочим. Все эти моменты покажет только испытательный срок.

Методы подбора. Учитывая вышесказанное, целесообразно разобрать определенные методы подбора сотрудников, для избегания ошибок в будущем. Первое, с чего стоит начать и что крайне важно, сначала самому определиться, что вы хотите получить. Если четкого понимания нет, то и принимать решение будет сложно. Но если уже определились, тогда предлагаются следующие пункты:

1. Обращайте внимание, насколько сотрудник оперативно выходит на связь и своевременно справляется с задачами, договаривайтесь о форме отчетности. Например, сотрудник отписывается каждый день по трем пунктам: что сделал сегодня, каков результат, что планирует сделать завтра.

2. Иногда можно специально упускать значимые детали проекта, проверяя, понимает ли фрилансер, какие нюансы нуждаются в уточнении, умеет ли строить диалог. Часто отсутствие у работника вопросов может означать, что он почти не вникает в суть задачи во время переговоров с вами, надеясь разобраться во всем в последнюю минуту.

3. Посмотрите портфолио фрилансера. Напишите клиентам нанимаемого сотрудника письмо с вопросом, действительно ли они работали с данным специалистом, и какое мнение у них сло-

жилось о нем. Некоторые фрилансеры выкладывают в портфолио не свои работы, поэтому данный момент нужно проверять. Однако портфолио не всегда является показателем нужного результата. К примеру, у фрилансера-дизайнера было хорошее портфолио, но он обычно так медленно работал, так туго соображал и присылал на утверждение всего один вариант вместо трех на выбор, что в итоге руководитель был вынужден искать другого сотрудника.

4. Найдите блоги специалистов, с которыми хотите работать. Прочитайте статьи, которые они пишут в своем блоге. Как правило, профессионалы интересно рассказывают о своей работе и умеют правильно подать информацию.

5. Воспользуйтесь рекомендациями своих знакомых, здесь работает сарафанное радио.

6. Ищите людей, которые качественно оформили свою страницу или аккаунт на бирже фриланса, число которых уже превышает сотню ресурсов в Рунете. Добавьте объявление на специализированный сервис. На нем можно бесплатно добавить проект для фрилансеров, который посмотрит большое число специалистов. Если такой способ вам не подходит, всегда есть возможность воспользоваться традиционными сайтами по поиску работы, просматривая резюме кандидатов, которые ищут работу.

Вопросы для найма специалиста. Вопросы, которые мы подобрали, наиболее точно помогут узнать о человеке, а также вы можете оценить его предыдущую работу. С помощью анкеты возможно просмотреть наибольшее количество кандидатов для удаленной работы и выбрать из них лучших, которых в будущем следует пригласить на собеседование.

1. Чем Вы любите заниматься? Как бы то ни было, человек достигает огромного успеха, когда занимается своим делом, т. е. делом, которое ему нравится. Увлеченный человек будет полностью отдаваться своему проекту, и принесет больше пользы, чем человек незаинтересованный.

2. Какое время для работы Вы предпочитаете? Вопрос о нормальных рабочих часах является важным шагом для обеих сторон. Учтите, что большинство работников, как правило, действуют в рамках своих местных часовых поясов. Установка реалистичных ожиданий может быть полезна не только при оценке начала сотрудничества, но также важна для минимизации конфликтов в будущем.

3. Плата за час, фиксированная цена или обе вместе? Большинство фриланс-контрактов имеют одну из двух категорий: с фиксированной ценой или почасовую. Допустим, если вы нанимаете кого-то в целях перепроектирования вашего логотипа, возможно, стоит придерживаться фиксированной цены, чтобы добиваться установленного бюджета. А если же вы ищете консультанта, для обеспечения многогранной поддержки, почасовая оплата является лучшим вариантом. В отдельных случаях бывает слияние двух моделей оплаты.

4. Можете ли Вы поддерживать связь на протяжении нескольких дней? Это самый важный вопрос. Наняв многих фрилансеров, можно подтвердить сложности измерения мастерства и характера через виртуальное собеседование. Иногда даже самые, казалось бы, квалифицированные специалисты не в состоянии выполнить условия контракта.

5. Является ли Ваше программное обеспечение лицензированным? Необходимо знать, что люди, с которыми вы сотрудничаете, соблюдают правила. Пиратское программное обеспечение является серьезной проблемой в современном мире, и это особенно распространено среди фрилансеров. Конечно, немногие клиенты обращают внимание на этот вопрос, но что может быть более сильным индикатором? Найм честных фрилансеров должен быть для вас приоритетом, особенно если вы хотите использовать аутсорсинг в долгосрочной перспективе.

6. Какой у вас тип скорости интернета? Для проверки попросите подрядчика сделать быстрый тест, используя один из бесплатных инструментов, доступных в интернете. Как правило,

скорость загрузки / выгрузки 1 Мб/с (мегабит в секунду) является минимальной необходимостью для видеозвонков.

7. Готовы ли вы соблюдать договор о неразглашении информации? Соглашения о неразглашении являются обычным явлением в бизнес-среде. Попросить нанимаемого сотрудника подписать их может быть хорошим решением, особенно если он будет связан с информацией, которую вы не хотите распространять.

В наше время сложно найти исполнительного человека, который знает свое дело. Каждый руководитель должен выбирать средства и методы, которые лучше всего отвечают целям и интересам компании. И выбор сотрудников на вакантные должности должна быть основанной на объективной информации и давать объективные оценки для них.

Список использованных источников

1. По каким критериям заказчики выбирают фрилансеров: исследование Digital Broccoli [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://digitalbroccoli.com/2018/07/16/freelance-criteria/>. – Дата доступа: 04.03.2019.

2. Методы подбора персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/metody-podbora-personala.html>. – Дата доступа: 06.03.2019.

3. Подбор удаленных сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://upinc.ru/podbor-udalennyh-sotrudnikov/>. – Дата доступа: 05.03.2019.

4. *Иванова, С.* Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С. Иванова. – М., 2018. – 272 с.

5. *Закаблущая, Е.* Эффективное собеседование. Подбор сотрудников на 100 % / Е. Закаблущая. – СПб., 2009. – 240 с.

6. Как найти удаленного сотрудника? Подбор удаленного персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://promdevelop.ru/rabota/kak-najti-udalennogo-sotrudnika/>. – Режим доступа: 05.03.2019.