

# Не хватает рук? Нанимай фрилансера!



Никита Филин,  
HR-специалист  
компании МКРЕП

Как часто в вашей компании появлялась какая-либо задача, которую не мог выполнить штатный сотрудник? Нанимать ради одной функции нового человека нерационально. Но решить проблему нужно. Как же поступить в такой ситуации? Нанять фрилансера!



## **Как понять, на какую работу стоит привлечь фрилансера, а на какую лучше брать штатного сотрудника?**

Чаще всего на фрилансе выступают творческие профессии. Это дизайнеры, копирайтеры, интернет-маркетологи, SMM-специалисты. Вот самые очевидные примеры, которые подскажут, на какую работу стоит нанимать фрилансера:

- Если в ходе работы есть доступ к информации, представляющей коммерческую тайну или интересы компании, то вам лучше подойдет штатный сотрудник;
- Если есть высокая ответственность за результат - лучше выбрать штатного сотрудника;
- Осуществление какого-либо временного проекта - можно остановить

свой выбор на фрилансере;

- Оказание услуг - фрилансер;
- Объем работ не настолько большой, чтобы загрузить сотрудника на 100% - подойдет фрилансер;
- Если сотрудник может работать практически автономно (нужен для коммуникации только руководитель или другие сотрудники, которые могут ставить задачи), то можно поручить эту работу фрилансеру.

Общий вывод: для фрилансера подходит работа над временными проектами, объем работы которых не позволяет нанимать штатного сотрудника.

## **В чем плюсы работы с фрилансером?**

Пожалуй, главный плюс в том, что оплата труда фрилансера сдельная, то есть за результат. И здесь достаточно

легко контролировать уровень выплаты. Самое главное на этапе переговоров четко определить, за какой конкретно результат будет выплачиваться зарплата.

Как определить результат? Как правило, любой предприниматель, который хочет добиться успеха, следит за эффективностью работы своих отделов. Эта работа выражается в KPI (ключевые показатели эффективности). Например, взять один KPI менеджера по подбору персонала. Его важным показателем является поток резюме. Чем больше резюме поступает в компанию, тем выше вероятность выбрать компетентного специалиста. Это говорит о хорошей работе менеджера. Проще говоря, показатели KPI имеются у всех направлений, но со своей спецификой

в каждой компании. Опытные фрилансеры знают KPI в своем направлении, поэтому с ними договоренность идет в основном по цене работы. Для некоторых творческих профессий KPI определяется в большей степени дедлайном.

В случае, если фрилансер не соглашается на конкретные условия, то с ним, вероятно, не нужно сотрудничать. Этот человек не мыслит категориями эффективности. А для бизнеса это очень важно.

Еще один плюс – отсутствие необходимости организовывать рабочее место такого сотрудника. Соответственно, организация избегает дополнительных затрат и других формальностей при работе с кадрами. Не нужно оплачивать отпускные и больничные. Их просто нет. Сотрудник всегда на связи и может выполнить работу в срочном порядке вне зависимости от времени суток (при условии, что в договоре четко прописан дедлайн и результат такой работы).

Еще один нюанс в том, что фрилансер – это ИП. Соответственно налоги они платят сами за себя. Правда, компания на этом не сэкономит. Здесь просто становится меньше работы для отдела бухгалтерии.

#### **Как выбрать хорошего фрилансера? На что смотреть?**

Этот вопрос достаточно легко решается. В первую очередь, смотрим на портфолио. Это объективный показатель того, насколько фрилансер хорош в своем деле. Если портфолио отсутствует, то не стоит сразу ставить крест на этом кандидате. Можно уточнить его опыт работы с организациями и, естественно, запросить у них рекомендации по данному сотруднику. Их ответ и будет достаточно показательным относительно компетентности фрилансера.

Еще одним способом проверки знаний и навыков фрилансера является тестовое задание. Способ этот наиболее длительный, и не каждый фрилансер на него согласится. Первые два способа легко позволяют создать выборку кандидатов, а тестовое задание

позволит выбрать из них лучшего.

Тестовое задание составляется таким образом, чтобы можно было проверить нужные вам навыки у фрилансера. Для примера снова возьмем менеджера по персоналу. Важным навыком у него является поиск резюме на различных порталах. Проверить этот навык можно с помощью задания: сделать выборку кандидатов в области IT-маркетинга по городу Сыктывкару. Так как я хорошо осведомлен о количестве таких специалистов в нашем городе, то легко смогу оценить, насколько хорошо человек выполнил работу. Но это грубый пример, так сказать.

Важно, чтобы тестовое задание не занимало много времени на его выполнение. Максимум 1 час по времени.

Фрилансерам, да и любому другому кандидату, надо внимательно относиться к тестовым заданиям. Если там большой объем работы, то, вероятно, это реальная задача бизнеса, которую они пытаются решить путем привлечения кандидатов. После этого выбирается лучший вариант решения задачи, а всем кандидатам идет отказ в работе. Ну а про оплату и говорить не стану... Это один из способов обмана фрилансера и других кандидатов на работу. Так что будьте осторожнее.

#### **Как оформляются отношения с сотрудником, который работает на фрилансе?**

Все зависит от статуса фрилансера. Если он зарегистрирован как ИП, то заключается договор на оказание услуг.

Почему важно заключать договор, а не договариваться на словах? Договор может защитить ваши инвестиции в работу фрилансера. На словах сотрудничество не застраховано, причем в двустороннем порядке.

#### **Какую пользу компании принесет такое решение?**

Частично на данный вопрос есть ответы в плюсах работы с фрилансером. Если фрилансер из другого города или страны, то его опыт может стать новшеством в регионе. Но категорично насчет пользы высказываться не

стоит, ведь здесь все зависит от уровня навыков, которыми могут обладать и штатные сотрудники.

#### **Как следить за работой сотрудника на фрилансе и как контролировать процесс?**

В целом, нет необходимости пристально следить за работой фрилансера. Его главная задача – дать результат исходя из установленных условий. Но если есть желание сделать весь процесс прозрачным и контролировать его, то можно использовать разные интернет-платформы. Например, в одном из популярных сервисов, где выставляются задачи и сроки, а руководитель «видит» их и контролирует.

Многие руководители, которые ранее не имели опыта работы с фрилансерами, боятся того, что человек в процессе работы попросту пропадет. Поэтому они спрашивают о «тревожных звонках», которые помогут предотвратить такую ситуацию. Знаете, в чем отличие добросовестных сотрудников от необязательных? Первые дадут информацию уже в первые дни работы. Их нет нужды дергать, так как они сами дают о себе знать. Вторые чаще всего «тянут резину». В итоге они объявляются к концу дедлайна (зачастую времени на исправление недочетов попросту не остается). В общем, чем дольше фрилансер молчит, тем выше вероятность, что его работа будет некачественной.

#### **Как наладить процесс работы, если сотрудник, работающий на фрилансе, постоянно должен контактировать с сотрудниками, работающими в офисе?**

Предыдущий вопрос частично эту проблему решает. Вы можете использовать интернет-платформу. Но есть и другое решение. Например, нанят фрилансера в штат. Правда, в этом случае придется значительно улучшать его условия работы. Если работа предполагает частые контакты с офисом компании, то, наверное, легче искать сотрудника сразу в штат, чем наладить этот процесс с фрилансером. Частый контакт с головным офисом уже изначально отвергает идею нанимать фрилансера.