

«Свободные художники», или Рекрутинг фрилансеров по-украински



Юлия ТУПЧИЙ,
управляющий партнер
VENBEST Recruiting

Понятие «фрилансер» в экономически развитых странах означает «внештатный сотрудник». Тем не менее, в нашей реальности под фрилансом чаще всего подразумевают работу на дому и удаленную.

Первый раз я столкнулась с этим термином в конце 90-х. Будучи сотрудницей американской компании по разработке компьютерных игр, я привлекала для выполнения определенных задач художников, аниматоров, переводчиков, корректоров, звукорежиссеров и программистов. Основной причиной потребности в услугах фрилансеров служила проектная основа заказов, обуславливавшая временный характер сотрудничества. К тому же, задачи, в основном, были индивидуальными и не требовали командного выполнения, подрядчики легко справлялись с ними на дому.

Долгое время фриланс прежде всего касался IT, графики, креатива, позже – консалтинговой деятельности. Сейчас, ввиду ряда экономических причин, вряд ли есть компании, которые не задавались бы вопросом о сотрудничестве с фрилансерами.

Зарождение новой профессии. Метаморфозы последних двух лет

Итак, что же произошло? Мы стараемся по-европейски относиться к своим ресурсам и расходам: ищем оптимальные варианты предостав-

ления нужных нам услуг, стараемся сократить налоги или экономим на рабочем месте, например, PR-менеджера (учитывая, что при урезанном бюджете его занятость составляет 30 %). Таких примеров множество. Заслуживает внимания и тот факт, что соискатели тоже поменяли отношение к фрилансу. Если раньше «свободное» сотрудничество больше привлекало творческих людей или могло быть своего рода подработкой, то сейчас такие предложения рассматривают совершенно разные категории специалистов. Их заинтересованность носит в основном социально-экономический характер. Во-первых, на смену поколению X пришло более индивидуалистическое и свободное поколение Y, а во-вторых, в связи с кризисом произошло не ожидавшееся всеми работодателями «отрезвление» персонала, а совершенно другие изменения:

- увеличилось количество сотрудников, ищущих баланс: работа – я – семья;
- «место в офисе» в офисе перестало быть гарантией стабильности;
- потеря работы подтолкнула многих к созданию своего бизнеса;

• соискатели также вынуждены были оптимизировать свои расходы: теперь для них гораздо реже арендуют квартиры; уменьшилась или исчезла совсем компенсация проезда.

В результате, сегодня более 15 % специалистов, ищущих работу, готовы ответить на интересные фриланс-предложения.

Рекрутинг фрилансеров: где искать и как не ошибиться в выборе

Фрилансеры – одни из наиболее активных пользователей Интернета, поскольку именно Всемирная паутина служит основным источником

Найти кандидатов-фрилансеров обычно не составляет труда: основной задачей рекрутинга данных специалистов является профессиональная оценка.

поиска работы. Это тот редкий случай для рекрутера, когда Интернет-поиск является одним из самых эффективных методов рекрутинга подходящего кандидата на вакансию. Интернет-ресурсы поиска условно можно разделить на три категории:

1. Специализированные фриланс-ресурсы.

Интересны наличием рекомендаций и портфолио, детальной информацией о реализованных проектах, понятной системой оплаты услуг.

Минусы: понравившийся специалист может быть популярен и занят на ближайшие пару месяцев, а также недешево стоит.

2. Джеб-порталы и резюме-банки.

Грамотно составленное объявление с четко поставленными задачами и понятными условиями привлечет достаточное количество соискателей. Поиск в открытых источниках и коммуницирование с кандидатами, рассматривающими работу на полную занятость, также могут быть успешными.

3. Социальные сети и профессиональные форумы.

Найти кандидатов-фрилансеров обычно не составляет труда: основной задачей рекрутинга данных специалистов является профессиональная оценка. Хотя иногда это непросто, учитывая, что интервьюировать потенциальных работников часто приходится удаленно (по телефону, Скайпу). Итак, в чем состоит особенность отбора фрилансеров?

Интервью с опытными фрилансерами

Наиболее эффективной техникой интервьюирования кандидатов является поведенческое (behavioral) интервью, где вопросы касаются пове-

дения кандидата в тех или иных ситуациях во время предыдущего опыта и на примере прошлых проектов.

Крайне важно получить детальную информацию о предыдущем опыте работы фрилансером и фриланс-проектах кандидата: их объемах и сложности, проблемах с дедлайнами и сроками, особенностях коммуникации с заказчиком. Очень редко фриланс-проекты проходят идеально. Если соискатель реализовал несколько фриланс-проектов, он с удовольствием поделится с вами информацией о возникших сложностях и путях их преодоления. Пережив этот опыт однажды, он усвоил его настоящую цену. Нарочито идеальный

рассказ или отсутствие примеров чаще всего свидетельствуют об отсутствии опыта у кандидата либо его опосредованном участии в проекте.

Опытный претендент будет задавать ряд конкретных вопросов о вашем проекте/работе. Для проверки

полученной от него информации необходимо пообщаться с предыдущими заказчиками и получить их рекомендации.

Интервью с фрилансером-новичком

Что касается специалистов без опыта фриланс-партнерства, их экспертный уровень, приобретенный в ведущих компаниях, просто бесценен, а отсутствие в большей степени «предпринимательского» опыта гарантирует огромную лояльность к вам, высокую мотивацию к новому опыту и большую вовлеченность в процесс. Вместе с тем, сотрудничество с такими специалистами более рискованное. И задача рекрутера на этапе отбора – минимизировать эти риски. Для этого стоит предпринять следующие шаги:

- Уточнить, какое количество времени готов выделять в неделю/день ваш соискатель.
- Понять мотивацию специалиста.
- Попросить кандидата оценить предполагаемую работу по времени и высказать предложения по тестовому либо вашему проекту. По предоставленному ответу вы сможете понять, насколько реалистичен кандидат в своих подсчетах. Важно помнить, что при оценке сроков фрилансеры-новички часто себя **переоценивают**. Ведь выполняя подобную работу внутри компании, административную поддержку, коммуникацию и т.д. чаще всего обеспечивает работодатель. Во фрилансе же вся эта работа в основном ложится на плечи подрядчика и забирает драгоценный временной ресурс. Помимо этого, столкнувшись с невозможностью выполнить задание в срок, фрилансер может отказаться от работы на полпути или, хуже того, за день до сдачи проекта заказчику.

• Важно обращать внимание на ответственность, самостоятельность, обязательность и дисциплинированность кандидата. Попросите его рассказать об опыте самостоятельной работы в прошлом, навыках тайм-менеджмента, опыте коммуникации с заказчиком.

Must have кандидата-фрилансера

Если говорить о навыках и компетенциях (как опытных, так и молодых фрилансеров), крайне важно обратить внимание на:

- 1) экспертные знания – профессионализм;
- 2) коммунибельность;
- 3) инициативность и активность;
- 4) ответственность;
- 5) порядочность и честность.

К сожалению, даже качественный подбор, безусловно, являющийся хорошей основой, гарантирует лишь 50 % успеха. Остальные 50 % зависят от правильной организации работы с подрядчиком. Ведь эффективный рекрутинг сегодня подразумевает не только качественный подбор персонала в требуемые сроки, но и гарантию сохранения продуктивности кандидатов на протяжении одного–трех лет.

Основные проблемы, с которыми сталкиваются компании при работе с фрилансерами:

- 1) низкий профессиональный уровень кандидатов;
- 2) их незрелость и безответственность;
- 3) срыв сроков;
- 4) несоблюдение конфиденциальности;
- 5) изменение цены услуг со стороны подрядчика в процессе работы.

Из личного опыта: построение эффективной работы с фрилансером

Вместе с читателями мне бы хотелось провести небольшую работу над распространенными ошибками из опыта сотрудничества с фрилансерами и поделиться выводами.

Пример 1. Впервые мы обратились к помощи фрилансеров-ресечеров более трех лет назад. Сколько платить за их работу, мы тогда точно не знали. Переплачивать не хотелось, и поэтому ожидали от кандидатов озвучивания их расценок. Претенденты предлагали совершенно разные суммы, но очень часто цена не соответствовала качеству, а предоплата не гарантировала вовлеченности в проект и ответственного отношения к работе.

Вывод: определите сумму, которую вы готовы заплатить за работу. Озвучьте ее, если она нереальна, соискатель вам скажет об этом, и вы сможете продолжить торг. Отсутствие денежного предложе-

ния часто воспринимается фрилансерами как несерьезные намерения, и на практике вряд ли сэкономит вам деньги.

Пример 2. Часто сотрудничество с фрилансерами начинается с позиции «мы ничего не теряем (пока за это не платим)». Мол, главное – кратко передать подрядчику суть задачи, без деталей и конфиденциальных подробностей, а если соискатель себя покажет, можно будет ввести его в курс дела и все детально объяснить. В результате кто-то исчезает, кто-то выходит на связь через месяц, а некоторые фрилансеры предоставляют работу, по качеству совершенно не соответствующую требованиям.

Вывод: без четко поставленных целей, детального описания задач, обсуждения сроков и зон ответственности сторон не стоит начинать сотрудничество. Составление и подписание договора, предусматривающего все эти нюансы, а также включающего условия оплаты, способы доставки результатов и пункта о конфиденциальности, в большинстве случаев гарантирует ответственное отношение фрилансера к проекту и обеспечивает его достаточной информацией для качественного выполнения работы.

Пример 3. Соответствующие требованиям фрилансеры наконец найдены. Но вместо радости от полученных результатов приходит осознание того, что на поддержку контакта с ними требуется дополнительное время. Иногда на ответ фрилансеру уходят десятки дней (ведь у каждого специалиста в компании есть свои обязанности, и ответить клиенту важнее, чем подрядчику).

Вывод: обязательно выделите в компании человека, ответственного за коммуникацию с подрядчиком (ами). Организация эффективной коммуникации – один из основных залогов успеха. Общение должно быть регулярным: обеспечивайте фрилансера обратной связью, введите удобную для обеих сторон форму отчетности: пусть он чаще выходит на связь и задает вопросы.

Пример 4. Разовое сотрудничество переросло в более-менее постоянное. Тем не менее, подрядчик время от времени подводит со сроками и не всегда понимает тонкости выполняемой работы.

Вывод: к сожалению, в работе с фрилансером основной доступной мотивацией являются деньги. Поэтому если ваше сотрудничество или проект не является краткосрочным, стоит пригласить его в компанию. Украина – не страна формальной культуры общения, и для большинства все-таки важен личный контакт. Познакомьте вашего подрядчика с культурой компании, людьми, участвующими в одном с ним проекте, расскажите о задании и его важности. Тогда вероятность срыва сроков будет гораздо ниже, а задания будут выполняться более качественно и вовлеченно. 