

Наталья Бобрицкая
Маркетер, ООО «Квантула»

**ВІДДАЛЕНИЙ СПІВРОБІТНИК = ПОСИЛЕНА КОМАНДА:
АУТСОРСЕР, ФРИЛАНСЕР, ВІДДАЛЕНИЙ ПРАЦІВНИК**

**УДАЛЕННЫЙ СОТРУДНИК = УСИЛЕННАЯ КОМАНДА:
АУТСОРСЕР, ФРИЛАНСЕР, УДАЛЕНЩИК**

**REMOTE EMPLOYEE = STRENGTHENED TEAM: OUTSOURCER,
FREELANCER, REMOTE WORKER**

Коронавирус бросил вызов тысячам отечественных и международных компаний. Удаленная работа стала экспериментом для бизнеса, который не готовился к подобному сценарию. Но, адаптировавшись к новым реалиям, многие работодатели научились изымать выгоду из такого формата работы.

Основные вопросы, возникающие при работе с удаленным сотрудником:

- Какие бывают типы удаленных сотрудников?
- Как настроить и контролировать удаленную работу команды?
- Как усилить команду с помощью удаленных сотрудников?

1. Основные типы удаленных сотрудников:

Аутсорсер (аутсорсинговая компания) — подрядчик, который выполняет работу со всеми сопроводительными бумагами, гарантиями и отчётами. Обычно предприниматели заключают с ним контракт о долгосрочном или проектном сотрудничестве.

Фрилансер — независимый специалист. Помогает с определённой задачей (написание статьи, разработка сайта, создание видеоролика) и не несёт ответственности за проект в целом. В его интересах выполнить всё быстро и качественно, получить деньги и приступить к новым заказам.

Табл. 1 - Особенности работы удаленных сотрудников

	Аутсорсер	Фрилансер	Удаленщик
<i>С кем работает</i>	С разными клиентами	С разными клиентами	С одной компанией
<i>Как планирует загрузку</i>	Ищет заказы сам	Ищет заказы сам	Задачи ставит работодатель
<i>Условия оплаты</i>	По договору	Проектная оплата	Фиксированная зарплата + премии
<i>График работы</i>	Должен быть на связи в установленное рабочее время	Непредсказуемый	Должен быть на связи в установленное рабочее время
<i>Оформление</i>	ИП, физлицо/юр. лицо	ИП или физлицо	Штатный сотрудник, оформляется по ТК
<i>Налоги и платежи в фонды</i>	Платит сам	Платит сам или уклоняется	Перечисляет работодатель

Удалённый — обычная офисная работа, но только в стенах родного дома. Такой человек числится в штате, участвует в онлайн-совещаниях, иногда

посещает офлайн-мероприятия. У него своя зона ответственности и свои обязанности. Отличие от штатного сотрудника лишь в том, что компания экономит деньги на организации рабочего места и текущих расходах, а работник — время на дорогу.

2. Как настроить и контролировать удаленную работу команды?

Управлять удалённой командой сложно, но три принципа помогут упростить задачу.

Принцип первый. Работа в облачных сервисах

Только с помощью облачных сервисов можно наладить полноценный рабочий процесс. Главное преимущество облачных сервисов — у них нет привязки к конкретному компьютеру. Чтобы продолжить работу над проектом, нужно просто войти в свой аккаунт с любого устройства.

Полноценная работа международной команды требует четыре типа облачных программ.

- Хранилища информации: Google Disk, Dropbox или аналогичные.
- Мессенджеры: Telegram, Viber, Skype, WhatsApp. Требуется как личная связь с каждым сотрудников, так и общие созвоны отделов, руководителей или всех сотрудников.
- IP-телефония. Обязательно нужна для отделов по работе с клиентами и отдела продаж.
- Системы управления проектами: Trello, Basecamp и подобные позволяют координировать работу удаленных сотрудников.

Принцип второй. KPI, а не рабочий день с 9 до 18

Установленный рабочий день — это хорошо для компании, которая работает в одном часовом поясе. Но для международной команды он накладывает сильные ограничения.

- Во-первых, руководителю будет крайне сложно оценивать работу отдельных сотрудников из-за их разобщенности во времени.
- Во-вторых, координировать работу специалистов будет сложнее. Особенно, если рабочие дни полностью не совпадают.

Главное — планировать задачи наперёд, чтобы не было накладок по времени. Поэтому на уровне управления компанией лучше заменить понятие рабочего дня на результаты работы KPI.

Нужно ставить перед сотрудниками четкие рабочие задачи и давать дедлайн — время, к которому всё должно быть готово. Планированием рабочего дня занимается сам сотрудник.

Принцип третий. Общение в команде

Один из главных вопросов для создания международной команды специалистов — как обеспечить полноценное общение сотрудников между собой, чтобы они чувствовали себя одной командой?

Недостаток общения может негативно сказаться на качестве работы. Организуйте видеовстречи. Выберите время, когда встреча будет более-менее удобна всем, и раз в неделю созванивайтесь. Особенно это актуально, если

команда небольшая — до 15 человек. Раз в год собирайте всех вместе и устраивайте корпоративный отдых.

Если грамотно сделать эти три шага, то команда будет двигать компанию с отличной скоростью. И абсолютно всё равно, в каких странах работают сотрудники — результаты работы будут отличными.

3. Способы усиления команды удаленными разработчиками

Если нужны дополнительные разработчики для повышения скорости/качества работы команды, есть 3 варианта их получить. Наилучший зависит от структуры команды и ваших задач по проекту.

Во-первых, есть аутсорсинг. Традиционный вариант, когда не хватает своих рук. Можно временно получить руки новых сотрудников, работающих на чужую компанию. Вариант довольно быстрый, плюс легко масштабируемый: если одна аутсорсинговая компания не справляется, можно нанять ещё две или три.

В то же время, полного контроля работы над проектом вы не получаете. Вы видите только то, что получается в итоге, и не можете «залезть» в системы, чтобы попытаться повысить эффективность. Сотрудники на аутсорсе могут работать одновременно над другими проектами. У них нет никакой личной заинтересованности конкретно в вашем успехе.

Аутсорсинг — идеальный вариант, когда вам нужна команда программистов на проектную работу. Которая поможет вам запустить/развить проект — и уйдёт.

Второй вариант — фриланс. Подходит для закрытия точечных задач узкого профиля. Как и в первом варианте, фрилансеры работают на несколько проектов сразу и часто совмещают с основной работой. Это часто отражается на качестве работы и количестве правок. Такой формат сотрудничества часто выгодный в финансовом плане. Так как цена за услуги очень зависит от географии.

Третий вариант — обычный найм сотрудников. Так можно получить, например, удаленных специалистов узкого профиля, которых сложно найти в вашем городе. При этом у них будет заинтересованность и мотивация, поскольку они будут работать конкретно на вашу фирму.

Эффективнее работать с удаленными сотрудниками в больших компаниях можно за счет организации многочисленных, но не очень крупных команд. По 6-10 человек. Которые могут работать независимо, как самостоятельные боевые единицы. Такие команды хорошо держат связь и работают более сплоченно, а каждый сотрудник ярче чувствует свою ответственность за общий результат.

При дистанционной работе эффективность систем и процессов становится гораздо важнее. «Выехать» за счет таланта сотрудников здесь не получится. Минусы управления проявляются гораздо серьезнее, и сразу бросаются в глаза. Удаленная команда позволяет сэкономить много средств, но при работе с ней, особенно вначале, требуется значительно больше аккуратности и внимательности.