

Начнем с истории. Слово «фрилансер» происходит от английского «free lance», что дословно переводится как «свободное копье».

В Средние века существовали наемные воины, которых интересовали только сражения и оплата за участие в них, но никак не причины, из-за которых случалась эта очередная «заварушка». У этих «вольных воинов» существовал свой кодекс чести, не позволяющий во время «разборок» переходить на другую сторону даже при получении более выгодного предложения.

Но мы сейчас не будем касаться всех сфер нашего бытия, а попробуем взглянуть лишь на одну, но очень важную сферу, касающуюся экзистенции человека, выражаясь «высокими» философскими терминами, или самореализации, выражаясь психологическими терминами, или же своего места в жизни, выражаясь простым «человеческим» языком.

Сегодняшний фрилансер – это человек, готовый забыть о всяких гарантиях, фиксированной ставке и относительно беспечном существовании, когда за тебя думают другие, в обмен на свободу выбора работы и работодателя. Украинские руководители только учатся тому, как работать с этими специалистами и привыкают к среде, где иерархия и субординация отсутствуют как таковые, где гибкость подхода – залог успеха.

Спрашивая у разных руководителей про их отношение к фрилансерам, я услышала много противоречивых ответов. Одни из них говорили, что работа временных работников напоминает цунами: много неожиданностей и непредсказуемый результат.

Другие – считают фрилансеров буквально спасением для своей компании. Собрав все отзывы, я выделила «плюсы» и «минусы» работы с «вольными стрелками», и теперь предоставляю их вашему вниманию.

От найма фрилансера на работу компания получает множество выгод:

1. Не нужно переезжать в более просторный офис, организовывать дополнительное рабочее место и постоянно усовершенствовать его, дабы сотрудник был доволен. Фрилансеры сами ответственны за свое рабочее место и рабочие инструменты. Даже

больше: инструменты, которыми пользуются фрилансеры, часто оказываются более совершенными, чем те, которые может позволить себе фирма.

2. Можно не переживать о том, чтобы работник, получающий у вас зарплату, был загружен как раз на все затраченные на него расходы или даже больше. Ведь мысль, что твои ресурсы работают не на все сто, гложет не одного руководителя.

3. При неравномерной нагрузке на предприятие появляется возможность нанять двух и более сотрудников для выполнения какой-либо работы, расплачиваясь с ними сэкономленными во время простоя средствами. Нанимая внештатных сотрудников, работодатели могут справляться и с временным увеличением объема работы.

4. Появляется возможность сэкономить на налогах и многих мотивационных составляющих зарплаты штатного работника: оплате больничных, страховке и т.д.

5. Можно получить скидки за постоянные заказы у одного фрилансера или поискать наилучшее соотношение цена-качество, используя работу разных фрилансеров.

6. При запуске нового проекта можно воспользоваться услугами высококлассного специалиста, передав впоследствии налаженный процесс штатному работнику.

7. Фрилансеру не на кого свалить свой прокол, поэтому, чаще всего, фрилансер отличается качественно иной, чем штатные сотрудники, внутренней самодисциплиной и умением оперативно реагировать на потребности клиента.

8. Фрилансеры приносят новые знания, опыт и оценку, которые для компании часто являются «свежей струей».

9. Иногда привлечение фрилансеров – это единственный способ решить непрофильные задачи, или удвоить и даже утроить число одновременно выполняемых заказов без существенного увеличения накладных расходов. Поэтому благодаря росту числа фрилансеров-профессионалов фирма может восполнить пробелы в своей компетенции, не вступая в изнуряющую гонку зарплат.

Но, как и любая «медаль», работа с фрилансерами имеет более одной стороны:

1. Отсутствует «осознание» своего сотрудника. Поэтому, если в голову пришла гениальная идея, то не факт, что фрилансер тут же приступит к ее внедрению в жизнь.

2. Невозможность держать фрилансера под постоянным контролем: возможен «слив» информации на сторону и срыв сроков. В то же время отсутствуют многие рычаги влияния, действующие на штатных работников.

3. Оплата работы, выполненной фрилансером, в пересчете на затраченное на нее время, часто оказывается выше, чем та же работа, выполненная собственным сотрудником.

4. Хороший фрилансер часто **выполняет одновременно несколько заказов** в сжатые сроки, поэтому поточность заказов вынуждает его использовать наработанные ранее шаблоны.

5. Внести небольшие поправки после оплаты работы может быть весьма проблематично: фрилансер к этому времени уже может делать работу для другого заказчика.

6. У фрилансера возможен **недостаток доступа к информации**, нужной для вашего проекта, или недостаток человеческих ресурсов для качественной ее добычи.

7. Найдя дешевого фрилансера, **можно попасть на недобросовестного или неумелого работника.**

8. Свободный агент может быть очень заинтересован в реализации каждого отдельно взятого проекта, однако развитие самой компании его мало интересует.

9. Все плоды интеллектуальной деятельности штатного работника считаются достоянием предприятия. Если сотрудник уволился, то фирма использует его оригинальные разработки и не теряет клиентов.

А вот фрилансер свои ноу-хау уносит с собой, что формирует зависимость фирмы от конкретных кадров.

10. Фрилансера нельзя уволить. Отказ работать с ним грозит фрилансеру потерей одного источника дохода.

А вот фрилансер в какой-то момент может решить, что вы слишком капризный заказчик, постоянно требующий переделок, и что легче отказаться от сотрудничества с вами, сделав за это время работу для двух других. Это может произойти самый неподходящий

момент.

На сайте free-lance.ru был проведен опрос «вольных художников». И из ответов фрилансеров был сделан вывод, что большие компании во многих случаях ищут не разовых исполнителей заказов, а штатного работника, проверяя, таким образом, работоспособность и профессиональность будущего сотрудника.

Автор: Наталья Шишкина, журнал «Развитие бизнеса, личности, успеха»

Источник: «Развитие бизнеса, личности, успеха»
www.personal-trening.com