



рекадро™

Экспертные кадровые решения

HR- ФИШКА

ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ

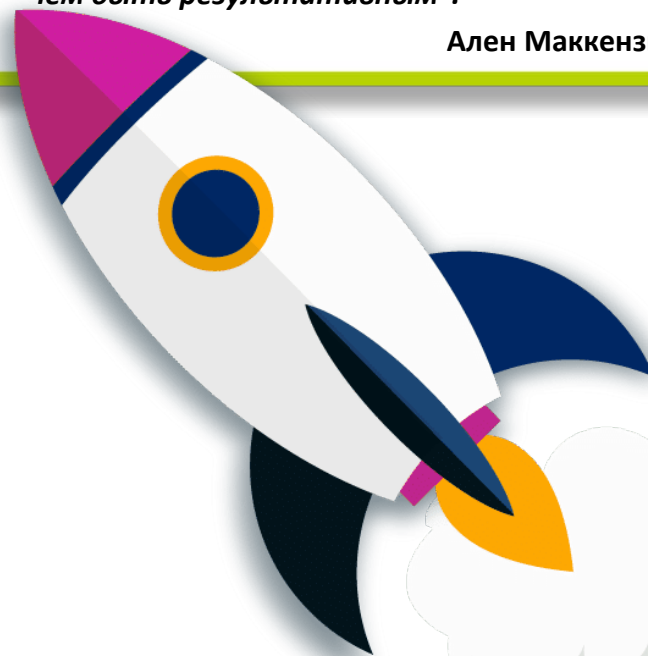
ТЕМА НОМЕРА:

ЭФФЕКТИВНОСТЬ В РЕШЕНИЯХ



“Нет ничего более легкого, чем быть занятым, и нет ничего более трудного, чем быть результативным”.

Ален Маккензи





Законодательство и законотворчество	стр.3
Рынки труда регионов	
<u>Калужская область: зарплаты растут, но доходы падают</u>	стр.8
Самооценка	
<u>Эффективность работы HR-службы</u>	стр.10
Выбор профессии	
<u>Искусство декодирования</u>	стр.13
HRTech	
<u>Сегодня в России</u>	стр.17
Новые инструменты	
<u>Виртуальная реальность в материальном мире</u>	стр.21
Построение карьеры	
<u>Эффективный поиск работы</u>	стр.24
BigData	
<u>Что в имени тебе моём?</u>	стр.27
Мнение большинства	
<u>Кого возьмут в цифровое будущее?</u>	стр.28
Особый случай	
<u>Выйти из сумрака: налог на профессиональный доход</u>	стр.31
Практические советы	
<u>Предоставление труда персонала без рисков</u>	стр.37
Технологии в действии: Актуальные кейсы	стр.41
Развиваем творческое мышление	стр.44
Анонсы II квартала 2019 года	стр.45

Представляем обзор новостей трудового законодательства за 1 квартал 2019 года.

Утверждены типовые формы контрактов на оказание услуг по проведению специальной оценки условий труда и обучению по охране труда

Приказ Минтруда России от 24.12.2018 N 834н "Об утверждении типовых контрактов на оказание услуг по проведению специальной оценки условий труда и обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, а также их информационных карт" утвердил типовые формы, которые включают в себя:

- предмет контракта, сроки оказания услуг;
- цену контракта и порядок расчетов;
- права и обязанности заказчика и исполнителя;
- порядок сдачи и приемки оказанных услуг;
- ответственность сторон;
- антикоррупционную оговорку;
- порядок обеспечения исполнения контракта, срок его действия.



Минтрудом России разъяснены новые положения законодательства в области содействия занятости населения

В Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" Федеральным законом от 3 октября 2018 года N 350-ФЗ внесены многочисленные изменения.

В связи с вопросами по применению новых норм законодательства разъясняется, в частности, следующее:

- с учетом установленных Правительством РФ минимальной и максимальной

величин пособия по безработице на 2019 год размеры пособий гражданам, состоящим на регистрационном учете в качестве безработных на 1 января 2019 года, подлежат перерасчету с 1 января 2019 года на оставшиеся периоды выплаты в пределах от 1500 до 8000 рублей;

- в отношении граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, но не предъявивших справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, вопрос о признании безработными не рассматривается, за исключением граждан, прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, и лиц, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва.
- норма закона о том, что пособие по безработице не назначается до истечения 12 месяцев со дня предыдущей регистрации в качестве безработного, применяется в отношении граждан, зарегистрированных в качестве безработных, начиная с 1 января 2019 года и впоследствии снятых с

регистрационного учета по основаниям, предусмотренным пунктом 5.1 статьи 31 Закона;

- в случае если гражданин признается безработным в 2019 году с назначением пособия, и в течение периода выплаты пособия он достигает предпенсионного возраста, необходимо издать приказ, вносящий изменения в ранее принятое решение, с установлением новых размеров и сроков выплаты пособия.

Правительство РФ разработало программу дополнительного профобразования граждан в целях содействия занятости лиц предпенсионного возраста

Программа разработана на период до 2024 года. Ее участниками могут являться как работники организаций, проходящие обучение по направлениям работодателей, так и граждане, самостоятельно обратившиеся в органы службы занятости населения.

Предусматривается использование обучения с отрывом и без отрыва от трудовой деятельности, дистанционные образовательные технологии, вариативность сроков освоения образовательных программ, обучение в электронном виде.

Предполагается использовать инструмент, аналогичный целевому обучению, а также устанавливать обязательства работодателей, по заявкам которых осуществлялось профессиональное обучение граждан предпенсионного возраста, в целях сохранения занятости или трудоустройства указанных граждан.

До конца 2024 года предполагается осуществить профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование не менее чем 450 тыс. граждан предпенсионного возраста. По окончании обучения с использованием любого механизма организации обучения будет проводиться экзамен, по итогам которого гражданам будут выдаваться документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке, образцы которых самостоятельно устанавливаются образовательными организациями.

С 1 января 2019 года расчет показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта РФ в целях реализации нацпроекта "Производительность труда и поддержка занятости" осуществляется по специальной методике

Устанавливается, в частности, что в целях реализации Национального проекта

"Производительность труда и поддержка занятости" производительность труда в общем виде измеряется как добавленная стоимость (ДС) на единицу затрат труда (ЗТ), согласно рекомендациям Системы национальных счетов 2008 года. Добавленная стоимость (ДС) при этом рассчитывается как сумма прибыли от продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг, оплаты труда работников и страховых взносов, уплачиваемых предприятием в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, а затраты труда (ЗТ) определяются как среднеемесячное количество застрахованных лиц по данным четырех квартальных форм по страховым взносам.

На 2019 год по регионам распределена квота на выдачу мигрантам приглашений на въезд в Россию и разрешений на работу

Распределена утвержденная Правительством РФ квота на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в РФ на основании визы, в размере 144583 приглашения на въезд в РФ и аналогичного количества разрешений на работу. Например, количество разрешений на работу по ЦФО составляет 18192 шт., по г. Москве - 5613 шт., г. Санкт-Петербургу - 5125 шт., по Пензенской области - 422 шт. По г. Москве, как и в 2018 году, наибольшее количество разрешений на работу предусмотрено для рабочих, занятых

на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных, ремонтно-строительных работах. Также утверждено распределение квоты на выдачу данной категории иностранных граждан разрешений на работу по профессионально-квалификационным группам.

Определены обязанности работодателей, направленные на повышение гарантий сезонных работников

При заключении отраслевых соглашений надлежит предусматривать в них перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальную продолжительность указанных отдельных сезонных работ с целью включения в отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключаемые на федеральном уровне социального партнерства. В целях обеспечения прав, в том числе на получение заработной платы, рекомендовано, в частности, включать в отраслевые соглашения следующие обязанности работодателей:

- при размещении информации (наличии вакансий) о привлечении работников раскрывать структуру заработной платы с указанием условий получения компенсационных и стимулирующих

выплат, отражать условия труда и проживания работников, прибывающих из другой местности, четко формализовать требования к квалификации работника;

- при привлечении сезонных работников в труднодоступных отдаленных местностях в трудовых договорах указывать условия, связанные с переездом из другой местности и с возвращением к месту проживания при окончании срока трудового договора и при досрочном расторжении трудового договора в зависимости от оснований его расторжения;
- при наличии финансовых возможностей устанавливать коллективным договором, локальным нормативным актом возмещение расходов, связанных с переездом работника из другой местности к месту выполнения сезонных работ и возвращением к месту проживания;
- предусмотреть условия, направленные на предоставление сезонным работникам дополнительных гарантий в труднодоступных отдаленных местностях с учетом отраслевой специфики.

С 1 января 2020 года по 31 декабря 2022 года планируется проведение эксперимента по ведению документов, связанных с работой, в электронном виде без дублирования их на бумажном носителе

В целях проведения эксперимента Правительство РФ определит перечень работодателей, участвующих в эксперименте, при их согласии. Предусматривается, что в рамках эксперимента отобранные работодатели (далее - работодатель) должны будут осуществить следующие мероприятия:

- установить виды документов, связанных с работой, в отношении которых будет проводиться эксперимент;
- определить структурные подразделения организаций, участвующих в эксперименте (при необходимости);
- подготовить и принять локальные нормативные акты и (или) внести в них изменения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ по вопросам проведения эксперимента, в том числе

использования видов электронной подписи работодателем и работником;

- ознакомить работников с порядком проведения эксперимента посредством использования информационной системы, применяемой работодателем либо на бумажном носителе.

Положения о порядке проведения эксперимента должны быть отражены в коллективном договоре или в соглашении с работником о его участии в эксперименте.

Предусматривается, что по заявлению работника (в письменном виде или направленному в порядке, установленном работодателем, на адрес электронной почты работодателя) о выдаче документов, связанных с работой, ведение которых осуществляется в электронном виде, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику копию приказа об увольнении работника, трудовой договор и сведения о трудовой деятельности

работника способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанной усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменном виде или направленном в порядке, установленном работодателем, на адрес электронной почты работодателя.

Расходы, связанные с ведением документов, связанных с работой, в электронном виде, включая приобретение и применение электронной подписи работника, несет работодатель.

Роструд запустил бесплатный сервис для профтестирования

На портале Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России» появился сервис «Профессиональная ориентация». Профтестирование доступно для любого пользователя портала. Его результаты можно сохранить в личном кабинете, а при желании привязать к резюме и разрешить доступ к ним потенциальным работодателям. Пройти профориентацию можно по двум популярным методикам – это карта интересов А.Е. Голомштока и определение профессиональной направленности личности по Дж. Холланду. В

дальнейшем количество тестов планируется расширить.

Карточки СНИЛС постепенно уйдут в прошлое: каких изменений ждать работодателям

Депутаты в третьем чтении приняли поправки, которые касаются отмены страховых свидетельств обязательного пенсионного страхования. Индивидуальный лицевой счет останется. Его можно будет увидеть в личном кабинете на сайте ПФР.

При приеме на работу соискатель вместо карточки СНИЛС будет предъявлять документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Информацию можно представить и в электронном виде.

Работодатели будут передавать в территориальный орган Пенсионного фонда сведения о принятых сотрудниках, которые устроились на работу впервые и не имеют индивидуального лицевого счета. Карточки СНИЛС, которые сейчас есть на руках у застрахованных лиц, не придется обменивать. Они продолжают действовать.

С 20 марта нужно подавать больше документов, чтобы сообщить о прибытии иностранного работника

Уточнили список документов, которые должен подавать работодатель - принимающая сторона,

чтобы сообщить в МВД об иностранце, проживающем по адресу компании или в ее помещении без адреса.

Кроме уведомления о прибытии иностранного сотрудника и копии его паспорта с отметкой о пересечении границы нужно будет предоставлять:

- копию трудового договора или иного документа, который свидетельствует о том, что иностранец работает в организации;
- письмо руководителя или должностного лица компании о том, что иностранный работник фактически проживает в помещении фирмы, не имеющем адреса, в том числе во временном.

В перечень документов также включены:

- копия миграционной карты;
- копии документов, которые подтверждают право предоставить иностранному работнику жилое или иное помещение для проживания.

Однако подавать документы из второго списка необязательно.

С 11 марта МВД применяет чек-листы для проверок компаний и учреждений по вопросам миграции

Утверждены чек-листы для плановых проверок юрлиц и ИП, которые:

- привлекают к труду иностранцев и лиц без гражданства;
- выступают принимающей или приглашающей стороной (кроме работодателей это могут быть, например, образовательные организации, гостиницы, организации медицинской помощи в стационарах).

Рекомендуем использовать чек-листы для самопроверки.

Для тех, кто привлекает к труду иностранцев и лиц без гражданства, чек-лист содержит 10 вопросов. Среди них следующие:

- есть ли разрешение привлекать и использовать иностранцев;
- заключены ли с ними трудовые или гражданско-правовые договоры;
- есть ли у иностранцев разрешения на работу или трудовые патенты;

- уведомил ли работодатель либо заказчик работ или услуг МВД о заключении (расторжении) упомянутых договоров;
- является ли работник, на которого не оформлено разрешение, гражданином государства - члена ЕАЭС.

Правила воинского учета обновили: какие изменения ждут работодателей

С 17 февраля у руководителя организации и у сотрудников, ответственных за военно-учетную работу, появились новые обязанности. Если компания выявила работников, которые должны были встать на воинский учет, но не сделали этого, ей придется:

- в течение двух недель сообщить в военный комиссариат;
- вручить сотрудникам направление в военкомат.

Работодатели и сейчас должны сообщать о случаях неисполнения гражданами обязанностей в области воинского учета. Но не было установлено, в какой срок это нужно сделать.

Материал подготовлен с использованием ресурсов СПС «Консультант +», Минтруда России.

Калужская область: зарплаты растут, но доходы падают

По итогам исследования Рекадро

«Обзор рынка заработных плат, льгот и компенсаций. Калужский регион. Итоги 2018 года»

Итоги 2018 года

- По большинству макропоказателей региона видна позитивная динамика, но **темпы роста в сравнении с предыдущим годом замедлился**. Объём валового регионального продукта вырос на 3%. Значительные успехи достигнуты в сельском хозяйстве (индекс 109,9%). Индекс промышленного производства составил 104,5% к 2017 году.
- Рост заработной платы, согласно официальной статистике, составил **109,1%**; средняя заработная плата в регионе за 2018 год равна **37 450 рублей**. Изменения заработных плат участников исследования произошли в меньшей степени, чем по рынку труда региона в целом: **рост заработной платы** среди ведущих производственных предприятий области - составил **108,2%**. Наиболее сильно зарплаты выросли в сфере экономики и финансов, управления персоналом, наименьший рост наблюдается у административных работников.
- **Усиливается разрыв в заработных платах** между российскими и международными предприятиями.

- Влияние владения иностранным языком на уровень заработной платы специалистов осталось на прежнем уровне, хотя размер надбавки чуть снизился.
- **Среднедушевые доходы населения показали снижение**, как и реально располагаемые доходы населения, которые составили 93,9% по сравнению с 2017 годом.
- В затратах компаний на пакет льгот и компенсаций наблюдаются как рост, так и оптимизация расходов. Компании стали **значительно больше вкладывать в обучение и развитие сотрудников**, уменьшились при этом затраты на организацию корпоративных мероприятий.
- **Положительные показатели рынка труда региона** (снижение уровня безработицы до 0,4, коэффициента напряженности до 0,32, рост количества рабочих мест на 11,4%) стабилизируют ситуацию с занятостью населения, но обостряют борьбу за кадры между предприятиями.

Что ждет регион в 2019 году?

- **Кадровые ресурсы области исчерпаны**, и предприятия активно привлекают персонал из других регионов. Миграция рабочей силы продолжится.

- Рынок труда в 2019 году, скорее всего, сохранит **стабильность и небольшую положительную динамику**. Но низкая производительность на фоне роста заработных плат, который диктуют дефицитный рынок и ожидания соискателей, является тревожным фактором.
- Участники заявили **меньшие темпы роста заработных плат**, чем в предыдущий период - в среднем изменение составит 4,75%.
- Сохранится **спрос на популярные массовые специальности**, как в ритейле, индустрии гостеприимства, транспорте и строительстве, так и на производстве. Среди специалистов высокой останется потребность в квалифицированных инженерах. Кадровый голод сохранится в IT и digital сегменте.
- Кадровый дефицит предполагает увеличение бюджета на рекламу и продвижение, равно как и активное использование маркетинговых инструментов в рекрутинге. Мы также прогнозируем рост проектного портфеля кадровых агентств на 15-20%.
- Актуальной будет в 2019 году и разработка новых систем премирования сотрудников за результаты работы. Аналитика эффективности и достижение результата характерна не только для HR службы, но и для

сотрудников других направлений. Развитие big data будет способствовать большему использованию различных метрик и индикаторов для эффективности сотрудников.

Информация об исследовании

- **Общеаналитическая информация по рынку труда: итоги 2018 года**, результаты опроса предприятий по изменениям и приоритетам HR,
- **Анализ рынка заработных плат по 53 позициям:** сводные данные по Калужской

области, выборки международных и российских компаний, выборки компаний калужского и обнинского направлений.

- **Анализ рынка льгот и компенсаций в 2018 году:** индексация заработных плат, политика предоставления и стоимость 20+ наиболее популярных льгот в регионе.
- **Выводы и комментарии по итогам исследования:** итоги 2018 года, прогнозы и тренды-2018 года
- **Коэффициент автомобильной промышленности** (уровень заработной платы -

медиана общей ежемесячной суммы компенсации среди участников в сфере производства автомобилей и автокомпонентов и отношение значения заработных плат к сводным данным по региону, по 47 должностям).

[Обращайтесь в Рекадро за результатами исследования!](#)

Рост заработной платы по участникам исследования +8,2% к 2017 г.	Зарплата на международных предприятиях +57% к российским	Надбавка специалистам со знанием ин. языка (в среднем) +29% к базовой заработной плате
Расширение штата 65% участников	Приоритеты HR-служб Обучение и развитие 67%	Потребность в кадрах +11,4%

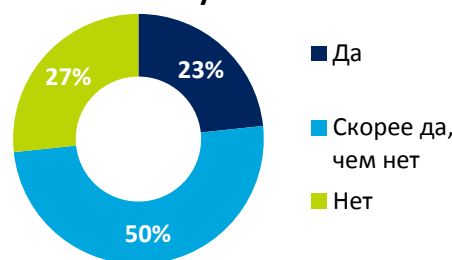
Эффективность работы HR-службы

Роль HR-службы в современном бизнесе сегодня меняется – всё больше дискуссий ведется о влиянии работы HR на результаты бизнеса и ответственности за них, об особом внимании к эффективности управления персоналом и выражении ее в конкретных цифровых показателях.

Как оценивают сами HR эффективность своей работы и какие KPI предусмотрены для HR-служб наших предприятий? Своими данными поделились с Рекадро представители компаний, среди которых 93% занимаются производством и более половины которых представляют средний и крупный бизнес.

Большинство опрошенных нами HR-специалистов и менеджеров положительно оценивают организацию работы HR службы на своих предприятиях. Однако более четверти респондентов отметили однозначное «нет» в этом вопросе, что говорит о присутствии на рынке HR неудовлетворенности своей работой.

Оценка эффективности организации работы HR-службы



Основными показателями, по которым оценивают эффективность работы HR-службы, на предприятиях-участниках исследования являются текучесть персонала, срок закрытия вакансии, удовлетворенность и вовлеченность сотрудников, абсентеизм – то есть процессные показатели работы HR или достаточно узкие результат-показатели. Достаточно редко работа HR-службы оценивается через финансовые показатели, еще реже – через результаты бизнеса, такие, как качество производимой

Достаточно редко работа HR-службы оценивается через финансовые показатели, еще реже – через результаты бизнеса

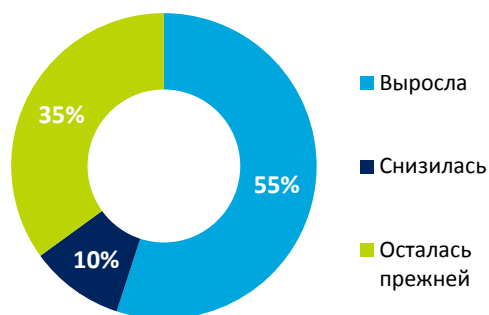
продукции, которое включено в KPI HR-службы лишь у 7% предприятий.

ТОП-10 KPI HR-служб



Говоря о болезненной для российских предприятий теме производительности труда, следует отметить, что ровно 55% представителей предприятий отметили ее рост по итогам 2018 года, у одной трети (35%) она осталась на прежнем уровне и 10% отметили ее снижение – рост производительности труда остается национальной проблемой.

Изменение производительности труда в 2018 году



Совместно с участниками исследования мы оценили некоторые показатели, которые характеризуют процессы рекрутинга, адаптации и удержания работников в компании.

Показатели работы HR-служб на предприятиях в России в 2018 году (среднее значение)

Текущность

12%



Средняя стоимость закрытия вакансии

44 318 руб.



Открытие вакансий

Увольнение по инициативе сотрудников

38%

Средний срок закрытия вакансии

39 дней



Следует также отметить, что 21% предприятий назвали основной причиной возникновения

вакансий появление новой штатной единицы – предприятия расширяют штат.

Основная причина открытия новых вакансий в 2018 году



HR-специалисты осторожны в прогнозах на 2019 год, 38% не смогли определить. Оптимистично

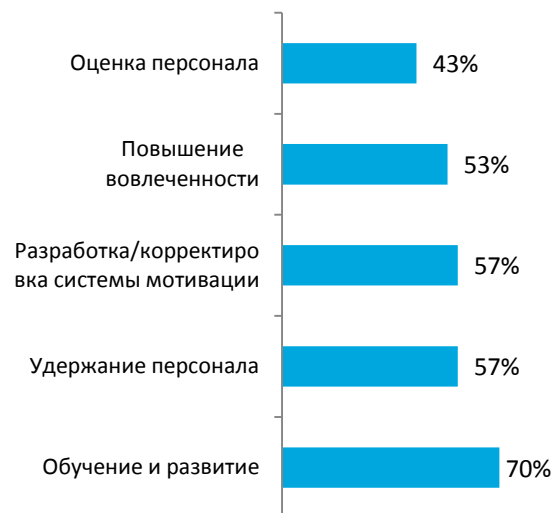
смотрят на этот период чуть более трети наших респондентов.

Ожидания по финансовым показателям компании на 2019 год



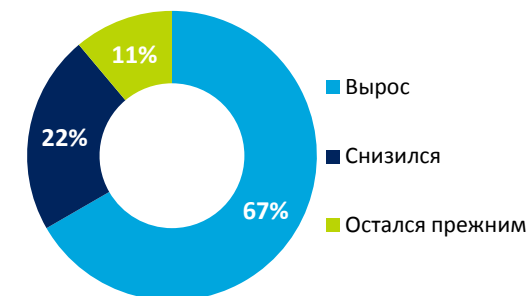
Среди наиболее значимых направлений работы HR-служб на 2019 год с отрывом лидирует обучение и развитие персонала.

ТОП-5 приоритетных HR-направлений на 2019 год



У большинства компаний бюджет на HR-направление в 2019 году вырос.

Изменения в бюджете HR-службы на 2019 год



Большинство HR удовлетворены тем, как организована работа их службы, при этом для оценки эффективности часто по-прежнему применяются процессные показатели или узкие KPIs, не отражающие напрямую влияние HR на результаты работы бизнеса. Предприятия при этом увеличивают бюджеты HR-служб, а значит, верят в их ценность. Мы будем наблюдать за показателями работы HR-служб в динамике, чтобы оценивать изменения – следите за эффективностью вместе с нами и участвуйте в наших исследовательских проектах!

ВЫБОР ПРОФЕССИИ: Искусство декодирования

По материалам исследования Рекадро

«Экспертная оценка рынка труда и
заработных плат по позиции ИТ-рекрутер»,
март 2019 года

Должность ИТ-рекрутера становится всё более популярной и ценной на рынке труда в связи с активным развитием информационных технологий. Если 10 лет назад ИТ-вакансии успешно закрывали рекрутеры без выделенной специализации, то развитие технологий сегодня привело к появлению практически отдельной профессии в направлении подбора ИТ-специалистов со своими особенностями и требованиями – ведь эти люди умеют декодировать речь ИТ-специалистов, полную непонятных терминов.

На рынке открыто много вакансий для ИТ-рекрутеров, 25% из них - в кадровых агентствах.

На одну вакансию при этом приходится лишь 1,7 резюме ИТ-рекрутеров, что говорит о дефиците специалистов на рынке труда.

Специализации в рамках ИТ-рекрутинга существуют в разных проявлениях. Есть как рекрутеры «общей практики», которых подавляющее количество на рынке, так и ИТ-рекрутеры, которые занимаются исключительно поиском Java девелоперов Senior уровня.

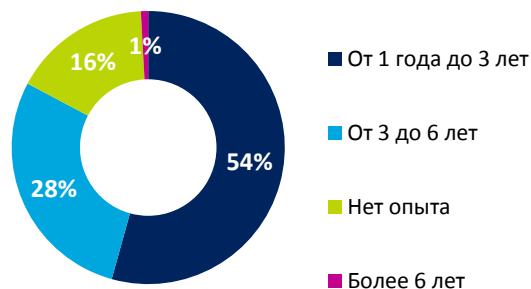
**На одну вакансию
приходится лишь
1,7 резюме ИТ-
рекрутеров**

Конечно, настолько узкие специализации встречаются редко, чаще всего рекрутеры со специализацией выбирают конкретное направление (или даже

несколько), например, поиск backend-разработчиков или поиск исключительно менеджмента.

Большинство работодателей заинтересованы в специалистах среднего уровня, с опытом работы от 1 до 3 лет, однако, в отличие от большинства вакансий на рынке труда, большой процент работодателей заинтересован и в молодых специалистах без опыта работы.

**Требования работодателей по
опыту работы**

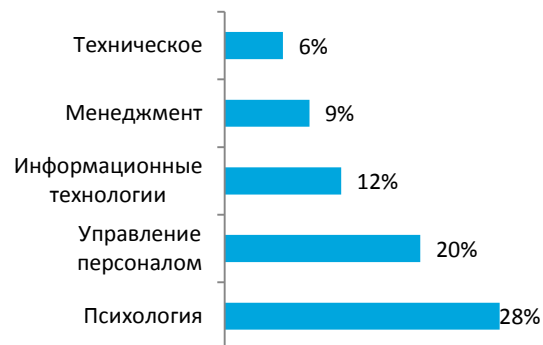


Опытных кандидатов на рынке труда при этом 62%, но не все они работали в качестве именно ИТ-рекрутера, подбирая персонал различных профессиональных сфер. В целом, большинство специалистов уже имеют какой-либо профессиональный бэкграунд, и молодых специалистов, заинтересованных в этой позиции, на рынке всего 2%.

В зависимости от уровня должности, к кандидатам предъявляются разные требования, помимо опыта работы. Одной из ключевых компетенций специалиста по подбору персонала в ИТ-сфере является понимание ИТ-специфики и знание технологических трендов ИТ, умение говорить с ИТ-специалистами на одном языке. Как правило, развитию этой компетенции хорошо помогает профильное образование как базовая платформа знаний об информационных технологиях.

Однако лишь у 12% ИТ-рекрутеров есть «профильное» высшее образование – большинство из них традиционно для HR-сферы имеют диплом в области психологии или управления персоналом.

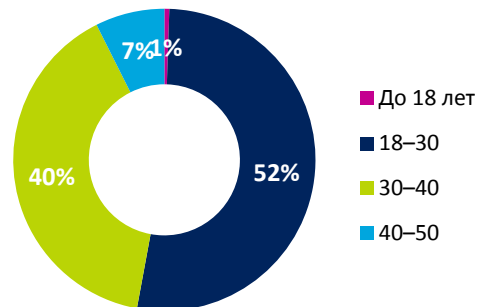
ТОП-5 направлений полученного образования ИТ-рекрутеров



ИТ-рекрутеры с удовольствием изучают иностранные языки, в первую очередь, английский, в связи с особенностями ИТ-отрасли.

ИТ-рекрутинг популярен среди молодых специалистов: более чем половине кандидатов еще не исполнилось 30 лет.

Возраст ИТ-рекрутеров



В профессии, как и в других HR-направлениях, преобладают женщины (74%).

Большинство кандидатов имеют высшее образование, порядка 11% учатся сейчас, как правило, на заочной форме обучения.

В региональном разрезе большинство кандидатов, как и вакансий, сосредоточено в Москве (59%) и Санкт-Петербурге (16%), при этом в Санкт-Петербурге доля вакансий выше, чем доля кандидатов, что обуславливает их еще больший дефицит в этом регионе.

**ожидания кандидатов
по уровню оплаты труда
на 7% выше, чем
предложения
работодателей**

Распределение кандидатов и вакансий по географическому признаку



Уровень оплаты труда специалистов зависит от уровня их квалификации и их личной эффективности. В медианном значении

ожидания кандидатов по уровню оплаты труда на 7% выше, чем предложения работодателей.

Фрагмент таблицы по заработной плате из исследования «Рекадро»

Показатели	Общая ежемесячная сумма компенсации (тыс.руб.,gross)
Минимум	23,00
P10	35,00
P25	49,25
Среднее арифметическое	75,91
Медиана	70,00
P75	88,75
P90	150,00
Максимум	200,00

Все компании предоставляют своим работникам стимулирующие выплаты. Почти все компании практикуют систему премирования за результат, при которой бонусы могут выплачиваться сотруднику за достижение KPIs или как премия/процент стоимости закрытых вакансий; часть компаний также предлагают работникам фиксированные выплаты в виде надбавок за стаж и другие достижения или тринадцатой заработной платы. Соотношение окладной и премиальной частей в компаниях также зависит от отрасли: в кадровых агентствах традиционно

приняты небольшие оклады при значительно большей премиальной части, для рекрутеров инхаус предлагается более высокий оклад при незначительных бонусах.



ЕЛЕНА НАГОРНАЯ

**Руководитель департамента
рекрутинга «Рекадро»**

Основная сложность в поиске ИТ-рекрутера - найти компетентного специалиста, готового «копать» рынок, а не брать кандидатов с поверхности. Сейчас на рынке много кандидатов, которые работают в этой сфере, но в большинстве своём, это или кандидаты, которые плохо знают рынок и методы поиска, или

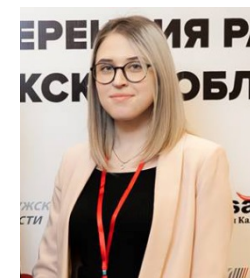
кандидаты, которые работают по системе фриланс и не заинтересованы в постоянной работе. Найти ИТ-рекрутера помогает рекомендательная сеть, линкедин, фейсбук и телеграмм.

Как оценить кандидата, если вы сами не разбираетесь в рынке ИТ? Во-первых, кандидат должен отлично понимать специфику работы рекрутера в целом, знать методы оценки, уметь работать с альтернативными источниками поиска. При оценке ИТ-рекрутера, кроме классического

интервью по компетенциям, большое внимание мы уделяем разбору кейсов из личного опыта (кого закрывал, где искал, как оценивал, сложные ситуации, понимание стэка и т.д.). И, конечно, рекомендации – от бывших работодателей, клиента, а в идеале – от устроенных кандидатов!

Многие компании предлагают, помимо развитой бонусной системы, довольно разношерстный пакет компенсаций: начиная от классики, вроде ДМС, изучения английского языка и компенсации фитнеса, заканчивая самокатами в офисе и корпоративным анонимным психологом. Но в последнее время вопрос мотивации ИТ-рекрутеров мало отличается от вопроса мотивации ИТ-специалистов, и печеньками в офисе уже никого не удивить.

Один из самых важных мотиваторов для ИТ-рекрутера - это проекты, над которыми он работает. Далеко не все ИТ рекрутеры горят желанием искать разработчиков со стеком технологий, который



ЮЛИЯ ЛАБУТИНА

**ИТ-рекрутер
«Рекадро»**

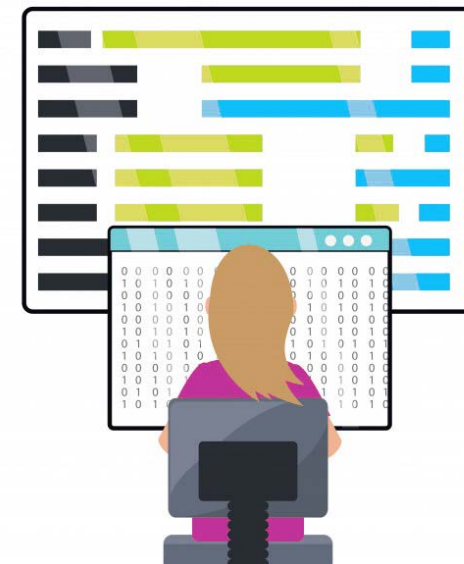
находится на грани вымирания. И наоборот, новые технологии будут интересны большинству.

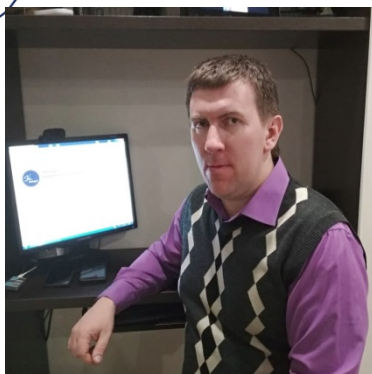
Но все же, многие ИТ-рекрутеры обращают особое внимание на задачи, уровень заработной платы и бонусы, возможность удаленной работы, карьерного роста, обучения и посещения различных конференций за счет компании.

Как стать успешным ИТ-рекрутером и где научиться профессии

- Образование в сфере информационных технологий для ИТ рекрутера не является критерием успешности. Безусловно, его наличие упрощает жизнь, но так уж вышло, что современное образование в России отстает от реалий рынка. Многие успешные разработчики, например, не имеют высшего образования вовсе.
- Важно быть готовым постигать азы с самого нуля. Проходить различные курсы, смотреть вебинары, ездить на конференции, общаться с людьми. Сейчас рынок обучения ИТ-рекрутменту уверенно растет, и вы точно сможете подобрать себе обучение под ваши нужды.

- Безусловно, курсы на коммерческой основе собрали в себе максимальное количество пользы.
- Для начинающего рекрутера рекомендуем присмотреться к программам обучения от провайдеров на рынке ИТ-рекрутмента, важно, чтобы преподавателями выступали практики с большим опытом.
- Также очень рекомендуем обратить внимание на бесплатные вебинары от Amazing Hiring, где вы сможете познать тонкости сорсинга.
- Очень важно не переставать учиться. ИТ-сфера очень многогранна и динамична, новые тренды, новые решения, новые технологии - все это мгновенно отражается на ИТ, и вы должны быть в курсе всех изменений.





ДЕНИС АБРАМОВ

Менеджер проектов HRTech
«Рекадро»

Направление HR Tech подразумевает использование современных технологий в HR-сфере, которые автоматизируют все профессиональные процессы и задачи.

В последнее время в связи с ориентацией государства на цифровизацию своих функций, экономики и общества в целом, вопросы использования передовых технологий звучат все чаще и отчетливее. Но говорить – это одно, «подбивать» цифры под целевые показатели – другое, а фактически выполнять взятые на себя

То, что на западе уже стало реальностью и широко применяется, для России пока разряд мифов или очень далекого будущего.

обязательства – это вообще отдельная история. К сожалению, в России слова с делами часто расходятся. Бывает, что цели и задачи государства не совпадают с потребностями бизнеса или прямо противоположны им. Кроме того, тенденции развития

современных технологий в мире часто идут опережающими темпами по сравнению с аналогичными направлениями в России. Это касается практически всех сфер деятельности государства (может быть, за исключением оборонной промышленности) и HR сферы в частности. То, что на западе уже стало реальностью и широко применяется, для России пока разряд мифов или очень далекого будущего.

Первой отличительной особенностью является функциональность HR. Если на западе HR-департамент – это независимое подразделение со своими широкими функциональными обязанностями, бюджетами, экономическими показателями эффективности, непосредственно влияющими на результаты деятельности компании, то в России это, по большому счету, отделы кадров, главными задачами которых является выполнение основных учетных функций для соблюдения законодательства. Ни о каком

развитии и инновативности говорить не приходится. Это касается даже предприятий крупного российского бизнеса. Суровая правда заключается в том, что часто российская специфика накладывает негативные отпечатки на предприятия иностранного производства, которые обосновались в России. А там, где нет новых и сложных задач – нет и актуальных проблем, которые требуют для их решения применения современных технологий.

Второе отличие – это масштаб решений HR Tech.

...в России это часто монопольный рынок нескольких больших интеграторов, которые пытаются репрессивными методами «задавить» любые проекты, противоречащие их интересам.

Если на западе присутствует высокая конкуренция, в цене применение решений стартапов, развит венчурный рынок финансирования независимых решений, то в России это часто монопольный рынок нескольких больших интеграторов, которые пытаются репрессивными методами «задавить» любые проекты, противоречащие их интересам. Даже в тех направлениях, в которых не присутствуют монополисты, нет большой

конкуренции среди решений. А там, где нет конкуренции, нет и развития.

Третьим отличием является время. По разным данным, мы отстаем от запада на 3-5 лет (Москва - на 2-3 года). То, что за границей уже является архаизмом, у нас широко используется либо только планируется к внедрению. Во многих организациях нет даже элементарных учетных систем кадрового учета – только бумажные форматы основных документов или максимум Excel файлы. В большинстве своем ни о каких инновационных технологиях, независимых сервисах и облачных решениях речи не идет. Причины такого явления различны: от боязни за безопасность данных, ограничений бюджета до непонимания необходимости и экономической эффективности данных решений.

Фактически неумение, незнание и неготовность что-то менять, что-то применять и как-то трансформироваться можно выделить как отдельную (четвертую) проблему, не уступающую по критичности остальным, а может, даже превосходящую по основополагающим предпосылкам. В сфере HR долгое время наблюдались те же тенденции, что

Во многих организациях нет даже элементарных учетных систем кадрового учета – только бумажные форматы основных документов или максимум Excel файлы.

и в автомобилестроении – застой технологий, яркий пример которого – выпуск устаревших моделей на протяжении десятилетий фактически без изменений. Конечно, стабильность – это признак мастерства, а лень – двигатель прогресса, но часто это показатель отсутствия развития, устаревания и потери конкурентоспособности.

Ну и последняя проблема – это бюджет, а точнее его отсутствие, на нужды HR подразделения. HR Tech решения, как правило, дороги, и предприятия не готовы тратить большие средства на их внедрение. Это происходит по различным причинам, как объективным (санкционное давление, отсутствие конкуренции), так и субъективным (низкая приоритетность направления HR, отсутствие или непонимание экономической обоснованности и эффективности решений).

К счастью, ситуация в последнее время стала меняться, пусть даже не системно, в авральном режиме и, как правило, с большим сопротивлением, но тенденция налицо. Большинство компаний уже являются активными

пользователями цифровых технологий, множество - уже автоматизировало базовые HR-функции, такие как кадровое администрирование и рекрутмент. Многие пошли дальше, автоматизировав расчет компенсаций и льгот, а также развитие и обучение персонала. Качество этих решений различное, как и скорость их внедрения, но это уже движение.

Есть решения, которые являются передовыми и могут даже конкурировать на международном рынке. Да, это в основном решения для крупного бизнеса, да – это во многом пока единичные проекты без массового применения, да - они часто скорее брендовые и имиджевые, чем экономически обоснованные, но они есть, и есть в различных технических направлениях:

- **Small data** – фактически это различные ATS и CRM системы для рекрутинга и кадрового учета. Таких систем, подходящих под основные задачи предприятий, довольно много, есть признанные лидеры, вопрос в потребности внедрения и желания реализации. Но дальше – это чисто технические вопросы.

- **Соцсети** – если рассмотреть их использование в целом, то это уже реальное применение. Соцсети стали частью нашей жизни, используются для различных задач HR сферы,

начиная от поиска кандидатов и заканчивая продвижением HR-бренда. Техническая реализация работы с информацией из соцсетей может быть различной, но сам факт их использования неоспорим.

- **BigData** – технология является одной из самых востребованных на данный момент. Позволяет использовать большие объемы данных для выявления закономерностей и зависимостей, которые в рамках меньшего объема «увидеть» невозможно.

- **Чат-боты** – технологии построения роботизированного диалога с пользователем для решения его задач.

Применяются в основном для простых, типовых, часто повторяющихся задач, решение которых основывается на регламентированном алгоритме действий. Уже реализовано во многих организациях, как в

текстовом, так и в аудио формате. Аудио формат является технически более сложным решением из-за сопутствующих проблем с распознаванием речи.

- **Предиктивная, прогнозная, предсказательная аналитика** – инновационная, но активно внедряющаяся технология, позволяющая предсказать результат будущего

явления на основании данных прошлых периодов и выявленных закономерностей. Из-за новизны направления пока находится в тестовом периоде, но реальные результаты уже есть – например, прогноз увольнения сотрудников или анализ обеспечения производства необходимыми кадрами.

- **Психотипирование** – сюда можно отнести и другие технологии, позволяющие сформировать «портрет» какой-либо сущности по критически важным признакам. Технология новая, проходящая этап тестирования, очень перспективная, но пока не доказавшая свою

эффективность из-за неоднозначности результатов. Типичный пример применения – формирование портрета идеального кандидата на вакансию.

- **Машинное обучение** и его идеальная реализация в будущем – искусственный интеллект. Технология позволяет на основании закономерностей предыдущих периодов (как положительных, так и отрицательных) создать алгоритм для решения аналогичных задач в будущем. На данный момент является основополагающей технологией для многих

Главная проблема - это наличие необходимого объема данных для обучения, качество этих данных и возможность их применения для достижения заданного результата.

решений и продуктов. Активно развивается. Главная проблема - это наличие необходимого объема данных для обучения, качество этих данных и возможность их применения для достижения заданного результата.

- **Виртуальная и дополненная реальность** – созданный или дополненный техническими средствами мир, передаваемый человеку через его ощущения: зрение, слух, обоняние, осязание и другие. Дорогая, но перспективная технология, позволяющая решать задачи и выполнять действия в режиме имитации реальных объектов и условий. Способствует большему вовлечению, усвояемости, снижению риска травматизма и повреждения, снижению затрат на реальное взаимодействие. Технология только доказывает свою применимость. Многие проекты имеют больше имиджевое обоснование, чем экономическое. Но практически все признают его будущее.

- **Интернет вещей и блокчейн** – наверное, самые малоприменимые сферы в области HR Tech на данный момент, имеющие огромный потенциал развития (особенно блокчейн). Возможно, это обусловлено особенностями применения, которая не очевидна для сферы HR. Но сами технологии

активно применяются в других сферах, что непременно реплицирует их результаты и на HR.

Подводя итоги развития направления HR Tech в России, можно сделать следующие выводы и предложить несколько рекомендаций:

- HR Tech – это фактически автоматизация функций и процессов HR. А какие процессы, такие и технологии. Поэтому, прежде чем задаваться вопросом, какие IT инновации использовать, сбор каких метрик автоматизировать – необходимо получить ответ на вопрос: а есть ли что автоматизировать и улучшать, есть ли стабильные процессы и формализованные данные? К сожалению, ответы на эти вопросы очень разнятся, поэтому **начните с базовых процессов и данных.**

- Все возрастающая конкуренция и всеобъемлющая глобализация даже АвтоВАЗ заставила сдвинуться с мертвой точки. Теперь его продукция - в ТОП-5 самых продаваемых автомобилей в России. Чтобы не оказаться на задворках процесса, HR уже сейчас необходимо приложить серьезные усилия (порой героические) для ликвидации отставания и поддержания конкурентоспособности HR сферы. **Проявляйте проактивность** в решении кадровых вопросов, организации работы департамента HR, что непременно скажется на результатах

экономической деятельности организации в целом.

- Да, HR обычно не являются инноваторами в области внедрения информационных технологий, но чем плохо заимствовать работающие, хорошо зарекомендовавшие себя решения или скопировать их для своих нужд? Экономический и технологический прорыв китайских предприятий – тому подтверждение. Но чтобы быть прибыльными и конкурентоспособными, **необходимо быть ранними последователями технологий HR Tech**, или, как минимум, «ранним большинством», а не поздними безнадежными консерваторами.

- Несмотря на то, что полноценная структура и функциональность HR департаментов на многих российских предприятиях только формируются, данный факт может иметь положительное влияние. А именно: незрелость направлений HR-менеджмента означает также отсутствие багажа устаревших технологий и неэффективных процессов. А, как известно, создавать новое всегда легче, чем менять устоявшееся. «Чистая площадка» **HR Tech открывает перспективы организации работы наиболее оптимальным образом** с применением хорошо зарекомендовавших себя методик и программных решений.

- И самое главное, что можно отметить – это необходимость в повышении авторитета HR департамента в структуре организации. **HR должен стать партнером для бизнеса**, а не очередным структурным подразделением. Если деньги – это двигатель торговли, то команда – это двигатель развития компании и основная её ценность. Ведь недаром инвесторы и сотрудники различных венчурных фондов и акселераторов утверждают: «Мы вкладываем деньги не в проект, продукт или технологию, а в команду и её потенциал». Команда квалифицированных сотрудников – вот двигатель всего и вся. А ключи для запуска этого двигателя находятся в руках HR и называются HRTech. Необходимо перестать заводить «двигатель организации» старым дедовским способом «с толкача» или «кривого стартера» - пусть эти ключи будут электронными и инновационными.

Перефразируя нашего современника Дмитрия Медведева: «...В то же время не обрадую и тех, кого полностью устраивает статус-кво. Тех, кто боится и не хочет перемен. Перемены будут. Да, они будут постепенными, продуманными, поэтапными. Но – неуклонными и последовательными...**HR, вперед!**»

Виртуальная реальность в материальном мире

Бурный рост и необычайно возросшая мощь информационных и коммуникационных технологий оказывают огромное влияние на жизнь всего современного мирового сообщества. Развитие IT происходит в геометрической прогрессии по всем направлениям: производительность процессоров удваивается каждые 2 года, объём информации возрастает ежегодно на 30%, смена технологий в разработке программного обеспечения происходит каждые 6-8 месяцев, количество программистов удваивается за 5 лет.

Сегодня мир стоит на пороге очередной индустриальной революции, которая обладает гигантским потенциалом. В рамках перехода к информационному обществу и цифровой экономике мы все чаще слышим о новых направлениях, объединяемых общим термином «сквозные технологии», а именно: большие данные, нейротехнологии, искусственный интеллект, блокчейн, квантовые технологии, сенсорика и компоненты робототехники, беспроводная связь, дополненная и виртуальная реальность. О последней технологии поговорим более подробно.

Виртуальная реальность (англ. VR - Virtual Reality, BP, искусственная реальность) — созданный техническими средствами мир,

передаваемый человеку через его ощущения: зрение, слух, обоняние, осязание и другие. VR

способна с высокой точностью имитировать воздействия окружающей виртуальной действительности на человека.

Для имитации взаимодействия человека с виртуальной средой используются системы «виртуальной реальности», которые могут включать в себя VR-шлемы (автономные и подключаемые к компьютеру), VR-очки с использованием смартфона, джойстики, контроллеры и перчатки, а также датчики и сенсоры для позиционирования человека в пространстве. Более продвинутое устройство является костюм виртуальной реальности.

Применение VR не ограничивается игровой сферой — в западных странах технология уже давно активно и эффективно используется во многих направлениях, например:

- в строительстве - для демонстрации образа готового объекта;
- в дизайне и моделировании — для создания модели в натуральную величину и анализа её свойств;
- в школьном образовании — для представления скучного методического материала в новом формате с целью

повышения увлекательности и усвояемости материала;

- в профессиональном образовании — для отработки практических навыков сотрудников и запоминания правил и последовательности действий при работе с оборудованием, механизмами и машинами;
- в отработке социальных компетенций — для освоения коммуникативных навыков выступлений, общения с аудиторией и клиентами, развития эмпатии.
- Огромные надежды возлагаются на результаты VR в медицине, что подтверждается многообразием направлений применения.

Несмотря на отставание от западных стран, в России уже начинают активно использовать VR-технологии. В первую очередь, это касается крупного бизнеса:

- «Газпром нефть» дистанционно обучает сотрудников работе с клиентами на станциях техобслуживания автомобилей консультированию и техподдержке;
- Сбербанк с помощью VR тренирует навыки публичных выступлений, развивает эмпатию к пожилым людям и формирует правила общения между сотрудниками организации;

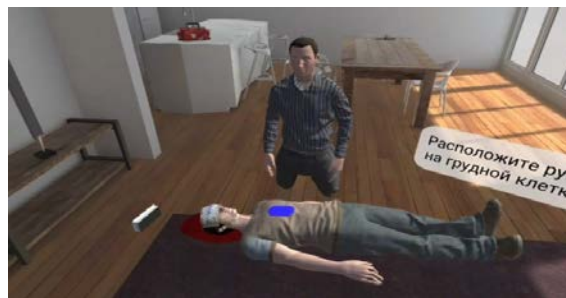
- РЖД активно применяет VR симуляторы для тренировки специалистов: монтеров путей, машинистов электропоездов, электромехаников и контролеров.
- Retail Group формирует у продавцов навыки коммуникации с покупателем и хорошие знания товара.

Следуя в фарватере мировых инновационных течений, компания Рекадро уже сейчас реализует VR проекты в различных областях.

В результате реализации первого проекта был разработан комплекс сценариев в виртуальной реальности в сфере охраны труда и пожарной безопасности. Комплекс позволяет в смоделированных нештатных ситуациях, максимально приближенных к реальным, обучить сотрудников последовательности выполнения действий, используя при этом методы геймификации и принцип максимальной вовлеченности.

Например, в одном из роликов по охране труда – оказание первой медицинской помощи при черепно-мозговой травме - сотрудник должен до приезда скорой помощи осуществить ряд действий, направленных на поддержание жизни и здоровья пострадавшего коллеги. В ходе выполнения сценария необходимо

предотвратить серьезную кровопотерю, вызвать скорую помощь, провести сердечно - легочную реанимацию, обеспечить постоянный контроль за состоянием пострадавшего.



В сценарии по пожарной безопасности сотрудник должен прослушать инструктаж виртуального специалиста по разновидностям, устройству и правилам использования огнетушителей, **определить тип возгорания, подобрать огнетушитель необходимого типа для его устранения, активировать и затушить пожар.**



Все сценарии построены по единой схеме: изучение теоретической части при содействии виртуального помощника и выполнение практических действий самостоятельно. По результатам прохождения инструктажа формируется контрольный лист, который позволяет определить правильность выполнения задания, выявить наиболее сложные моменты и оценить усвояемость материала.

Такой подход стимулирует вовлеченность сотрудников в процесс обучения, повышает качество и объем усвояемого материала, помогает сотруднику преодолеть психологическое состояние, затрудняющее адекватное реагирование на опасные и нештатные ситуации и в итоге повышает культуру безопасности и снижает уровень травматизма и смертности сотрудников.

РОМАН ПОВОЛОЦКИЙ

основатель и руководитель федеральной программы по развитию кадров цифровой экономики

«Кибер Россия»:

«... Лично меня впечатлило то, что мы недавно делали совместно с компанией «Рекадро». Это симулятор поведения человека в экстремальной ситуации, когда нужно срочно оказать медицинскую

помощь. Я с удивлением обнаружил, что понятия не имею, что делать, если я вижу, что человек лежит на полу без сознания и у него голова в крови. Для меня это было интересным опытом, и теперь я знаю, как себя вести.

Принципиальная разница между просмотром видео и нахождением в виртуальной среде заключается в наличии интерактивного сценария, который может продемонстрировать, какие вообще могут быть варианты в симуляторе...

После полученного опыта я стал более подготовлен к таким вещам. Мне это очень понравилось, и я действительно поверил в перспективы обучения персонала таким образом.

Когда стало понятно, насколько легко воспроизвести критическую ситуацию, которую практически не воссоздать в реальных условиях – не важно, это поломка конвейера, взрыв на атомной электростанции или еще что-то, и ты можешь это прожить, то резко повышается понимание того, как вести себя в этой обстановке. Меня это действительно впечатлило».

Интересные положительные отзывы мы получили при реализации другого проекта - «Relax в VR», предпосылками к запуску которого были потребности клиентов **в снижении уровня эмоционального напряжения сотрудников, предотвращении профессионального выгорания и повышении удовлетворенности**

условиями труда. Разработка проекта базировалась на консультациях профессионального психолога для организации релаксационных мероприятий, оценки их влияния на персонал и эффективности технологии. В результате главным вопросом клиентов стал «Как правильно выйти из состояния релакса и активно продолжить трудовую деятельность», что подтверждает эффективность технологии.

Активный интерес к применению технологии выразили руководители производственных предприятий, которые отметили эффективность технологии при отработке практических навыков рабочих профессий. Конечно, реальную практику работы за оборудованием под управлением опытного наставника ничто не заменит, но немногие могут себе это позволить по причинам массовости, стоимости и времени. Применение VR позволяет решить многие проблемы: **обучить начинающего сотрудника работе с дорогостоящим оборудованием без риска его повреждения, сформировать первичные навыки производственных процессов, снизить затраты на приобретение и обслуживание тестового оборудования и расходных материалов, снизить временные затраты высококвалифицированных сотрудников на**

обучение новичков и многое другое. Особенно актуально применение VR в тех областях, где необходимо запоминание последовательности действий и правил работы с оборудованием, либо работа сопряжена с опасными условиями и возможностью повреждения дорогостоящего оборудования.

Мы планируем и реализацию проектов в других областях: отработка коммуникативных навыков, повышение эмоционального интеллекта сотрудников и формирование других soft skills. И это только начало! Ведь технология VR считается инновационной, а её возможности безграничны.

Многие из уже существующих возможностей VR выглядят фантастически, а потенциальные - из области сказок. Но кто сказал, что сказки не могут стать былью? Волшебный клубочек из сказки уже материализовался в навигаторы, избушка на курьих ножках – в систему «умного дома», самодвижущаяся печь – в беспилотные автомобили. Следующая цель – материализация спящей красавицы в криосон и путешествия в потусторонних мирах – в виртуальную реальность. Ждем, когда очередные сказки станут реальностью, пусть даже виртуальной.

Обращайтесь в Рекадро за возможностями VR-технологий!

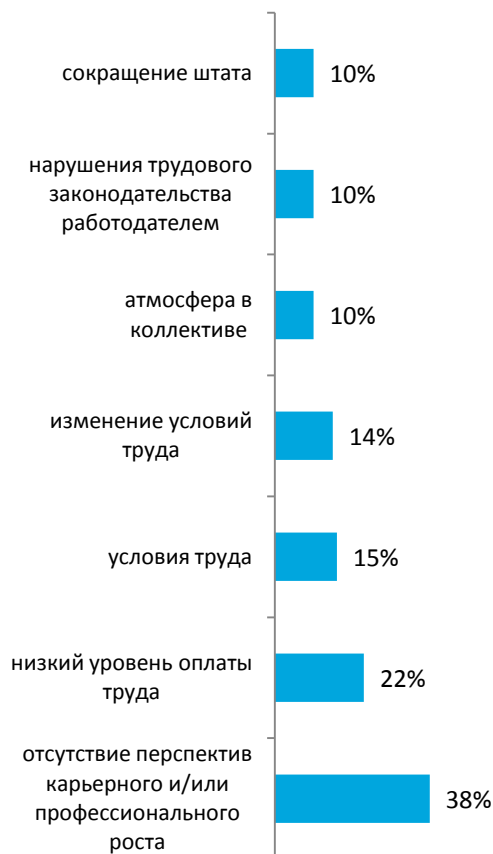
ПОСТРОЕНИЕ КАРЬЕРЫ: Эффективный поиск работы

Технология поиска работы в России претерпевает «цифровые» изменения сегодня так же, как и рынок труда в целом. Какими инструментами пользуются современные соискатели и как оценивают их эффективность, мы выяснили у 544 наших кандидатов.

Почему сегодня люди ищут работу? В сравнении с 2017 годом, ситуация за прошедший год немного изменилась: кандидаты стали менее ориентированы на повышение уровня дохода и больше - на профессиональное развитие и карьерный рост. Снизилось и влияние такие факторов, как условия труда, сокращение штата компании, задержка выплаты зарплаты. В целом, это может свидетельствовать о более стабильной экономической обстановке на предприятиях в России.

Наиболее эффективным методом поиска работы соискатели считают работные сайты, взлетевшие за год с третьего места на первое. В прошлом году на первом месте стояли кадровые агентства, значение по которым упало на 9%, что переместило их на второе место. Третье место делят между собой прямое обращение к работодателю (падение на 12%) и поиск работы по знакомству.

ТОП-5 факторов поиска новой работы



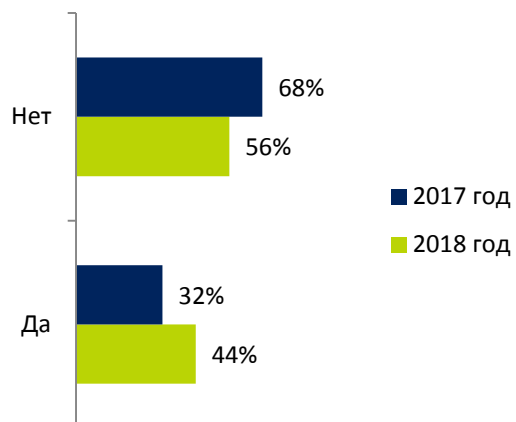
ТОП-5 эффективных методов поиска работы



Кандидаты пока еще мало пользуются мобильными приложениями и прочими современными ресурсами поиска, но эффективность и востребованность таких решений будет расти.

Популярность кадровых агентств как метода поиска работы среди соискателей планомерно растёт, но всё же более половины наших соискателей взаимодействовали с кадровым агентством впервые.

Опыт сотрудничества с кадровыми агентствами

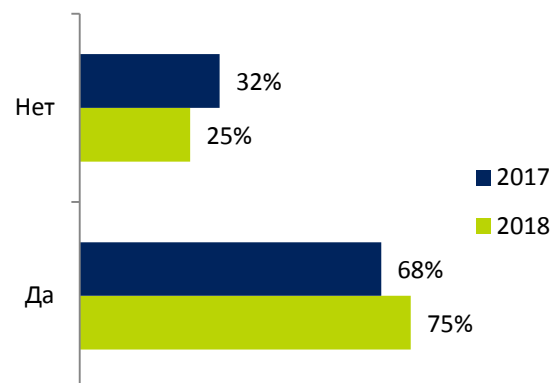


К сожалению, на рынке труда по-прежнему существует негативный фон вокруг деятельности кадровых агентств – сформирован он, в первую очередь, массовой деятельностью агентств по трудоустройству, которые берут деньги с соискателей за поиск работы. Часто эти компании называют себя кадровыми агентствами, хотя таковыми не являются: **услуги**

кадровых агентств по поиску персонала оплачивает работодатель, и кадровое агентство никогда не возьмет деньги с соискателя за предложение ему вакансий или факт его трудоустройства.

Однако ситуация постепенно меняется, и имидж кадровых агентств становится лучше – так, доля респондентов, считающих, что есть преимущества при трудоустройстве с помощью кадрового агентства, растёт уже не первый год подряд.

Оценка преимущества поиска работы через кадровое агентство



Из конкретных преимуществ наиболее высоко соискатели ценят получение первичной информации о компании, что позволяет лучше ориентироваться в вакансии, и экономию личного времени, так как агентство берет на себя организационные вопросы. Снизилась оценка такого фактора, как помощь консультанта в подготовке к интервью с работодателем, на 6% меньше кандидатов отметили, что преимуществ нет. В списке появился и такой фактор, как эксклюзивные вакансии – которых нет в общем доступе и о которых кандидат может узнать только через кадровые агентства.

Как правильно построить взаимодействие с кадровым агентством при поиске работы?

- **Предоставляйте Агентству максимально полную и достоверную информацию о себе** (анкетные данные, профессиональные знания, умения, достижения, условия оплаты и т.д.) – так агентство сможет не только предложить вам максимально подходящие вакансии, но и дать вам конкретные рекомендации по методам поиска работы, поведению на интервью, выделению ваших сильных сторон.
- **Перед рассмотрением вакансий от агентства изучите информацию о нем** –

сайт компании, отзывы и перечень работодателей, размещаемые вакансии. Достойные компании всегда раскрывают максимум информации о себе.

- **Уважайте труд сотрудников Агентства:** не опаздывайте на собеседования, информируйте об изменениях, сообщайте, если не сможете приехать на интервью. Приятному человеку и помогать приятно – и консультант агентства обязательно ответит вам помощью, рекомендациями и хорошими вакансиями.
- **Требуйте такого же уважения к себе:** если консультант агентства не даёт вам обратную связь, не отвечает на ваши письма и звонки, не работайте с ним в следующий раз, четко мотивировав причину своего отказа.
- **Не подводите агентство:** если вы не планируете менять работу, а хотите лишь получить прибавку на текущем месте работы, бравирова оффером от другой компании, подумайте о том, что вы сразу попадете в черный список и агентства, и этой компании, что уже сужает ваши возможности на рынке труда. А текущий работодатель

обязательно запомнит, что вы хотели уйти.

- **Не выходите непосредственно на Работодателя при получении информации от Агентства о нем** – вы лишаете агентство и конкретного консультанта возможности получения дохода за уже проделанную работу – ведь это именно агентство нашло вас и прорекламировало вам компанию. Это понимают и большинство цивилизованных работодателей, которые отказывают таким кандидатам.



Что в имени тебе моём?

Часто наш выбор и наш жизненный путь зависит от самых неожиданных факторов, и не всегда мы понимаем, какие из них действительно важно. Самый сладкий звук на свете для человека – это его имя, и многие из нас верят, что имя определяет характер и даже жизненный путь. Определяет ли оно профессию? Мы попробовали выяснить роль имени в HR-сфере.

Наиболее часто среди прекрасной половины человечества в HR сфере встречаются имена Елена, Наталья и Ольга.

ТОП-10 женских имен среди HR



Самые популярные мужские имена в HR-сфере – Сергей, Александр и Дмитрий.

ТОП-10 мужских имен среди HR



Мы также заметили, что:

- Среди HR-директоров встречается значительно больше Елен, Ирин, Наталий и Анн,
- В льготах и компенсациях со значительным отрывом лидируют Анны,
- В обучении и развитии больше всего Екатерин,
- В рекрутинге преобладают Ольги и Екатерины, хотя и незначительно,
- В кадровом администрировании за первенство борются Елены и Ольги, а Татьяны стремятся их обойти.

Влияет ли ваше имя на шанс быстро получить предложение о работе от ведущих компаний? Мы проанализировали 482 вакансии Рекадро в HR-сфере, и выяснили, что больше всех везет в этом вопросе Лилиям. Выше доля офферов и среди Олесь и Ян.

Доля офферов по имени кандидата (ТОП-5)



Так стоит ли менять имя, если вы хотите изменить свою судьбу? Конечно, нет! Нам встретилось более 250 разных имен среди HR-специалистов, и каждое имя может быть успешно в этой прекрасной сфере. Главное – идти к своей цели и любить своё дело.

А совпадают ли ваши наблюдения с нашими? Пишите в редакцию и делитесь опытом!

МНЕНИЕ БОЛЬШИНСТВА:

Кого возьмут в цифровое будущее?

Цифровая эра наступила. Различные сферы жизни приобретают электронный формат, современный человек может общаться из любой точки мира, оплачивать квитанции и оформлять документы дистанционно, покупать товары, не выходя из дома, планировать путешествия кликом компьютерной мышки. И даже скептики и противники цифровизации согласны, что это быстрее и удобнее. Реалии современного мира таковы, что готовность и возможность населения использовать цифровые технологии в повседневной жизни будут определять не только удобство и комфорт жизни, но экономический успех страны.

Насколько мы готовы к наступлению цифровой эры? Исследовательский центр Рекадро в марте 2019 года провел опрос по степени проникновения цифровых технологий в повседневную жизнь россиян.

О респондентах

Аудитория опроса сложилась достаточно разнообразной:

- большинство респондентов - с высшим образованием (67,4%);
- по возрасту преобладают участники от 31 года до 40 лет (40,2 %), граждане

старше 51 года составили 22,8% участников опроса;

- больше всего респондентов, принявших участие в опросе, проживает в Центральном Федеральном округе (31,5%), 12,4% - из северных регионов с преобладанием Санкт-Петербурга, Поволжье представлено 10,7% респондентов, из Москвы и области – 6,5%. Некоторое удивление исследователей вызвало наличие участников из других государств, в значительной пропорции от общего количества – 13 %.

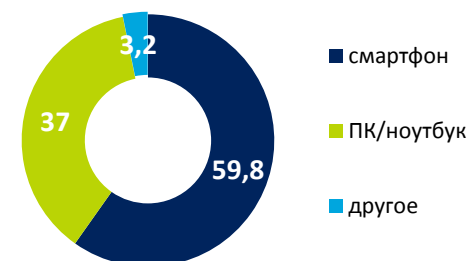
О смартфонах и мессенджерах

Бесспорное лидерство по проникновению технологий принадлежит мобильным устройствам. Исследование подтверждает распространенный тезис о популярности мобильного интернета. Для выхода в интернет 59,8% респондентов пользуются смартфонами. ПК или ноутбук используют 37%.

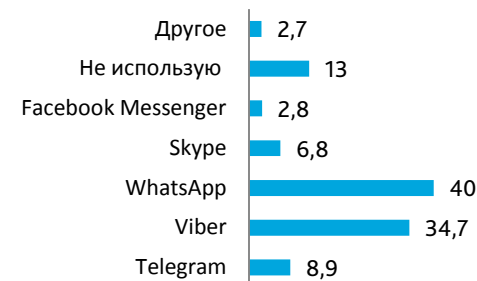
Еще одним доказательством популярности мобильных сервисов является факт использования мессенджеров, которые популярны у 46,7% участников опроса.

Наиболее востребованными мессенджерами являются WhatsApp (38%) и Viber (32,6%). Но на фоне их популярности достаточно большее количество респондентов (13%) тем не менее их не используют.

Каким устройством для выхода интернет вы пользуетесь чаще всего? %



Популярные мессенджеры, %



О социальных сетях

Высока популярность и социальных сетей: 67,4% респондентов используют их в повседневной жизни. Среди социальных сетей по степени использования лидирует «ВКонтакте» (73,9% участников являются пользователями этой сети), популярность «Фейсбук», «Инстаграмм», сети «Одноклассники» и «Ютуб» по количеству пользователей примерно одинакова. Следует отметить, что, несмотря на запрет, сеть «Линкедин» как часто используемую отметили 14% участников опроса. Не являются пользователями социальных сетей 9,8% респондентов.

Популярность использования социальных сетей, %



Не являются пользователями социальных сетей 9,8% респондентов.

О цифровом поведении

Таким образом, по базовым показателям, характеризующим уровень цифровизации населения - доступность интернета, использование социальных сетей, бесплатных сервисов (поиск информации, просмотр ТВ и видео, общение посредством интернет) - степень проникновения технологий в повседневную жизнь динамично растёт. Чаще всего интернет в повседневной жизни участники опроса используют для поиска различной информации – 91,3%, на втором месте - просмотр социальных сетей (67,4%), на третьем - заказ товаров и услуг (56,5%).

Формируется цифровое поведение потребителей услуг (привычка использовать цифровые сервисы в повседневной жизни):

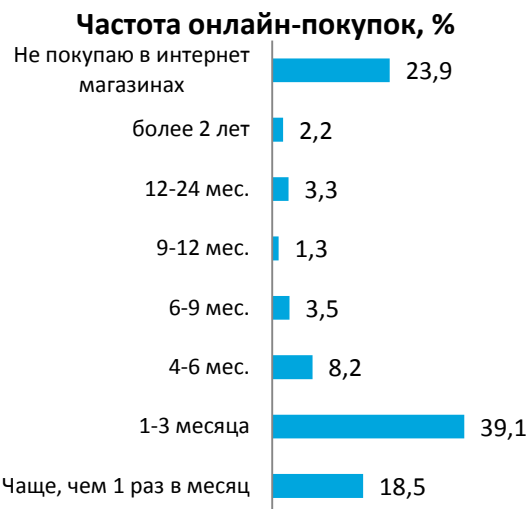
- 63,9% респондентов оплачивают услуги ЖКХ онлайн;
- 73,9% участников опроса являются пользователями государственных онлайн сервисов;
- 69,6% предпочитают покупать билеты онлайн.

Цели использования интернет, %



О зонах развития

Покупка товаров через интернет всё еще не приобрела массово востребованный характер, несмотря на определенный рост транзакций. Не совершают онлайн покупки 23,9% респондентов, 39,1% совершают их не чаще, чем раз в 3 месяца, и только 18,5% покупают онлайн чаще, чем 1 раз в месяц. Интернет-торговля остаётся в зоне роста покупательского спроса.



Устройства для превращения нашего жилья в «умный» дом, которые помогают сделать нашу жизнь более удобной, комфортной и безопасной, начинают активно внедряться в наш

быт. Но среди участников опроса 65,2% всё еще не используют данные элементы в повседневной жизни. Среди тех, кто использует, наиболее востребованными являются датчики движения (14,1%), видеонаблюдение (12%) и управление бытовой техникой (12%).

О цифровых навыках

Среди причин, которые тормозят развитие цифровизации населения, названы отсутствие необходимых навыков (62%), отсутствие привычки (48,9%), недоверие технологиям, страх за свою безопасность — 47,8%. В комментариях некоторые респонденты отмечали, что не пользуются цифровыми технологиями «принципиально».

Определить уровень цифровой грамотности россиян пытаются многие исследователи, вне зависимости от применяемых методик, все они сходятся во мнении, что происходит рост цифровых компетенций граждан. Наличие различных сервисов и устройств заставляют пользователей изучать и осваивать новые модели поведения для совершения онлайн действий. Более активное использование приводит к более осмысленным знаниям.

Развитие цифровых навыков населения, в которые входит и цифровая безопасность,

является одной из главных задач ближайшего времени - как государства и бизнеса, так и самого населения.

Причины неиспользования цифровых технологий, %



Заказать полную версию исследования вы можете [в компании «Рекадро»](#).

В ближайших выпусках HR фишки: цифровые компетенции специалистов: как диагностировать и как повышать.

Выйти из сумрака: налог на профессиональный доход

Самозанятость – общая тенденция развития современного рынка труда. **Самозанятым считается гражданин, который имеет доход от самостоятельной деятельности («работает на себя»), например, репетиторство, организация мероприятий, ремонт квартир, пассажирские перевозки, консалтинговые услуги.**

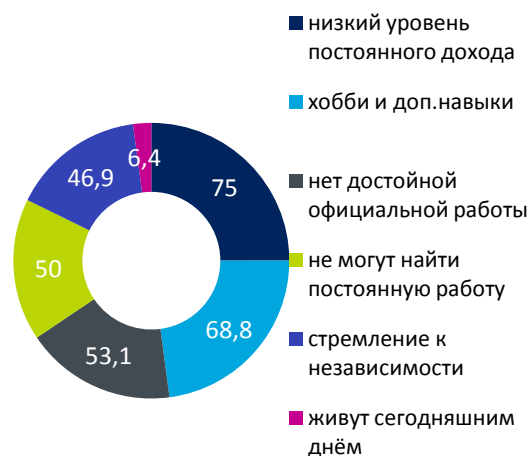
Традиционные формы занятости пока являются преобладающими, но распространение технологий позволяет гибко подходить к организации найма, и фриланс-взаимодействие привлекает как специалистов, так и работодателей. Использование услуг самозанятых граждан на массовом рынке также востребовано, так как частое отсутствие официального статуса и налогообложения позволяет предлагать привлекательные цены, что в итоге выгодно и заказчикам, и исполнителям услуг.

Статус самозанятости и востребованность услуг

По мнению участников опроса Рекадро, проведенного в феврале 2019 года, самозанятыми граждане становятся вынужденно, прежде всего потому, что имеют низкий уровень постоянного дохода - так считает 75% респондентов. Использование в качестве заработка хобби, дополнительных навыков, возможность заниматься любимым делом

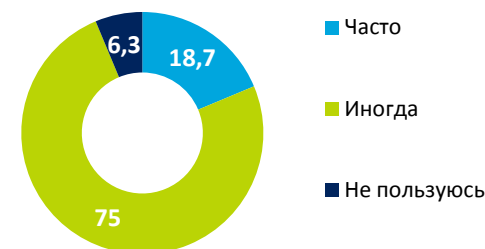
отметили 68,8%; стремление к независимости, удобство и управление своим временем оценили 46,9% участников исследования.

Почему граждане становятся самозанятыми, %



Среди участников исследования обращаются к услугам самозанятых граждан 93,7%, некоторые из них (18,8%) обращаются к таким услугам часто, 75% - иногда. И только 6% не используют данные услуги.

Как часто вы пользуетесь услугами самозанятых граждан? %



Перечень услуг самозанятых граждан, которыми пользуются участники опроса, достаточно широк. К наиболее популярным относятся услуги для ремонта жилья, их используют 43,8% респондентов, автообслуживание и ремонт авто заказывают почти 35%, на третьем и четвертом местах – фото и видео услуги и обслуживание ПК. Изготовление на заказ кондитерских изделий использует 21,9%.

ТОП 15 услуг, которыми пользуются чаще всего, %



Предпосылки для введения налога на профессиональный доход

Ответить достоверно на вопрос о количестве самозанятых граждан в стране достаточно сложно, и единых данных нет.

Мнения различных структур разнятся значительно, в публикациях называют цифры от 3,5 млн. до 30 млн. человек. При этом согласно данным ФНС на декабрь 2018 года, в России было зарегистрировано 2880 самозанятых граждан.

Не секрет, что работа фрилансеров находится в зоне теневой экономики, большинство из них не платят налоги, особенно это касается оказания услуг физическим лицам. Многие граждане, имея основной заработок, занимаются подработками в свободное от основной работы время или в выходные, и, соответственно, никак не декларируют свои доходы. К меньшинству относятся фрилансеры, оказывающие услуги юридическим лицам, с которыми чаще всего оформляется гражданско-правовой договор, и связанное с ним перечисление 13% подоходного налога; часть самозанятых становится индивидуальными предпринимателями, декларирование доходов и уплата налогов в

...работа фрилансеров находится в зоне теневой экономики, большинство из них не платят налоги...

иных случаях не входит в привычку самозанятых граждан, за редким исключением.

Стремление государства вывести самозанятых граждан из тени в правовое поле завершилось введением экспериментального закона.

С января 2019 года начал действовать Федеральный закон от 27.11.2018 N 422-ФЗ "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" в Москве, Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан", или, как его называют, «Налог на самозанятых».

По мнению большинства экспертов, налоговый эксперимент не способен массово привлечь фрилансеров, не привыкших к уплате налогов. Напротив, льготным режимом могут воспользоваться умелые манипуляторы, которые будут уменьшать налогооблагаемую базу.

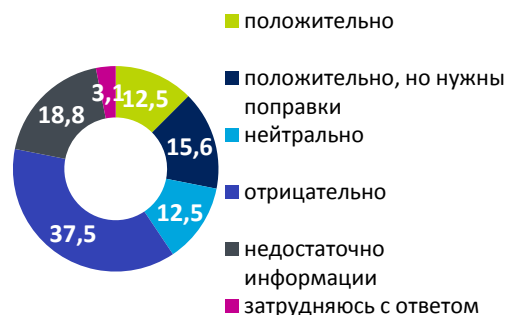
Мнение участников опроса Рекадро не так однозначно и категорично.

Отношение к введению налога

Участники исследования, среди которых почти 30% являются самозанятыми гражданами, в большинстве своём относятся к введению налога

отрицательно – 37,5%. В то же время суммарно 28,1% (12,5 % с ответами «Положительно» и «Положительно, но нужны поправки» - 15,6%) приветствуют введение налога.

Отношение к введению налога на самозанятость, %



Среди положительных моментов введения налога были отмечены: низкая ставка налога (43,8%), статус официальной занятости (37,5%), статус ответственного налогоплательщика (34,3%), упрощенная процедура отчетности (34,4%) и регистрации (31,3%).

Многие полагают, что введение налога выполнит мониторинговую миссию

Положительные моменты введения налога, %



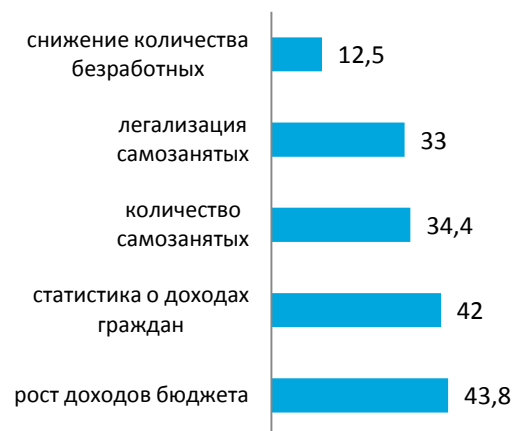
Среди минусов 65,6% участников опроса отметили, что уплата налога не приносит пенсионные баллы, не гарантирует оплату больничных, также к минусам респонденты отнесли отсутствие перечня по видам деятельности (40%), что может затруднить использование закона. Есть также опасения по поводу увеличения цены на услуги, что может снизить количество заказов, а значит и доходы.

Отрицательные моменты введения налога, %



Одна из основных целей введения налога – увеличение доходов бюджета. Наши респонденты, вопреки популярному мнению, что введение налога не будет стимулировать граждан к уплате налогов, в 43,8% случаев считают, что государство получит увеличение доходов бюджета. Многие полагают, что введение налога выполнит мониторинговую миссию, будет получена достоверная статистика о доходах граждан (42%) и установлено их количество (34,4%).

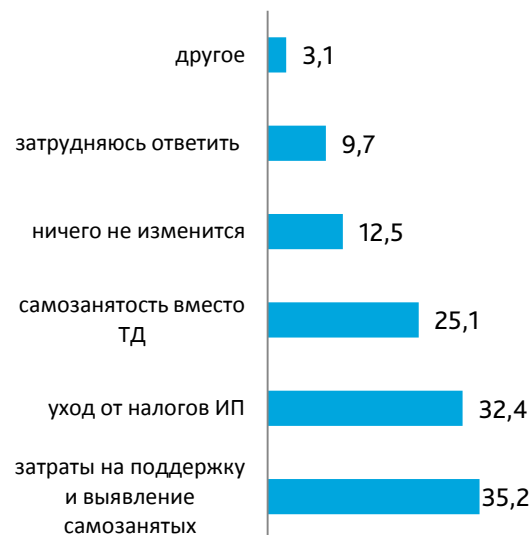
Положительные результаты введения налога для государства, %



В то же время 28% респондентов отметили, что возможно и сокращение доходов бюджета, так как многие уйдут в тень или индивидуальные предприниматели и работодатели будут использовать данный налог для снижения налоговой базы. 35% считают, что увеличатся затраты на выявление самозанятых и административную поддержку, что снизит возможный доход в бюджет.

...спешат регистрироваться, как правило, индивидуальные предприниматели ... для которых выгода очевидна.

Последствия введения налога для государства, %

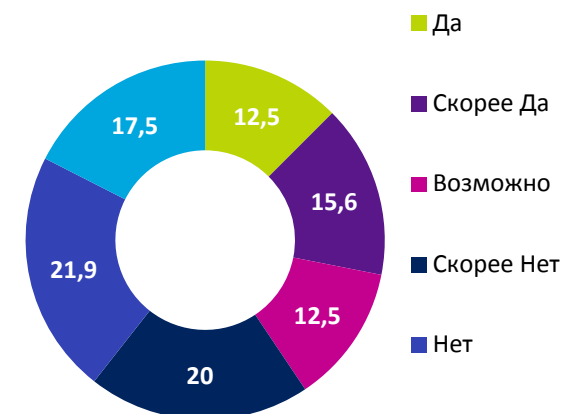


Платить или не платить?

С точки зрения текущей ситуации, когда дополнительный доход нужно декларировать и уплачивать со своих доходов 13%, введение налога на профессиональный доход в размере 4% (при работе с физическими лицами) и 6% (при работе с юридическими) на экспериментальных территориях безусловно является большим плюсом.

Мнения респондентов на вопрос, стали ли бы они регистрироваться для уплаты налога в случае самозанятости, разделились. Если суммировать положительные ответы, то получится 40% участников опроса, которые так или иначе готовы платить налоги, и почти 42% - не готовы. При этом 18% затруднились с ответом.

Если бы Вы были самозанятым, стали бы регистрироваться для уплаты налога? %



Но спешат регистрироваться, как правило, индивидуальные предприниматели (например, водители такси), для которых выгода очевидна.

Число зарегистрировавшихся физических лиц, оказывающих услуги таким же физическим лицам, на 01.02.2019 года, [по данным ФНС](#), составило 178 человек.

Почему? Ведь 4% меньше, чем 13%? Потому что, по мнению респондентов, «не понимают, зачем» (15,6%) и «не привыкли платить налоги» (15,6%). Некоторые (16,7%) опасаются снижения дохода в связи с уплатой налога, но основной причиной нежелания регистрироваться участники опроса объясняют недоверие к государству, боязнь негативных последствий в будущем (например, увеличение ставки налога). Дополнительно было озвучено, что многие устали от «поборов государства в виде других законов, налогов и дорогих услуг ЖКХ».

О каких доходах, собственно, идёт речь? Уровень ежемесячного дохода большинство самозанятых граждан, участвовавших в опросе Рекадро, определили в размере от 20 000 до 30 000 рублей (44,4%), третья часть (33,4%) зарабатывает до 10 000 рублей.

Почему самозанятые граждане не спешат регистрироваться и платить налоги? %



Рекомендации Рекадро

После введения в действие налога на профессиональный доход и подготовки результатов исследования, в Рекадро поступают различные вопросы, как от фрилансеров, так и от соискателей вакансий и клиентов. Публикуем наши рекомендации, составленные исходя из типичных вопросов.

1. Обращаем еще раз внимание на тот факт, что регистрация и введение налога на профессиональный доход в размере от 4 до 6% действует в экспериментальном режиме, на следующих территориях: Москва, Московская область, республика Татарстан, Калужская область. Продолжительность эксперимента – 10 лет, с 2019 по 2028 годы.
2. Если вы проживаете на другой территории, например, в Воронеже, и оказываете услуги на этой же территории, то действует обычный режим декларирования своих доходов и ставка НДФЛ составляет 13%.
3. Определены виды деятельности, для которых получить статус самозанятости невозможно:
 - реализация товаров, попадающих под акциз или обязательную маркировку по требованиям российского законодательства;
 - добыча или продажа полезных ископаемых;
 - перепродажа (оптовая, розничная) товаров, имущественных прав (исключение касается продукции

собственного производства и личного (домашнего) имущества, используемого ранее);

- работа от имени других лиц в рамках агентской деятельности, договоров поручения или комиссии;
- услуги по доставке, предусматривающие прием или передачу оплаты за товар в интересах других лиц (кроме подобных услуг с применением ККТ, зарегистрированных на продавца);
- использование труда наемных сотрудников по условиям трудовых отношений;
- применение других режимов налогообложения (ЕНВД, УСН, ЕСХН, ПСН) или деятельность ИП, предусматривающая уплату НДФЛ.

4. Статус самозанятости возможен, если ваш годовой доход составляет не более 2 млн. 400 т.р.
5. Для регистрации в качестве самозанятого необходимо скачать мобильное приложение «[Мой налог](#)», где и будут отражаться все доходы от профессиональной деятельности.

6. Индивидуальные предприниматели при удовлетворении всем требованиям могут перейти на уплату налога на профессиональный доход.
7. При решении о регистрации следует обратить внимание на соблюдение других требований, касающихся конкретной сферы деятельности. Соблюдение законодательства в налоговой сфере не освобождает от его соблюдения в других аспектах. Типичный пример – выпечка тортов дома, которая требует соблюдения санитарных норм, то есть у вас должна быть и медицинская книжка, и условия производства должны соответствовать определенным требованиям.
8. Требования законодательства рано или поздно придется соблюдать, потому что информационный «уход в тень» сильно сократит количество ваших заказчиков. Использование социальных сетей, регистрация на сайтах фрилансеров, специализированных интернет-площадках будут, в первую очередь, использованы фискальными

органами для выявления и мониторинга самозанятых граждан.



Приглашаем фрилансеров к сотрудничеству в рамках проектной работы!



Возможен вариант как самозанятости, так и заключение договора гражданско-правового характера на период оказания услуги.

Пишите info@rekadro.ru

Звоните +7 962 172 92 23 или
8 800 700 58 38

Предоставление труда персонала без рисков

Необходимость нанять временный персонал – это всегда дополнительные затраты ресурсов работодателя, и часто предприятие обращается за помощью к провайдерам, оказывающим услуги в сфере предоставления труда персонала согласно 116-ФЗ, или аутсорсинговым компаниям.

Но такое сотрудничество, как и любые взаимоотношения с контрагентами, имеет ряд рисков, которые необходимо учесть и нивелировать – конечно, в большей степени это зависит от самого поставщика услуг, но и Клиенту нужно быть начеку.

Что нужно предусмотреть и каких рисков ситуаций стоит избегать?

Риск признания отношений между принимающей стороной и направленным работником трудовыми

Агентство занятости или аутсорсинговая компания заключают с работником срочный трудовой договор, связывая окончание срока его действия с прекращением оказания услуг по договору между Заказчиком и Исполнителем. После прекращения такого трудового договора работник не соглашается расстаться с заказчиком. Он в судебном порядке требует признать факт наличия трудовых отношений с

ним. Такая ситуация возможна, если вы не обезопасили себя.

Если заказчика признают работодателем, суд:

- 1) потребует оформить трудовой договор,
- 2) обяжет восстановить нарушенные права работника
- 3) привлечет к административной ответственности за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора между работником и работодателем (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ). Тогда:

- на должностных лиц может быть наложен штраф в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 тыс. до 10 тыс. руб.;
- на юридических лиц – от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

При этом заказчик не сможет в порядке регресса взыскать убытки с исполнителя.

Работая по 116-ФЗ, работодатель имеет меньше рисков по признанию таких отношений

трудовыми, ведь закон содержит в себе важное положение: «При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают» (ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ).

Чтобы исключить такой риск, принимающая сторона не должна:

- вести кадровую документацию в отношении привлеченных работников: подписание заявления о приеме на работу или об увольнении предоставленного сотрудника; вынесение приказов в отношении работников (о предоставлении отпуска, о направлении в командировку, о переводе и др.); хранение трудовой книжки (личных дел). Табелирование работников допускается, так как согласно законодательству, они находятся под контролем и управлением принимающей стороны,

Работая по 116-ФЗ, работодатель имеет меньше рисков по признанию таких отношений трудовыми

- выплачивать какие-либо бонусы, поощрения напрямую временному работнику.

Риск утечки конфиденциальной информации

У предприятия всегда есть риск утечки конфиденциальной информации, разглашения коммерческой тайны. Это особенно актуально, если чужой персонал имеет доступ к ней в силу своей трудовой функции. Например, если заказчик привлекает работников для ведения бухучета.

Для снижения риска утечки конфиденциальной информации через привлеченный персонал стоит:

- более ответственно подходить к выбору исполнителя;
- подписать с контрагентом соглашение о неразглашении конфиденциальной информации;
- включить в условия договора запрет на предоставление персонала тем или иным организациям – конкурентам заказчика на определенный период.

Риск переквалификации заключенного договора в договор заемного труда

Под заемным понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ст. 56.1 Трудового кодекса РФ).

Основания для переквалификации договора:

- не получено согласие работников на направление их к принимающей стороне, а присутствует только распоряжение работодателя;
- не соблюдено условие о временном характере труда работника у принимающей стороны;
- функции, которые работник будет выполнять у заказчика, не предусмотрены трудовым договором между этим работником и исполнителем;
- отсутствует соглашение между исполнителем (который предоставляет работника) и заказчиком.

Как исключить риск

Проверяйте не только договор с Исполнителем, но и документы, которые подписывает

Исполнитель со своими работниками – трудовой договор и дополнительное соглашение к нему о направлении к принимающей стороне.

Риск субсидиарной ответственности заказчика

- Если исполнитель, предоставивший работников заказчику, не выплатит (выплатит не полностью) им заработную плату, иные причитающиеся выплаты и компенсации, соответствующую задолженность перед работниками должен будет погасить заказчик.

Условия оплаты труда, а также компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для временного работника у заказчика должны быть не хуже, чем у работников заказчика, обладающих аналогичной квалификацией и выполняющих те же функции. Заказчик несет риск субсидиарной ответственности по обязательствам исполнителя перед своим работником в том числе в части возникающих разниц.

Как исключить риск:

Проверяйте не только договор с Исполнителем, но и документы, которые подписывает Исполнитель со своими работниками

- Тщательно проверяйте финансовую стабильность своих контрагентов перед заключением договора.
- Контролируйте выплаты, причитающиеся сотрудникам: Исполнитель, соблюдающий законодательство, без труда предоставит вам информацию по выплатам на каждого сотрудника за какой-либо период времени.
- Заключайте договора не с почасовой ставкой стоимости услуг, а с ценообразованием, выраженным в компенсации согласованных затрат и гонораром агентства как отдельной составляющей: так вы будете постоянно держать поставщика под контролем.

Риск претензий налоговых органов

«Подозрительными» налоговым органам могут показаться договоры, которые отвечают следующим признакам:

- Заказчик является единственным клиентом исполнителя, которому последний предоставлял свой персонал или же оказывал услугу аутсорсинга, других клиентов у того нет.
- Стороны договора имеют расчетные счета в одном кредитном учреждении и

являются взаимозависимыми организациями.

- Все доходы исполнителя формируются исключительно от поступления денежных средств от заказчика.
- Исполнитель создан незадолго до заключения договора с Заказчиком.
- Исполнитель находится по одному адресу с заказчиком и образован при непосредственном участии его директора.
- Доход исполнителя соответствует сумме зарплаты, страховых взносов на ОПС, налогов и банковских услуг (постановление ФАС Уральского округа от 18 марта 2013 г. № Ф09-506/13 по делу № А60-25866/2012).

Как исключить риск

На рынке много «черных» аутсорсинговых компаний, которые регулярно меняют юридические лица для ухода от налогов. Проверяйте контрагентов на стабильность и длительность существования.

Риск заниженной цены в договоре

Исполнитель предлагает крайне привлекательную ставку, близкую к нулю? Это повод задуматься не только о качестве

персонала, который согласится на такие условия работы, но и о налоговых рисках, связанных с установлением заказчиком и исполнителем слишком низкой цены договора. Так, цена договора должна покрывать затраты исполнителя на выплату заработной платы временному работнику, на уплату налогов за временного работника (НДФЛ, страховые взносы, взносы на страхование от несчастных случаев), а также вознаграждение исполнителя. Если цена договора слишком низкая и соответствующие затраты не покрывает, с высокой степенью вероятности соответствующие налоги исполнитель не платит. Налоговый орган может прийти к выводу, что целью заключения такой сделки является уход от уплаты налогов. При этом соответствующие налоги могут быть взысканы и с заказчика, который осознанно пошёл на занижение цены или же не проявил должной степени осмотрительности при выборе контрагента и заключению с ним договора.

Как исключить риск

Для того чтобы снизить риск возникновения претензий, рекомендуем анализировать цену договора с целью установления, включил ли исполнитель налоги за временного работника.

Также целесообразно запросить у исполнителя подтверждение уплаты этих налогов.

Риск несоблюдения норм охраны труда

Не забывайте о соблюдении норм охраны труда.

При несчастных случаях согласно 116-ФЗ расследование обязан проводить заказчик, который для расследования несчастного случая создает специальную комиссию. В ее состав должен входить представитель работодателя, который направил этого работника.

Если будет установлено, что несчастный случай произошел из-за несоблюдения норм охраны труда по вине заказчика, то он и будет нести ответственность. Это связано с тем, что именно принимающая сторона организует и контролирует производственный процесс, а Исполнитель лишь предоставляет ему работников. В то же время, если будет установлено, что исполнитель направил работника по договору о предоставлении временного персонала в нарушение требований Закона № 116-ФЗ (например, для выполнения

работ на рабочих местах с опасными условиями труда), то также понесет ответственность.

Наибольшие проблемы могут возникнуть у Заказчика в случае если Исполнитель не оформил сотрудника на работу вовсе, что чаще всего встречается в аутсорсинговых проектах. Доказать, что этот работник был направлен аутсорсинговой компанией, не всегда представляется возможным, и вся ответственность ложится на Клиента.

Наибольшие проблемы могут возникнуть у Заказчика в случае если Исполнитель не оформил сотрудника на работу вовсе, что чаще всего встречается в аутсорсинговых проектах.

Как исключить риск

Запрашивайте у Исполнителя копии документов с работником (только не забудьте соблюсти закон о персональных данных!) – особенно тщательно проверяйте документы по иностранным работникам: их оформление затруднено, и Исполнитель может сознательно идти на такой риск.

Предоставление труда персонала – выгодный и удобный для работодателя сервис, который позволяет оперативно получить временных работников, не заботясь об их администрировании, заменах в случае болезни

или увольнения и прочих аспектах работы с временным персоналом. Если правильно выбирать поставщика, корректно оформлять с ним отношения и контролировать процесс оказания услуги, то результат от такого сотрудничества будет только положительным.





ЛИЛИЯ МАЦВЕЙ

Консультант по подбору
персонала
«Рекадро»

Роботы быстрее

Сегодня автоматизация HR процессов находится на активной стадии своего развития. Современные роботы прекрасно справляются с рутинными задачами и облегчают труд специалистов HR сферы: они помогают при первичном отборе кандидатов, проводят собеседования, ведут учет персонала. На своем примере хочу рассказать, как аудио-бот помог мне эффективно закрыть вакансию контролера-кассира для крупнейшего оператора платных автодорог в России. За неделю необходимо было вывести на работу 25 кассиров (с учетом времени на прохождение медосмотра), при этом

отобранных кандидатов было более трехсот, и вопрос стоял в том, чтобы оперативно обзвонить всех и предложить вакансию. С этой задачей как-раз-таки и справился аудио-бот:

с его помощью удалось совершить быстрый обзвон кандидатов. Для начала мы обзвонили 60 человек, на каждого пришлось по минуте:

преимущество автообзвона состоит еще в том, что после можно получить отчет

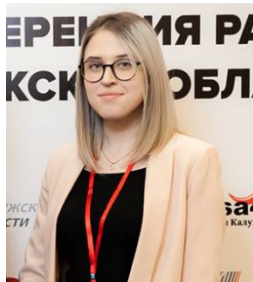
это время занимали презентация вакансии и вопрос, готов ли кандидат продолжить общение по вакансии для обсуждения подробностей. Если кандидат заинтересовался вакансией, он оставался на линии для общения с консультантом. В целом, весь процесс занял около 1,5 часа, с учетом разъяснений информации по вакансии. При обычном же обзвоне «вручную» данная процедура заняла бы более двух часов от набора номера на телефоне до согласования всех остальных моментов. Помимо того, что мы оптимизируем процесс на этапе первого звонка, преимущество автообзвона состоит еще в том, что после можно получить отчет: увидеть, кто не ответил на звонок (28%), кто отказался (31%), кто остался на линии (41%), и с учетом этих результатов вести дальнейшую работу. К сожалению, в отчете не всегда удается распознать ответ кандидата при

отказе и в таком случае его приходится вносить в список для повторного обзвона. Чтобы метод сработал успешно, необходимо позаботиться о

самом тексте, грамотно его продумать; качество записи также влияет на восприятие со стороны кандидатов, вплоть до выбора голоса. Сценарий звонка должен включать в себя презентацию вакансии, а также ряд односложных вопросов, на которые можно ответить «да» или «нет»,

благодаря им мы выявляем готовность кандидата рассмотреть вакансию и насколько кандидат нам подходит. Например: Ищете ли вы сейчас работу? Есть ли у вас опыт работы кассиром? Интересна ли вам вакансия? Необходимо, чтобы аудиозапись была лаконичной, привлекательной и в то же время информативной.

Хочу отметить, что этот метод очень удобен и при массовом подборе персонала. Вам необходимо только переключиться на разговор в онлайн режиме с уже заинтересованным кандидатом и рассказать подробности о вакансии, а далее пригласить его на собеседование. Всем, кто хочет ускорить процесс при первичных звонках – аудио-бот придет на помощь!

**ЮЛИЯ ЛАБУТИНА**

IT рекрутер
«Рекадро»

Детективный рекрутинг

IT-рекрутинг на текущий момент задает тренды «классическому» рекрутингу. Те новинки, что сейчас активно применяются в IT-подборе, совсем скоро будут реальностью для всех.

Использование большого количества источников поиска в специфике IT-рекрутинга – не просто модная тенденция, а необходимость. Джоб-сайты разработчики обходят стороной: стоит им выложить резюме на пару дней – телефон разорвется от звонков и почта будет переполнена. Да и надобности в них нет: нетворкинг и профессиональные связи для них работают куда лучше выложенного резюме.

В связи со сложившейся ситуацией приходится использовать несколько источников в связке. Например, в некоторых соцсетях есть большое количество «мертвых профилей», куда люди не заходили уже несколько лет, а уж тем более не указывали контакты. Когда вы ищете редкого специалиста, вы не можете просто пройти мимо потенциального кандидата, если недостаточно информации: детективное расследование начинается ☺.

Приходится цепляться за самые тонкие ниточки: ФИО, никнейм, фото, компания, навыки, сообщества, ссылки на другие соцсети, где нет возможности написать письмо... Количество пируэтов в поиске возможности связаться с нужным кандидатом стремится к бесконечности.

Я постоянно использую связку «поиск в LinkedIn - > поиск Вконтакте и в Facebook». Если кандидата нет и там, на помощь проходит поиск по фото и просто поиск в Google/Яндекс. Яндекс гораздо лучше работает с точки зрения поиска в России, в том числе алгоритм поиска по фото у Яндекса значительно лучше.

Когда вы ищете редкого специалиста, вы не можете просто пройти мимо потенциального кандидата, если недостаточно информации

Бродя по ссылкам, мне не раз удавалось находить новые профессиональные сообщества максимально целевой для меня аудитории. Например, на текущий момент я в активном поиске опытных Golang разработчиков, которых из-за «молодости» языка довольно мало по всей стране. Все началось с «мертвого» профиля

кандидата в LinkedIn из Новосибирска. Почты у меня не было, и в соцсетях я его не нашла. Вероятнее всего, имя там просто изменено - это встречается довольно часто. Поиск по фото привел меня на сайт сообщества новосибирских Golang-разработчиков, а после регистрации мне предложили вступить еще в несколько сообществ различных разработчиков. Я искала одного человека, а наткнулась на кладезь профильных кандидатов.

Таким образом мне удастся «вытаскивать» действительно уникальных кандидатов. Я очень люблю качественный сорсинг, и он не раз меня выручал при работе над сложными позициями.

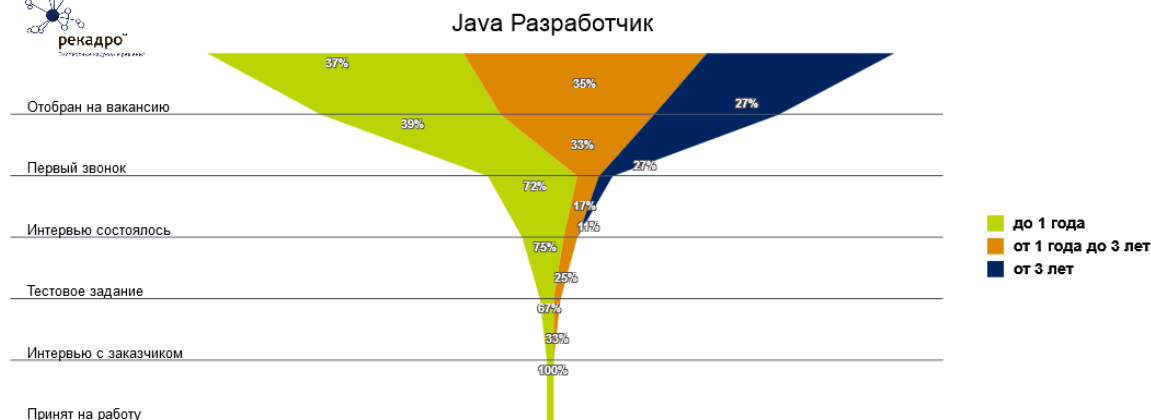


ЕЛЕНА НАГОРНАЯ

Руководитель департамента
рекрутмента
«Рекадро»

Индекс рекрутинга

Грамотная аналитика – это не только голые цифры, но и правильное, наглядное их представление Клиенту. Сталкиваясь со сложностями в подборе, мы всегда работаем с Заказчиком с точки зрения возможных изменений и улучшений процесса. Часто мы видим то, на что Клиент не обращает внимания, или просто не знает, так как не участвует в процессе поиска и первичного отбора. Чтобы подтвердить необходимость изменений, мы применяем наш инструмент визуализации «Индекс рекрутинга». Что вы видите на этой картинке?



Верно, мы тоже видим, что воронка очень резко сужается к этапу тестового задания – а среди опытных специалистов она практически полностью закрывается. И это нормально – сильные кандидаты, еще даже не пообщавшись с заказчиком, отказываются проходить тестирование, хотя компания интересная и проекты у нее не менее привлекательные. Но такова особенность ИТ-рынка: не мы выбираем, нас выбирают. Наглядно увидев такое сильное сужение, заказчик согласился поменять этапы местами, и поставил тестовое задание уже после интервью с нанимающим менеджером, который заинтересовывал кандидата и вызывал у него максимальную степень доверия. Благодаря этому, конверсия на этом этапе выросла на 70%! И мы наконец-то закрыли вакансию 😊

Пользуйтесь диаграммами, графиками и нашим индексом, чтобы показать своему внутреннему заказчику особенности проекта и сделать рекрутинг максимально эффективным!

Сообразительность и нестандартность мышления – важные составляющие работы HR, ведь мы работаем с людьми и часто сталкиваемся с нестандартными ситуациями!

Предлагаем вам поработать над развитием этих качеств.

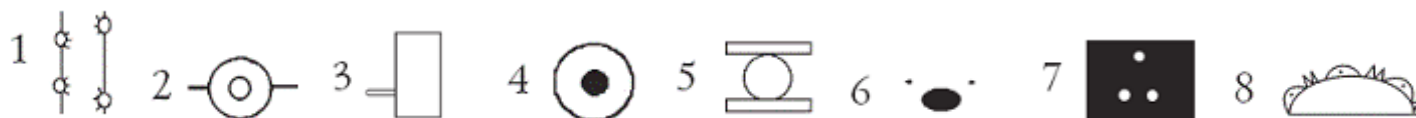
Задание. Перед вами несколько картинок. Попробуйте вообразить и додумать, что изображено на картинках, привести как можно больше вариантов на каждый.

А потом - привязать к hr-жизни.

Например, первый рисунок похож на жучков, забирающихся на дерево – ассоциация

«кандидаты стремятся попасть в компанию мечты и проходят через непростые испытания».

Поработайте над картинками на обеде с коллегами – будет весело!



А что на самом деле изображено на картинках?

Мы точно не знаем, но, возможно:

1. Медведь, слезающий с дерева.
2. Мексиканец в сомбреро.
3. Карлик в телефонной будке играет на тромбоне.
4. Карандаш.
5. Бутерброд с картофелем.
6. Белый медведь на снегу.
7. Поезд в туннеле.
8. Пограничники с овчарками сидят в засаде.

HR-мероприятия

- 3-4 апреля 2019 г., г. Москва - Выставка и конференция [HR&Technology EXPO](#)
- 4-5 апреля 2019 г., г. Москва - III Всероссийский Форум по корпоративному обучению персонала [CORPORATE EDUCATION FORCE 2019](#)
- 12 апреля 2019 г., г. Москва - [HR Форум РБК – 2019](#)
- 12 апреля 2019 г., г. Москва - II Всероссийский Форум [SMM в HR](#)
- 18-19 апреля 2019 г., г. Москва - VI Всероссийский форум [Тактика и стратегия управления персоналом 2019](#)
- 18-19 апреля 2019 г., г. Москва - XVI Конференция по стратегиям вознаграждений сотрудников [COMPENSATION&BENEFITS RUSSIA FORUM 2019](#)
- 24 апреля 2019 г., г. Москва - VII Практический HR Форум [MOTIVATION 2019: компенсации, льготы, нематериальное стимулирование](#)
- 24-25 апреля 2019 г., г. Москва - II Всероссийский форум [АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА - 2019](#)
- 26-27 апреля 2019 г., г. Санкт-Петербург - III международная IT HR конференция [«HR API 2019»](#)
- 23-24 мая 2019 г., г. Москва - V Всероссийский Форум [HR-DAYS](#)
- 5 июня 2019 г., г. Москва - I Всероссийская Конференция [Финансы в HR](#)
- 19-20 июня 2019 г., г. Москва - II Всероссийский форум [HR Level 2019](#)
- 26 июня 2019 г., г. Москва - Летний [HR-Форум газеты «Ведомости»](#)



Хотите стать героем HR-фишки? Мы ждем Ваше экспертное мнение!

Просто сообщите о своем желании участвовать: Евгения Максимова maksimova@rekadro.ru

Вопросы и пожелания по нашему журналу вы можете адресовать любому сотруднику Рекадро!

За подробными результатами приведенных исследований и комментариями «Рекадро» обращайтесь в редакцию: Евгения Максимова maksimova@rekadro.ru

HR-фишка Издатель: ООО «Рекадро» Главный редактор Максимова Е.В.

Тел. 8 -800-700-58-38 E-mail: info@rekadro.ru

© Копирование и использование материалов допустимо только по согласованию с редакцией