



# The Ventra Times

Корпоративная газета Ventra Employment

Здравствуйте, дорогие друзья!

Мы рады приветствовать Вас на страницах нашей корпоративной газеты Ventra News!

Уважаемые коллеги, друзья, прошедший год был трудным для всех нас. Кризис, охвативший практически все сферы бизнеса, заставил нас задуматься, во многом пересмотреть свои планы и подход к ведению дел, стать более гибкими. Мы расширили спектр своих услуг, сократили затраты, но мы не потерялись в непростое время, наоборот, нам удалось стать более заметным игроком на рынке кадровых услуг за счет того, что мы улучшили качество предоставляемых нами услуг, открыли новые представительства в регионах. Надеюсь, что новый 2010 год станет для нас годом новых свершений и достижений.

В этом выпуске мы предлагаем Вам прочесть статьи на наиболее злободневные темы, касающиеся рынка труда. Мы постарались сделать их не только информативными, но и интересными для любого читателя.

*Марина Симонова  
Генеральный директор  
Ventra Employment*



*Петрищева Ирина,  
Генеральный директор  
Ventra Saint-Petersburg*

В 2009 году СПб филиала Ventra становится активным партнером Профессионального HR-Клуба «Как делать» [www.kakdelat.ru](http://www.kakdelat.ru). При участии представителей агентства было проведено ряд заседаний клуба, посвященных различным вопросам управления персоналом в сложных условиях экономического спада.

## **Дневник мероприятий 2009 год**

### **Январь 2009 года.**

Ирина Петрищева выступила на заседании клуба с презентацией «Аутсорсинг в сфере HR как способ оптимизации затрат. Мифы и реальность», в июне 2009 года большой интерес вызвало выступление на тему «Методы оценки персонала при найме – из опыта кадрового агентства» на мастер – классе, посвященном проблемам оценки персонала.

### **Апрель 2009.**

Агентство приняло активное участие в работе весеннего и Management & HR Summit «ТАНЕЦ ПЕРЕМЕН: через Инновации к Лидерству» В секции "Биржа антикризисных идей и предложений" особый интерес участников вызвало выступления Ирины Петрищевой (Ventra) посвященное вопросам оптимизации затрат на персонал, а также выступления Ирины Яковлевой (Advanced Management Institute), Ольги Рабкиной (SHL), Наталии Неверовской (UNICOMLEGAL).

### **Ноябрь 2009.**

Ventra участвовала в выставке HRM Expo, которая проходила в рамках осеннего Management & HR Summit «Стратегии эффективности и развития в изменившемся мире».

### **Декабрь 2009.**

На последнем в 2009 году заседании Профессионального HR-Клубе «КАК ДЕЛАТЬ» состоялся Большой Карьерный Совет посвященный управлению карьерой в HR. На заседании клуба обсуждались вопросы, связанные со становлением и развитием карьеры специалистов по управлению персоналом. Вела Большой карьерный Совет Руководитель СПб филиала Ventra Ирина Петрищева, участие в нем также принимали представители кадровых компании, а в качестве экспертов выступали директора по персоналу крупных петербургских компаний. **В 2010 году Профессиональный HR-Клубе «КАК ДЕЛАТЬ» и СПб филиал Ventra продолжат сотрудничество.**

## Новые направления, освоенные нами в 2009 году

**С мая по август 2009 года** года мы успешно реализовали проект по предоставлению временного персонала для базы отдыха, расположенной в Ленинградской области. С помощью нашего агентства компания – заказчик сумела решить вопрос с нормальным функционированием базы отдыха и обеспечением рабочего процесса обслуживающим персоналом на весь период летнего рекреационного сезона (поваров, официантов, горничных, разнорабочих). Данный проект позволил агентству освоить новый для нас сегмент рынка, получить о нем реальное представление. В 2010 году мы планируем продолжить работу с этим сектором рынка, и наметили целый ряд маркетинговых мероприятий для продвижения наших услуг среди компаний индустрии отдыха.

## Наши традиции: участие в крупных международных проектах

**25 – 29 июня 2009 года** группа временных сотрудников (координаторов), предоставленные агентством Ventra совместно с РА Грата успешно отработала на финальном этапе **международной морской регаты Volvo Ocean Race 2008-2009 в Санкт-Петербурге**. Работа наших координаторов была высоко оценена как гостями команды – победителя «Эриксон», так и компанией – заказчиком. По мнению же самих участников проекта - «это были несколько дней, прожитых в совершенно невероятно интенсивном режиме, но очень интересных, динамично, давших возможность проявить себя и свои самые лучшие качества.»

**4 октября 2009 года** команда наших временных сотрудников обеспечивала проведение «Выставки программ MBA – 2009-2010». Организатор – международная компания «ACCESS MBA». Данный проект мы совместно реализовывали уже во второй раз и надеемся, что эта традиция продолжится и в будущем году.



## КАДРЫ БУДУЩЕГО?



Елена ЛАРИЧЕВА  
генеральный директор  
компании Ventra Ural

Сегодня на уральском кадровом рынке появилась сравнительно новая услуга – аутстаффинг (от англ. out staff – вне штата), которая, по мнению специалистов, выведет отношения между работником и работодателем на мировой уровень. Однако работодатели пока относятся к ней настороженно и не спешат воспользоваться инновацией. В Екатеринбурге прошел бизнес-ринг «Аутстаффинг. Бизнес требует. Законодательство буксует», на котором работодатели и представители кадровой компании развернули острую дискуссию о том, что стоит за новыми кадровыми технологиями. «Национальный прогноз» попытался разобраться в ситуации.

Определимся в терминах. **Аутстаффинг** – это выведение персонала за штат компании и оформление его в штат провайдера. Это достаточно сложная услуга, которая родилась в 1960-е годы в США, а в конце 90-х начала с трудом пробиваться на российский рынок. Ее основными покупателями были иностранные компании, которые в силу своей удаленности от головного офиса не могли оперативно менять штатное расписание. Аутстаффинг не следует путать с аутсорсингом. Организация предоставляющая персонал не принимает на себя обязательств по оказанию каких-либо услуг. Единственной ее обязанностью является предоставление квалифицированного персонала причем не только на постоянные проекты, но и на временные.

Противники аутстаффинга утверждают, что нечто подобное было широко распространено в бурные 90-е, когда бизнесмены выводили своих сотрудников за штат, чтобы минимизировать уплату налогов. Все эти серые схемы были признаны незаконными, и новое обращение к этой теме вызовет массу вопросов к бизнесу со стороны налоговых органов. Тем не менее, новая услуга абсолютно легальна.

«После заключения сервисного договора между провайдером (компания, предоставляющая услуги аутстаффинга) и клиентом, провайдер заключает трудовой договор с аутстаффером (сотрудник, работающий вне штата), датой окончания которого выступает дата окончания сервисного договора между провайдером и клиентом. В трудовом договоре определяются все существенные условия. В том числе трудовая функция, условия оплаты труда, место работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения, режим рабочего времени и времени отдыха и так далее. Грамотное документальное оформление условий предоставления заемного труда – основная задача провайдера. Она осложняется практически полным отсутствием прямого законодательного регулирования такого рода правоотношений, хотя этот вид деятельности регулируется главой 39 Гражданского кодекса о возмездном оказании услуг. Задача квалифицированного провайдера защитить интересы клиента, свои интересы и, как следствие, интересы предоставляемого им персонала. Задача непростая, но, как показывает практика, вполне осуществимая», - говорит руководитель юридического департамента компании Ventra Employment Виктория Шелегина.

## Что же останавливает работодателей от использования внештатных сотрудников?

Исследование, проведенное компанией Ventra Ural на региональном рынке, показало, что наибольшее количество респондентов (87 процентов) связывают это со сложностью юридического оформления и только треть назвали основной причиной отсутствие потребности в данной услуге. Примечательно, что 82 процента участников исследования отметили отсутствие квалифицированной и понятной информации об аутстаффинге.

Те, кто уже использует в своей работе новую услугу, среди главных преимуществ называют то, что обеспечивается законность и экономическая эффективность расставания с сотрудником, а также возможность не оформлять сотрудника в штат компании, что позволяет значительно сократить документооборот и связанные с его ведением операционные расходы. Кстати, по данным того же исследования все 100 процентов компаний использующих аутстаффинг рекомендуют его своим коллегам. «Это гибкая технология, которая позволяет не раздувать штат, не брать на постоянную работу людей, беря на себя риски, связанные с трудовым законодательством, в то же время, привлекая на временную работу людей, которые будут на тебя работать в пиковые моменты. Очень удобная технология», - считает генеральный директор страховой компании «Северная Казна» Александр Меренков.

Другой вопрос, волнующий работодателей – **насколько это выгодно?** Прямой экономии средств аутстаффинг не дает. Все расходы так или иначе приходится оплачивать в прежнем объеме. Другое дело, что имеет место весьма существенная косвенная экономия, потому что отпадает необходимость содержать громоздкую кадровую службу и большой штат бухгалтерии, что особенно важно для предприятий малого бизнеса. «Если говорить об экономии, то я бы сравнила ситуацию с энергосберегающей лампочкой. Да она дороже обычной. Но если оценить срок ее службы и количество потребляемой энергии, то в результате окажется что купить ее гораздо выгоднее. При аутстаффинге клиент снимает с себя массу функций.

Все кадровое администрирование работника - ведение кадрового делопроизводства, начисление зарплаты, отчисление налогов - берет на себя провайдер. А это освобождает не только от лишних хлопот, но и от существенных затрат, - утверждает директор уральского отделения компании Ventra Employment Елена Ларичева. – Провайдер также отвечает за соблюдение всех норм трудового законодательства, как например своевременность выплаты заработной платы. Он даже берет на себя нелегкий для каждого руководителя разговор об увольнении сотрудника. К числу обязанностей компании – заказчика относится своевременная оплата услуг компании провайдера и создание соответствующих условий для работы внештатных сотрудников.

А что же сами работники? Их волнует собственное положение – стабильность и социальный пакет. «При аутстаффинге компания провайдер находится посередине между клиентом и сотрудниками. С одной стороны мы находимся на страже, что называется, российского трудового законодательства, т.е., если компания хочет, в обход российского законодательства нарушить права сотрудника, уволить его без предупреждения и др., мы ей этого сделать не дадим. С другой стороны мы ведем работу с нерадивыми сотрудниками, которые могут злоупотреблять излишней лояльностью компании. Мы даем гарантии нашим внештатным сотрудникам. Они пользуются нашими дополнительными консультациями, если возникает какая-то конфликтная ситуация», - говорит директор по маркетингу рекрутинговой компании Ventra Employment Галина Дмитриева.

*Подводя итог, можно сказать, что новая услуга нужна кадровому рынку, но для того чтобы это поняли все участники процесса, и процесс пошел в заданном режиме нужно отладить механизмы взаимодействия и в первую очередь информационный обмен между провайдерами, работодателями и контролирующими органами.*



*Людмила Кузенкова,  
Директор департамента  
лизинга и индустриальных  
проектов*

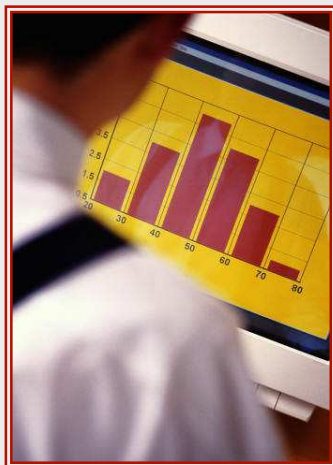
## **4 декабря 2009 года создано новое направление лизинга и индустриальных проектов компании Ventra Employment**

### **Предоставление производственного персонала**

Несмотря на кризис дефицит производственного и складского персонала ощущается на рынке труда особенно остро. Это в полной мере касается как специалистов, так и рабочих - некачественно выполненная линейным персоналом работа, их ошибки оборачиваются производству материальными потерями: прямыми убытками, недополученной прибылью и штрафными санкциями. Получается, что эффективность работы производства и склада – результат вклада в этот процесс каждого сотрудника: от менеджеров, которые управляют процессом, до рабочих, которые эти процессы исполняют.

### **Нехватка производственного персонала в условиях кризиса.**

На первый взгляд, в условиях экономической нестабильности компании могут позволить себе выбрать нужный персонал из большого количества претендентов. Но это только на первый взгляд. В первую очередь, кризис заставил предприятия избавиться от «балласта», и, таким образом, на рынке оказались не самые лучшие кадры. Сейчас кандидатов на рынке труда действительно много, а выбрать среди них качественный персонал по-прежнему нелегко. И здесь роль кадровых агентств изменилась: в условиях, когда кандидатов на рынке очень много, большое значение приобретает их отбор. Из большого количества претендентов надо выбрать людей, которые идеально подойдут именно данной компании. Необходимо проверить их профессионализм, компетенции, соответствие персоналий требованиям заказчика. Кандидат должен соответствовать корпоративной культуре компании, в которой ему предстоит работать.



## Причины дефицита рабочих

Более всего сейчас востребован линейный персонал. Острая потребность в данном секторе экономики касается как квалифицированных, так и неквалифицированных рабочих. Обусловлен такой дефицит бурным ростом промышленности и не менее бурным демографическим регрессом в стране. Именно сейчас мы начинаем пожинать плоды резкого спада рождаемости 90-х годов. Молодое поколение, начинающее самостоятельную трудовую жизнь и претендующее на начальные позиции, не столь многочисленно, как того требует производственный бум, а люди постарше не всегда могут адаптироваться к требованиям технического прогресса. Такие несоответствия и привели к острому дефициту производственного и складского персонала.

В крупных городах, особенно в столице, нехватка людей, готовых работать на производстве и складах, усугубляется еще и бурным ростом других сфер экономики, таких как торговля, страхование, банковские услуги. Молодые люди предпочитают работу в современных офисах тяжелому физическому труду в цехах, жестким графикам сменности, необходимости носить спецодежду, заработку, зависящему от коллективного результата труда. Молодые москвичи очень редко идут на производство и склады. Появился целый ряд профессий которые полностью отданы на откуп приезжим. Приток приезжих тем временем тоже несколько поубавился. Это происходит из-за таких факторов, как и резкий рост стоимости жилья в столице, региональное развитие промышленности, рост заработных плат в регионах, снижение квот на привлечение иностранных граждан.

***Привлечение временного персонала, как способ решения кадровых вопросов в условиях кризиса.***

Производственные предприятия и склады все чаще прибегают и к такой услуге, как предоставление временного персонала. Это особенно актуально при сезонных колебаниях спроса и неравномерной нагрузке на персонал.

Скорее всего, в условиях кризиса, стараясь сократить свои издержки за счет оптимизации затрат на персонал, предприятия до лучших времен сохранят в своем штате то минимальное количество людей, которое всегда будет занято работой. А на периоды всплесков производства они будут привлекать временный персонал. Это может быть, как прогнозируемое увеличение оборотов в течение недели, месяца, сезонные колебания (например, под новогодние праздники), так и непредвиденные всплески (в случае неожиданных заказов).

***Привлечение провайдеров для осуществления массового набора и предоставления временного персонала.***

*Если раньше заказчики не понимали, за что они должны платить агентствам при подборе неквалифицированных кадров, то теперь в бюджетах многих компаний появилась статья затрат на данные нужды и сегодня компании все чаще прибегают к помощи специализированных агентств для подбора персонала на начальные позиции.*

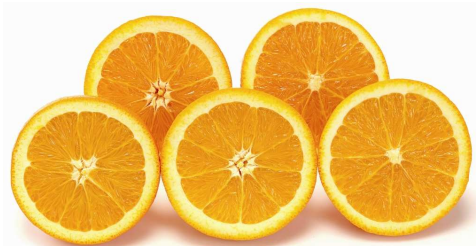
*Такие метаморфозы обусловлено тем, что сам подбор такого персонала стал намного более трудозатратным и требует применения профессиональных подходов и технологий.*

Для осуществления временных проектов предприятиям /складам также выгодно привлекать провайдеров таких услуг, поскольку у последних есть технологии привлечения временного персонала и они могут быстро и качественно выполнить такие заявки.

Временные работники, хорошо себя проявившие, вписавшиеся в корпоративную культуру и приглянувшиеся заказчикам услуг, могут быть в последствии приглашены на постоянную работу в компанию. При дефиците персонала начального уровня иметь возможность провести «испытание на деле» - большая удача.

## Как выбрать провайдера

Однако, при привлечении провайдеров компаниям необходимо быть осторожными. Надо выбирать провайдеров, которые соблюдают трудовое и налоговое законодательство для того, чтобы избежать обращений персонала в судебные инстанции и приостановок работ при проверках соответствующих инспекций. Во избежание срыва заказов необходимо также удостовериться, что привлекаемый провайдер имеет опыт выполнения временных производственных проектов.



## Как удостовериться, что выбранный провайдер качественно окажет услугу?

Необходимо обратить внимание на финансовую отчетность, которую готов представлять провайдер, прозрачность формирования цены, готовность отчитаться по отчисляемым налогам, способам найма сотрудников. Подозрительно низкая цена может говорить о несоблюдении провайдером трудового и налогового законодательства.

Следует удостовериться в экспертизе провайдера - собрать рекомендации от других заказчиков, которым ранее пользовались аналогичными услугами данного провайдера, встретиться с сотрудниками, которые будут вести проект. Лучше остановить свой выбор на агентстве, давно существующем на рынке и имеющем хорошую финансовую поддержку.

Необходимо обратить внимание на то, как глубоко провайдер вникает в проект. Формирование цены без выяснения деталей проекта говорит о низкой компетенции провайдера

*С уважением, Людмила Кузенкова*

## Исследование легальности применения услуги аутстаффинга в России

### История возникновения

В РФ услуга аутстаффинга впервые появилась в 1998 г., в период, когда многие компании-работодатели в силу финансового криза были вынуждены сокращать свой штат персонала. Собственно, причины возникновения аутстаффинга в РФ принципиально не отличаются от причин, послуживших такому возникновению, во всем мире – желание компаний-работодателей минимизировать затраты, сопутствующие осуществлению компанией основного вида деятельности (в т.ч. снижая издержки на рабочую силу).



### Преимущества использования

**К основным преимуществам использования компанией заемного труда можно отнести:**

- получение компанией-заказчиком возможности сосредоточиться на ключевых направлениях деятельности;
- перевод юридической и налоговой ответственности, связанной с трудовыми отношениями, на компанию-провайдера;
- уменьшение документооборота, и как следствие, снижение нагрузки по бухгалтерскому и по кадровому администрированию персонала (в некоторых случаях – возможность отказа от кадровой службы вообще);
- отсутствие необходимости оформления в штат сотрудников на время их испытательного срока, что позволяет оценить потенциал сотрудника без принятия на себя обязательств, а также – возможность приобретения компанией-заказчиком статуса малого предприятия, с использованием льгот, предусмотренных действующим законодательством РФ.

*Исследование легальности применения услуги аутстаффинга в России*

## Анализ обсуждений услуги в сети Интернет

Компанией «Эдельман» было проведено исследование мнений блогосферы и рунета в целом для выяснения причин подобной парадоксальной непопулярности.

В ходе исследования были выявлены основные темы обсуждений услуги среди пользователей блогосферы, которые отражены на диаграмме:



\* Учтено 191 сообщение на тему аутстаффинга

*Из диаграммы видно, что наибольший интерес пользователей сети интернет вызывают законодательные аспекты аутстаффинга. В первую очередь их интересует легальность и соответствие данного вида услуг российскому трудовому кодексу. Целью данной статьи является освещение темы легальности аутстаффинга.*

*Исследование легальности применения услуги аутстаффинга в России*

## Легальные аспекты аутстаффинга



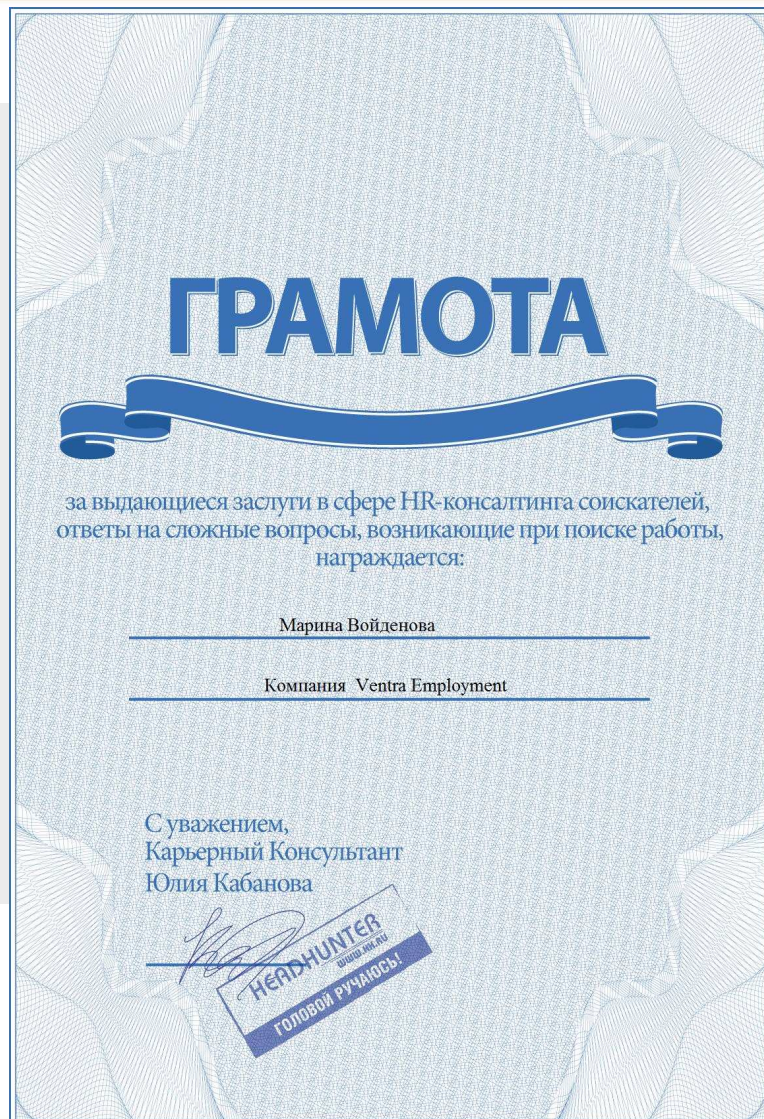
Несмотря на более чем 10-летний опыт оказания услуг по предоставлению персонала в РФ, прочная законодательная база по этому вопросу нашим законодательством так и не подготовлена. Хотя договор о предоставлении персонала прямо не предусмотрен ГК РФ, это обстоятельство не может служить препятствием к его заключению. Предметом договора предоставления персонала являются услуга по предоставлению персонала. Таким образом, указанные отношения подпадают под действие гл. 39 ГК РФ о возмездном оказании услуг. Федеральная налоговая служба по г. Москве в Письме № 20-12/066875 от 15.07.2008 г. придерживается аналогичного мнения.

С предоставляемым персоналом компания-провайдер вправе заключать срочные трудовые договора, соответствующие требованиям договора предоставления персонала (согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы).

## И в заключении...

*Хотелось бы ещё раз подчеркнуть тот факт, что использование заемного труда не ставит своей целью оптимизацию налогообложения. Цели применения заемного труда следующие:*

- *Найм специалистов без нарушения целостности штатного расписания (как вариант: не согласовывая с головной компанией);*
- *Сокращение кадровой и бухгалтерской службы;*
- *Сосредоточение на ключевых направлениях деятельности;*
- *Уменьшение расходов компании*



На сайте [www.hh.ru](http://www.hh.ru) существует рубрика «Карьерный консультант», в которой представители различных компаний дают советы соискателям. Рекрутеры Ventra Employment входят в число консультантов.

1 февраля 2010 года Марина Войденова, старший консультант по подбору персонала Ventra St.-Petersburg, была награждена грамотой Head Hunter за активное участие в проекте Head Hunter.

**Поздравляем!**

## Корпоративный блог Ventra Employment



Коммуникационная площадка Ventra Employment

Компания Ventra Employment — эксперт в области HR услуг для российских и зарубежных компаний. Специализируется в области рекрутинга, кадрового аудита и дизайна персонала.

**Рубрики**

- Аутстаффинг
- Подбор постоянного персонала
- Предоставление временного персонала
- Расчет заработной платы

**О проекте:**

**Эксперты**

**Эксперты наших партнеров**

**Столичные варяги**

Столичный менеджер в регионе — вещь привычная и необходимая. Почти все компании предпочитают присылать в филиалы руководителей из головного офиса. Что это — обещание карьерного роста или ссылка неудобных? Ведь редко когда местные сотрудники рады засланному казачку со своим уставом. Что ждет «варягов» в российской глубинке?

(далее...)

Ольга Завражнова, 22.01.2010 17:24 [Комментарии \(2\)](#)

**Вас сократили? Что делать**

Людам, уволенным в первую волну кризиса, грозит профессиональная деградация. Найти работу после большого перерыва крайне тяжело, предупреждают рекрутеры. Выход — самообразование и фриланс-проекты.

Сотрудникам российских компаний, уволенным в первую волну кризиса конца 2008 года, необходимо заниматься самостоятельным развитием или браться за временную работу. Иначе шансы устроиться на постоянную резко снизятся. Не избежать консалтинга, фрилансерских и временных проектов советует соискателям руководитель отдела маркетинга кадрового агентства Ventra Employment Галина Дмитриева. «Многие кадровые агентства предлагают кандидатам, которые в данный момент находятся в поиске постоянной работы, временные проекты, как в российских, так и в западных компаниях; — рассказывает она. — Это может быть работа в бухгалтерии во время балансового отчета, в отделе маркетинга, в HR-отделе и многое другое. Это позволяет решить сразу несколько задач: кандидат может таким образом найти свою компанию, получить дополнительный опыт, и в то же время не деградировать, а остаться в рабочей форме».

(далее...)

Ольга Завражнова, 19.01.2010 11:02 [1 комментарий](#)

**Работа на себя: плюсы и минусы**

Сегодня существует огромное количество возможностей для работы на себя, и не имеет значения, чем вы занимаетесь: пишете статьи, занимаетесь переводом, дизайном или

**Блоги наших партнеров**



**Комментарии**

Юлия Христов в оп Вас сократили? Что делать

Галина Дмитриева в оп Столичные варяги

Мари Поплино в оп Работа на себя: плюсы и минусы

Наталья Авдеева в оп Работа на себя: плюсы и минусы

**Ссылки**

Ventra Employment на Twitter.com  
Официальный Twitter проекта  
**TwitterCounter**

174 Followers  
twittercounter.com



## blog.ventra.ru

В нелегкий 2009 год немногие компании продолжили развивать маркетинговую политику. Нам удалось не поддаться общей тенденции и запустить новый проект - корпоративный блог Ventra Employment.

На сайте [blog.ventra.ru](http://blog.ventra.ru) вы узнаете о самых актуальных темах в мире рекрутмента, а также последних событиях в жизни компании Ventra и о новостях наших клиентов.

На блоге можно обсудить интересующие Вас темы, задать вопрос или поделиться событиями трудовых будней. Присоединяйтесь!

Так же, будем рады приветствовать в рядах наших друзей на [Twitter.com](http://twitter.com/VentraEmp) и [Livejournal.com](http://livejournal.com)!



[twitter.com/VentraEmp](http://twitter.com/VentraEmp)



<http://ventra-ru.livejournal.com/>