

27 → Процесс принятия инвестиционно-го решения от первого контакта до подписания инвестиционного соглашения занимает в среднем девять месяцев (по некоторым инвестициям зафиксированы периоды более двух лет)», — говорит он. По его словам, инвестиции в стартап могут составлять от копеек до миллиардов рублей: «Для высокотехнологических стартапов в России мы наиболее часто слышим суммы от 1 до 300 млн рублей».

ПАЛКИ В КОЛЕСА По словам господина Житнюка, несмотря на то, что в России существуют методы поддержки стартапов, которые прежде всего выражены в бизнес-инкубаторах, существуют и препоны. «И препоны эти такие же, как и для всего остального бизнеса: неблагоприятный инвестиционный и экономический климат. Отсутствие реальной поддержки со стороны государства — более того, явное несоответствие реальности и заявлений со стороны высших государственных чиновников о „поддержке малых предпринимателей“, „инновационном рывке“», — констатирует он.

Господин Филимонов говорит, что, разумеется, государство помогает развиваться стартапам. «Это и технопарки, и бизнес-инкубаторы, софинансируемые государством, а также фонды, выделяющие государственные средства на гранты победителям региональных конкурсов. Однако не исключено, что этими же ресурсами можно было бы распорядиться намного более эффективно, — считает

он. — Что касается несложных предпринимательских стартапов, связанных с такими сферами, как продажи, услуги, то препятствия для них есть, но они вполне успешно преодолеваются. В этом помогут программы повышения коммерческой активности молодежи и элементарное бизнес-образование потенциальных стартаперов. Но если говорить о стартапах и разработках на высоком технологическом уровне, то их фундамент — в образовании, науке, технологическом развитии, а здесь в стране за последнее время упущено немало. Сложно создать действительно прорывной проект, когда подорвана основа. Поэтому авторы и уезжают реализовывать проекты за рубеж, инфраструктура там помогает делать это быстрее и эффективнее. В числе сложностей high-tech-стартапов также и то, что российская команда, если и может разработать отечественный аналог зарубежных образцов, но сыграть на опережение — уже вряд ли. Такой стартап на открытом рынке не может быть успешным в принципе».

По словам господина Божина, проблемой является малое количество бизнес-ангелов. «Это те люди, которые инвестируют на начальной, посевной стадии суммы от \$10–20 тыс. И кроме денег помогают еще своей экспертизой или связями. Без них выживаемость стартапов низкая, ибо некому давать условный \$1 млн — этот проект надо вырастить, а он не получил этих начальных денег и закрылся. Также к проблемам можно отнести отсутствие

поддержки государства. Одной рукой государство создает всякие фонды и комитеты, а другой — не может освободить от налогов начинающие IT-компании. Отсутствует нужная информация. Очень мало изданий пишет про стартапы. А если кто и пишет — то только про удачные проекты, которых немного. И они ходят из издания в издание и рассказывают примерно одни и те же вещи. Но складывается картинка, что все хорошо. К большим проблемам можно отнести коррупцию и работу наших судов. Это те причины, по которым очень многие стартапы регистрируют компанию за рубежом, не в России. Вы были в российском суде? Это ужас. Он не защищает инвестора никаким образом. Я общался с представителем небольшого европейского фонда. Они хотели инвестировать в российские стартапы. Потом посмотрели, что тут творится, и передумали. Для них это слишком сложно. Нельзя сказать, что невозможно. Но эти сложности им не нужны. Они предпочли инвестировать в европейские проекты и южноамериканские», — говорит господин Божин.

Игорь Арнаутов считает, что развитию стартапов в РФ мешает, во-первых, замедление роста экономики и уход части инвесторов в реальный сектор, а во-вторых — снижение инновационной активности, связанной с созданием новых проектов. «Кроме этого, коммерческому внедрению стартапа мешает низкая степень проработанности бизнес-моделей», — говорит он.

Виктория Бойцова, генеральный директор РЭО «Сервис» — управляющей

компании Первого городского бизнес-инкубатора, говорит, что развитию стартапов мешает очень многое. «Неподготовленность самого предпринимателя. Свой бизнес означает работу первые пять-семь лет без отпусков, ежедневное решение каких-либо проблем, и далеко не факт, что вложенный тобой труд окупится. Проблемами являются и косность системы, и незнание программ, разработанных для поддержки стартапов, и невозможность продать разработанный продукт на российском рынке», — подчеркивает она.

Павел Житнюк говорит, что из наиболее известных стартапов ему на ум приходит вышеупомянутый Qiwi. «Кроме того, много инвесторских средств привлек тревел-сервис Ostrovok.ru, но назвать его успешным с точки зрения окупаемости пока нельзя, но его все знают. Pruffi — отличный пример в области HR», — говорит он.

Сергей Филимонов рассказывает, что к успешным проектам можно отнести астраханский Displair (компания создает устройства для создания изображений в воздухе. — **BG**) — это высокие технологии, мировой уровень: не догоняли, а делали свое. Чтобы развить такой проект, нельзя просто сказать сегодня: „Давайте станем все предпринимателями“, провести ликбез стартапера и на завтра получить подобный результат. Требуются годы кропотливой работы, фундаментальное образование и привлечение науки — проект родился отнюдь не случайно и не по указке», — рассказывает он. ■

24 → С ней согласна и госпожа Чернецова: она полагает, что доля фрилансеров и удаленных сотрудников будет увеличиваться в структуре спроса рынка труда. «Но для того чтобы структура кардинально поменялась в их пользу, необходим переход от индустриальной экономики к постиндустриальной, и в краткосрочной перспективе этого не случится. В любом случае доля офисных сотрудников будет превалировать», — рассуждает эксперт.

Директор по персоналу и корпоративным вопросам компании «ЮИТ Санкт-Петербург» Алексей Устинов рассуждает: «На мой взгляд, в перспективе ближайших трех-пяти лет удаленная работа окажется одновременно и вызовом, и неизбежностью. Способствовать этому будет дальнейшее развитие средств коммуникации. Благодаря этому большая возможность использования форм удаленной работы станет, безусловно, конкурентным преимуществом организаций в борьбе за таланты, которым все больше требуется свобода (отсутствие формальной привязанности к рабочему месту). Примечательно, что уже сейчас в шкале ценностей большинства специалистов размер получаемого дохода стоит не на первом месте. И с каждым годом еще более будет возрастать значимость интересной работы, самореализации и ценность сбалансированной личной жизни».

По данным HeadHunter, самыми востребованными в Северной столице в первом полугодии 2013 года были удаленные работники в следующих профессиональных областях: «IT, телекоммуникации, интернет» — 37% от общего числа вакансий для удаленной работы, размещенных на сайте hh.ru в данный период,

«Продажи» — 20%, «Маркетинг» — 17%, «Искусство, медиа» — 12% и «Начало карьеры» — 10%.

Средняя зарплата удаленных работников в Санкт-Петербурге в первом полугодии 2013 года составила 32,5 тыс. рублей, минимальная зафиксированная зарплата для них составила 7,5 тыс. рублей, максимальная — 112 342 рубля. А средняя заработная плата на рынке труда Санкт-Петербурга в этот период была на уровне 33 тыс. рублей.

По данным хедхантеров, среди желающих работать удаленно в Петербурге больше всего женщин — 66%. Средний возраст соискателей составляет 26–35 лет. Кроме того, практически у половины кандидатов незаконченное высшее образование и опыт работы более шести лет. Чуть менее половины кандидатов ожидают получать зарплату в диапазоне от 20 до 40 тыс. рублей.

В целом удаленная работа имеет ряд преимуществ, которые и объясняют такой стремительный рост популярности подобных вакансий. Для соискателя работа на расстоянии экономит время и деньги на дорогу до офиса и обратно, зачастую позволяет самостоятельно определять свой рабочий график, а также не переживать по поводу офисного дресс-кода. Также удаленная работа позволяет сотруднику находиться рядом с семьей, что особенно востребовано у родителей с маленькими детьми.

Работодатель при этом имеет возможность привлекать специалистов из других регионов и стран, существенно снизить затраты на аренду офисного помещения и фонд оплаты труда.

Екатерина Тихвинская, директор по персоналу ЗАО «Упонор Рус», говорит,

что развитию удаленной работы способствует и то, что для публичных компаний одним из важных критериев оценки эффективности является доля дохода/прибыли на одного сотрудника. Привлечение фрилансеров или передача ряда функций на аутсорсинг позволяют оптимизировать процессы внутри организации. «Такие компании могут существенно сэкономить на аренде и других сопутствующих затратах на персонал», — объясняет она.

Однако удаленная работа имеет и ряд недостатков. Специалист меньше вовлечен в контекст задач компании, возможны коммуникативные и управленческие накладки. Работодателю может быть сложно проследить за ходом выполнения тех или иных задач, поэтому компания рискует в итоге получить недоброкачественный продукт или услугу.

В компании HeadHunter, рассуждая о плюсах и минусах фриланса, отмечают: «Компания Yahoo ввела запрет на удаленную работу и настаивает на работе в офисе для всех своих сотрудников, считая, что креативный инновационный продукт можно создавать лишь в тесном личном взаимодействии сотрудников».

Екатерина Тихвинская с этим согласна: «Удаленная работа размывает понятие трудового коллектива как общности людей, объединенных определенной корпоративной культурой. Труднее будет реализовывать „миссию“ фирмы, претворяя общие идеи в жизнь. От фрилансера не требуется лояльности или разделения ценности компании. Сотрудники, работающие по домам, не могут быть частью сплоченного коллектива. Когда процент таких людей в компании небольшой, это не может оказать серьезного

влияния. Увеличение количества фрилансеров может негативно отразиться на деятельности компании в целом. Однако нельзя однозначно утверждать о кризисе бизнеса в случае значительного изменения структуры трудового коллектива. С уверенностью можно сказать, что изменилась ситуация на рынке и трансформировалась сама идея традиционных социальных институтов. Вполне возможно, что пришла очередь трудовых коллективов».

Но сотрудники, работающие удаленно, чаще всего входят в штат компании. Работа же с фрилансерами имеет свою специфику.

Дмитрий Золин, управляющий директор сети бизнес-центров «Сенатор», отмечает, что сотрудник на фрилансе за определенный объем работы, как правило, получает больше, чем человек в штате. «Тем не менее привлечение такого работника бывает необходимо компании. Например, если объем работы значительно повышается, но понятно, что это временно. Или же если компания ведет работу над проектом, который требует привлечения узкоспециализированного сотрудника, например, фотографа, которого нет в штате. Еще один вариант — когда необходимость в сотруднике с новой специализацией только начинает формироваться. Иногда перед тем, как приходит четкое осознание этого, компания предпочитает „опробовать“ новую для себя должность на сотруднике вне штата», — говорит он.

«Опасность фриланса понятна — такой сотрудник может запросто „соскочить“, его не связывают никакие обязательства», — полагает господин Золин. ■