

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 13  
(425)

2017

Выпуск адрес: по заказу "Ресурсы" - 7162, 7165, 7205.

АСУП

Главная тема:



# Хантят не программистов, а руководителей проектов или хотя бы тимлидов

*Пусть пчелы несут мед,  
а пасечник им в этом  
помогает*



**Кирилл Медведев**

**«СёрчИнформ»**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



### **❖ Какие языки программирования сегодня наиболее дорогие?**



Назвать тройку самых оплачиваемых языков не могу. Но наш опыт показывает, что лидирует по оплате язык C++. Эти разработчики на 20-25% дороже, чем остальные, при сопоставимых характеристиках и опыте.

### **❖ Кого из программистов, уехавших ранее за рубеж, сегодня компании рады схантить к себе, и почему?**

— В этом вопросе важно, как выстроены бизнес-процессы в конкретной компании, что для нее является принципиальным. К примеру, работодателя может интересовать определенный опыт зарубежного специалиста, который даст дополнительные преимущества бизнесу.

В целом же это было актуально 3-4 года назад, сейчас идет обоюдный обмен: от них к нам, от нас — к ним. Для обмена опытом нет барьеров, технологии общедоступны — в любой момент специалист может пройти онлайн-обучение и получить нужные знания, к примеру, изучить язык C# Microsoft.

С другой стороны, тот, кто отвечает за организацию работы отдела разработки,

должен четко понимать, какие технологии подходят и что они дают бизнесу. Потому хантинг относится скорее к начальникам отделов, тимлидам, чем к рядовым специалистам.

### **❖ Как от программиста добиваться лояльности?**

— Не стал бы делать акцент именно на программистах. Да, у них есть свои нюансы, но для нас одинаково важны сотрудники всех специальностей. Большинство разработчиков — интроверты, им нужны спокойные и комфортные условия труда. Но это не значит, что бухгалтеру не должно быть так же комфортно. Относительно дополнительных плюсов и бонусов именно для программистов у нас та же позиция. Все остальное — скорее, заигрывание, чем мотивация.

Мы придерживаемся той позиции, что работодатель и сотрудники именно сотрудничают, независимо от специальности и должности. Это исключает взаимное манипулирование и позволяет вести конструктивный диалог, высказывать и слышать аргументы сторон. Такое взаимное уважение и партнерские отношения дают положительный результат.

### **❖ Ожидаете ли вы перепроизводства программистов, как в свое время юристов?**

— С учетом бурного роста рынка IT-услуг и перехода многих профессий в

виртуальную среду — нет. Понятно, что есть какие-то умирающие языки и технологии, но профессионально активные программисты, как правило, легко переходят с одного языка на другой. Этот процесс всегда был естественным для рынка.

и в любой другой профессии: отличный бухгалтер не обязательно станет хорошим главным бухгалтером. Причина — на любой руководящей должности административных функций и обязанностей намного больше, чем профессиональных.

## ТАК КАК ОН НЕ МОГ ДАВИТЬ НА ЛЮДЕЙ, КОТОРЫЕ НЕ СПРАВЛЯЛИСЬ, ТО САМ НАЧИНАЛ ПЕРЕДЕЛЫВАТЬ ИХ РАБОТУ

**IT** IT-руководители — из каких профессий и сфер появляются они на вершине успеха?

— В 80% случаев хороший программист — это отнюдь не хороший начальник. Даже наоборот. Точно так же, как

То есть между хорошим специалистом и хорошим руководителем нет прямой зависимости. У нас, наоборот, есть даже негативный опыт: имеем парочку «загубленных» хороших программистов.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**