

0+

КОМАНДА СУПЕРГЕРОЕВ ИТ

Как создать команду сисадминов,
которых обожают
внутренние пользователи



Геннадий Береговский
Директор по ИТ
HeadHunter



О СЕБЕ

Геннадий Береговский – Директор по
Информационным Технологиям

По образованию инженер-программист.
Занимался сайтостроением, разработкой систем
автоматизации кадровых агентств, созданием
компиляторов.

С 2006 года в компании HeadHunter
С 2008 года в должности Директора по ИТ

HEADHUNTER



- Международная компания
- 500 человек
- 19 офисов

3-ий НА ПЛАНЕТЕ

Website Ranking

Top 50 sites in the world for Career And Education > Jobs And Employment

jobs and Employment



Worldwide

Update list

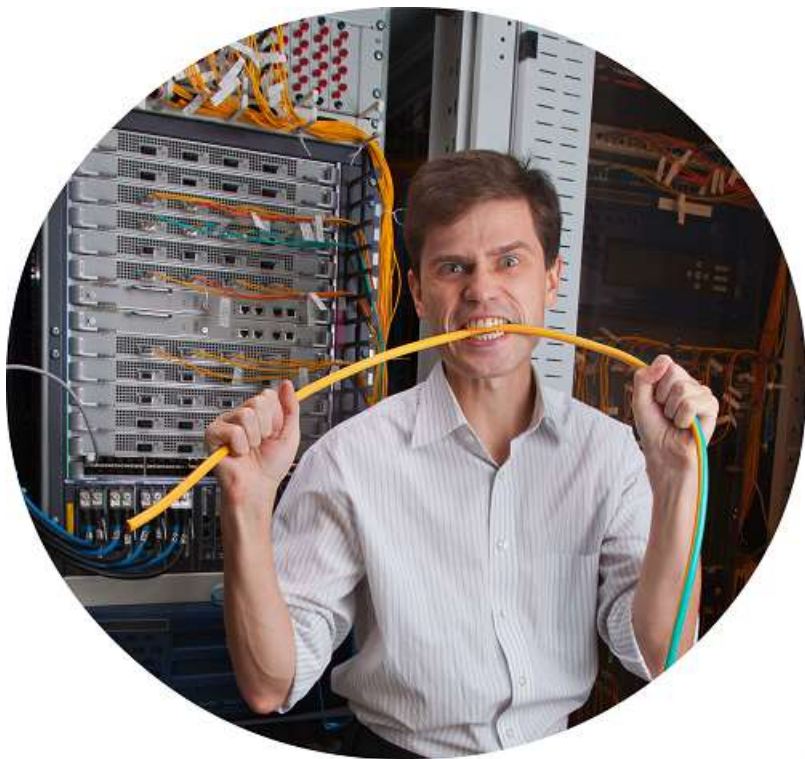
Showing up to 50 websites. [Upgrade to get the full list.](#)

Download Excel

Rank	Website	Category
1	 Indeed.com	Career and Education > Jobs and Employment
2	 Pole-Emploi.fr	Career and Education > Jobs and Employment
3	 Hh.ru	Career and Education > Jobs and Employment
4	 Brassring.com	Career and Education > Jobs and Employment
5	 Naukri.com	Career and Education > Jobs and Employment
6	 Glassdoor.com	Career and Education > Jobs and Employment
7	 Upwork.com	Career and Education > Jobs and Employment
8	 Monster.com	Career and Education > Jobs and Employment

ИТ-ДЕПАРТАМЕНТ HEADHUNTER





КАК ОБЫЧНО ИТ ОТДЕЛ ВИДЯТ СОТРУДНИКИ ДРУГИХ ОТДЕЛОВ?

- Неопрятные
- Грубые
- Заносчивые
- Ленивые
- Говорят на непонятном языке
- Носят шорты и бороды
- Неоправданно много получают

ТИПИЧНЫЙ СИСАДМИН ГЛАЗАМИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ



Компьютерщики. Сезон 1 серия 1



ИЩЕМ ПРИЧИНЫ

- Отсутствие ИТ директора или ошибочное видение его роли
- Неверно подобранный персонал
- Отсутствие правильной системы мотивации сотрудников ИТ отдела
- Отсутствие единой системы обработки запросов

КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ ИМИДЖ ИТ ОТДЕЛА?



- Эффективные
- Профессионалы
- Надежные
- Вежливые
- Приятные внешне
- Не зря едят свой хлеб

ВЫБИРАЕМ ИЗНАЧАЛЬНО ДЛЯ БУДУЩЕЙ СУПЕРКОМАНДЫ:



- Правильных людей
- Правильные инструменты для работы
- Правильные рычаги управления

ОТБИРАЕМ
ЛЮДЕЙ



ПРОДУМЫВАЕМ ТОНКОСТИ РАБОТЫ ПО СОЗДАНИЮ ОТДЕЛА



- какова должна быть структура будущего ИТ отдела?
- на какие позиции нужно набрать людей?
- каковы будут их должностные обязанности?
- какие знания/ компетенции необходимы кандидатам?
- какой я смогу предложить план развития каждому кандидату?
- какие у меня будут в распоряжении способы вознаграждения сотрудников?

ГОТОВИМСЯ К ИНТЕРВЬЮ. ЧТО БУДЕМ ПРОВЕРЯТЬ ПОМИМО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ?



- Умение думать
- Умение разговаривать
- Умение и желание развиваться
- Внутренняя мотивация



ПРОВЕРЯЕМ УМЕНИЕ РАЗГОВАРИВАТЬ. НЕУДОБНЫЕ ВОПРОСЫ.

Примеры вопросов:

- Как вы поступите, если решение задачи, предложенное руководителем, представляется вам нерациональным?
- Как вы поступите, если вашему напарнику, который меньше работал, выплатили премию вместо вас?

ПРОВЕРЯЕМ УМЕНИЕ И ЖЕЛАНИЕ РАЗВИВАТЬСЯ. СИСТЕМА ЦЕННОСТЕЙ СОИСКАТЕЛЯ.



- Кем вы видите себя через пять лет?
- Как будете действовать, если поймете, что ваших знаний недостаточно для решения задачи?
- Какое ваше самое большое достижение за последнее время?

ОТБИРАЕМ ИНСТРУМЕНТЫ





ОПРЕДЕЛЯЕМ ПРИНЦИПЫ, ТРАНСЛИРУЕМЫЕ КОМАНДЕ



- Результат работы сисадмина – довольный клиент
- Клиент всегда прав
- Все в команде ответственны друг за друга
- Кросс-функциональность
- Будьте ленивы
- С начальником можно и нужно говорить

ВЫБИРАЕМ РЫЧАГИ УПРАВЛЕНИЯ



ВЫБИРАЕМ РЫЧАГИ УПРАВЛЕНИЯ

Определяем систему потребностей отдельных членов группы

- беседуем
- наблюдаем



СОЗДАЕМ КОМАНДУ ИЗ ГРУППЫ

- формулируем общие цели
- разнообразим задачи
- возлагаем ответственность на всех членов группы



ВЫБИРАЕМ РЫЧАГИ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДОЙ В ЦЕЛОМ И ОТДЕЛЬНЫМИ ЕЕ ЧЛЕНАМИ

- Продолжаем общение и наблюдение
- Вводим системные оценки

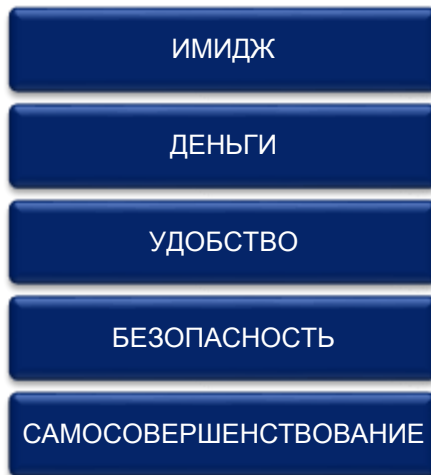
ОПРЕДЕЛЯЕМ СТИМУЛЫ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ СИСТЕМЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ

СТИМУЛ 1

Оценка за клиенто-ориентированность



ПОТРЕБНОСТИ,
МОТИВИРУЮЩИЕ
ЧЕЛОВЕКА



СТИМУЛ 2

Общая оценка
команде

НАСЛАЖДАЕМСЯ ИЗМЕНЕНИЕМ ИМИДЖА СИСАДМИНА



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ