

Деньги и внутренние часы компании-разработчика

Антон Овчинников
Individ
23-24.09.2010

Давайте знакомиться

- 13 лет
- 1000+ проектов



- ISO 9001:2000
- 40 человек
- Книги (тираж 18000+)

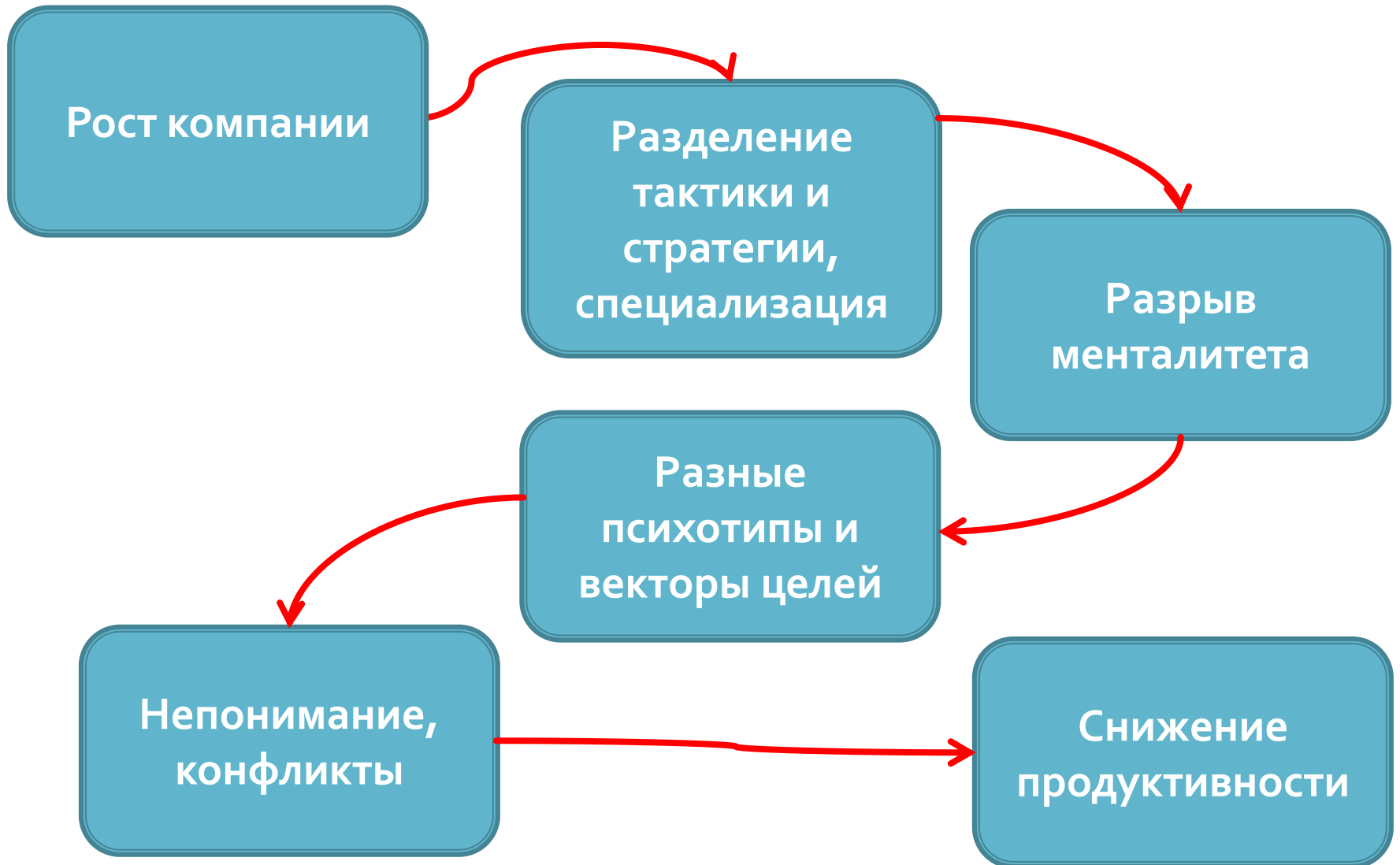
Начнем
вот с Вас!



О чем говорим

- Внутренние деньги
- Внешние деньги
- Видимые и невидимые затраты
 - Векторы интересов
 - Мотивация
 - Командообразование

Проблема



Глобальная разница

Работодатель:

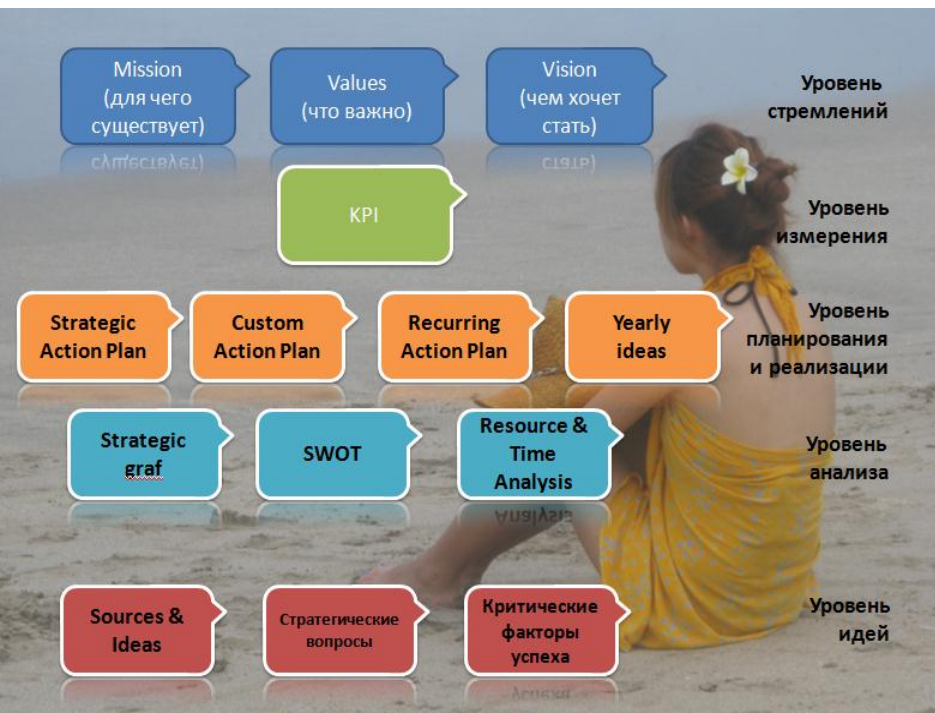
«*&^#@%))(@#\$*&@...»

Сотрудник:

«Работаешь, работаешь...»

А тебе вместо "спасибо" –

«когда будет готово?»



Цели

Для работодателя

- Повысить производственную эффективность сотрудника
- Увеличить срок работы в компании адекватных сотрудников
- Повысить доверие к работодателю

Для сотрудника

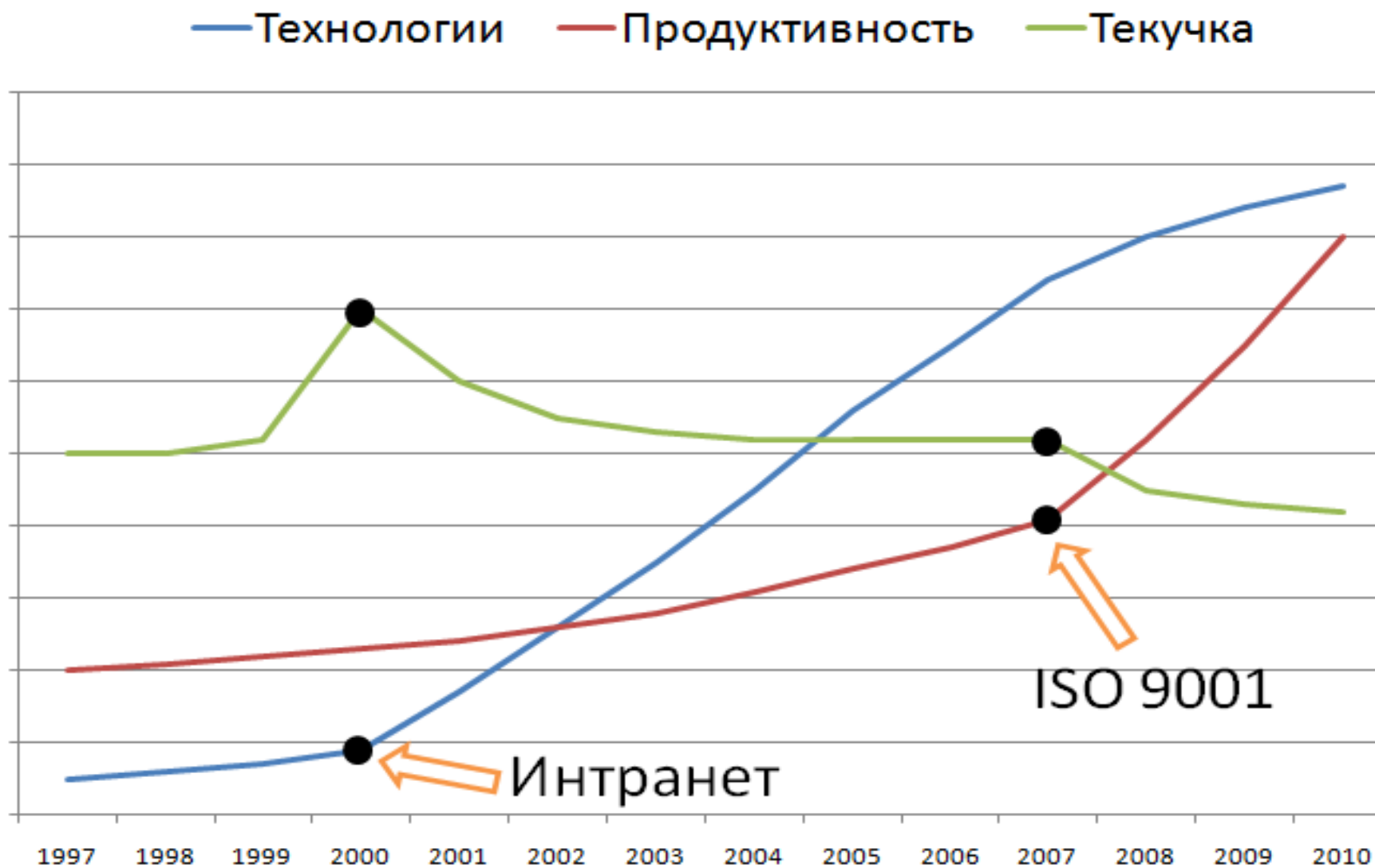
- Получить представление о своей стоимости глазами работодателя
- Узнать о пока еще неизвестных возможностях, как он может реализоваться в этой компании

// Через финансовый срез реализуемых проектов

Как достигать

Консервативно	Прогрессивно
Разделение ролей, должностные инструкции	СМК, аттестация
Раскрытие 20% информации	Раскрытие 95% информации
Ежегодно-квартально	В реальном времени
Структуризация по должностям	Структуризация по психотипам
Ответственность на должности	Ответственность на личности
Технологии	Подталкивание в сторону самоактуализации (Маслоу)

Результаты



Что донести

Деньги

Как распределяются деньги от проекта



Зарплата – это только **часть** нижнего сектора

Невидимые работы

Какие **работы** обычно НЕ видят специалисты производства

- Предпроектная работа (5-10%)
- Работа не в офисе (3-10%)
- 50% работы менеджеров (8-15%)
- Субподряд (0-30%)
- Сверхработа для удовлетворенности клиента (5-40%)
- Гарантия и рекламации (3-10%)
- Риски сверхзатрат на реализацию чего-то нового или сложного (5-50%)

Итого: видимы только 30-50% всех работ

Парадоксы и интересности

- $E = IQ * EQ^2$
- Доходы и расходы (отделы производства и продаж)
- Игра с ненулевой суммой (преферанс)
- Цена замены (субподряд, найм нового)
- Группа / Команда (что лучше)

// Программисты любят «интересненькое»

Как донести

Менталитет программистов

- Удовлетворенная на 80% потребность не мотивирует
- Для программистов потребности физического выживания и безопасности, как правило, удовлетворены
- Упертые и правые

- Основные стимулы
 - Заслужить уважение других
 - Занять адекватное положение
 - Получить признание

// «Программист – это не профессия, а образ мышления», (с) программисты

Кому доносим

- Генератор идей
- Исследователь ресурсов
- Координатор
- Мотиватор (шейпер)
- Аналитик (критик)
- Вдохновитель команды
- Реализатор
- Контролер (педант)
- Специалист

Психотипы

Упрощенная модель Юнга

Анализаторы

Контролеры

Моторы

Поддержка

Психотипы

Упрощенная модель Юнга в IT

Аналитаторы
50%

Контролеры
25%

Поддержка - 15%

Моторы – 10%

Что и как доносить

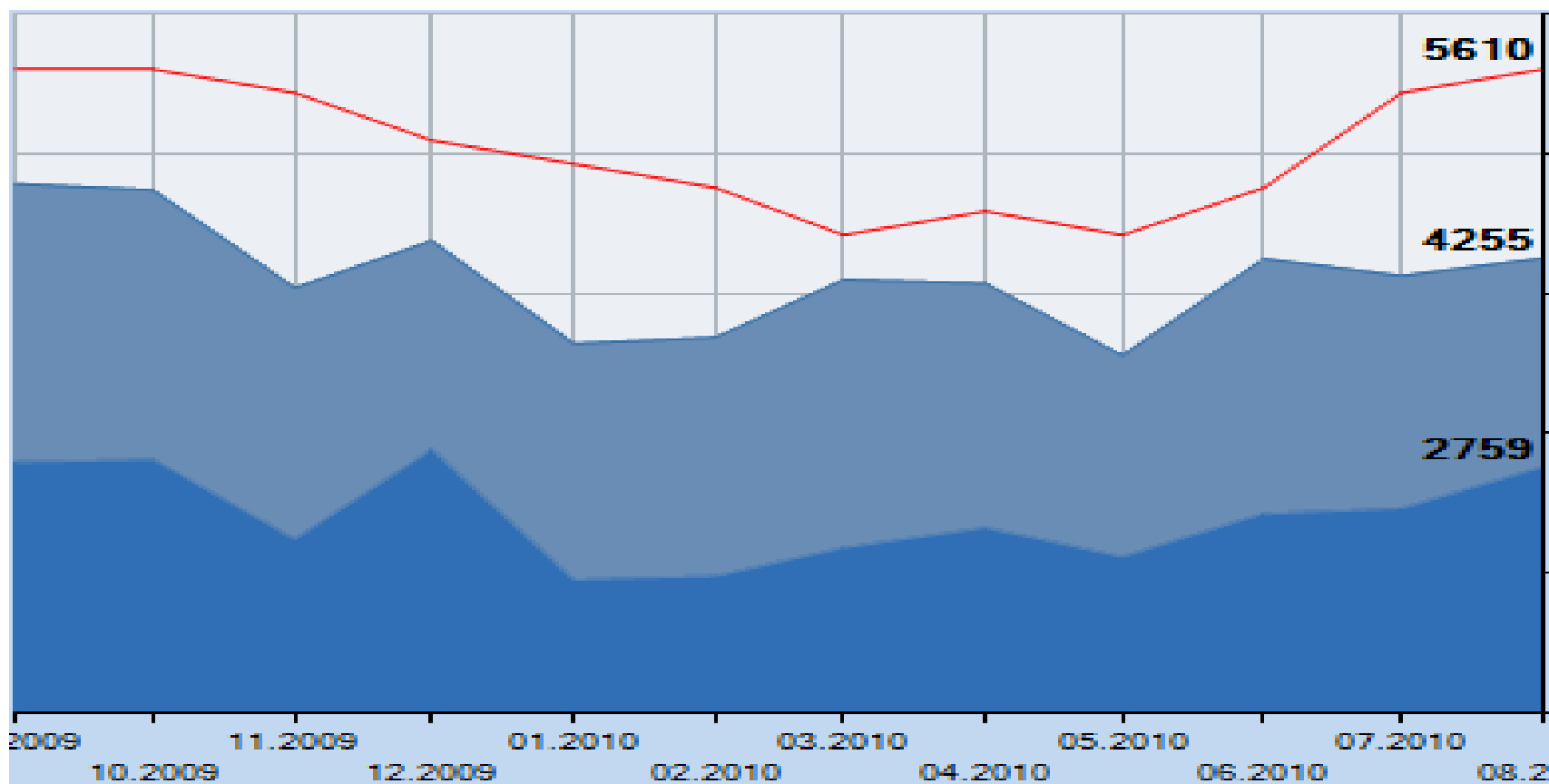
Анализатор

- Общие **доходы и расходы**
- Позиция сотрудника в общей структуре доходов и расходов
- Как можно больше цифр и графиков



Что и как доносить

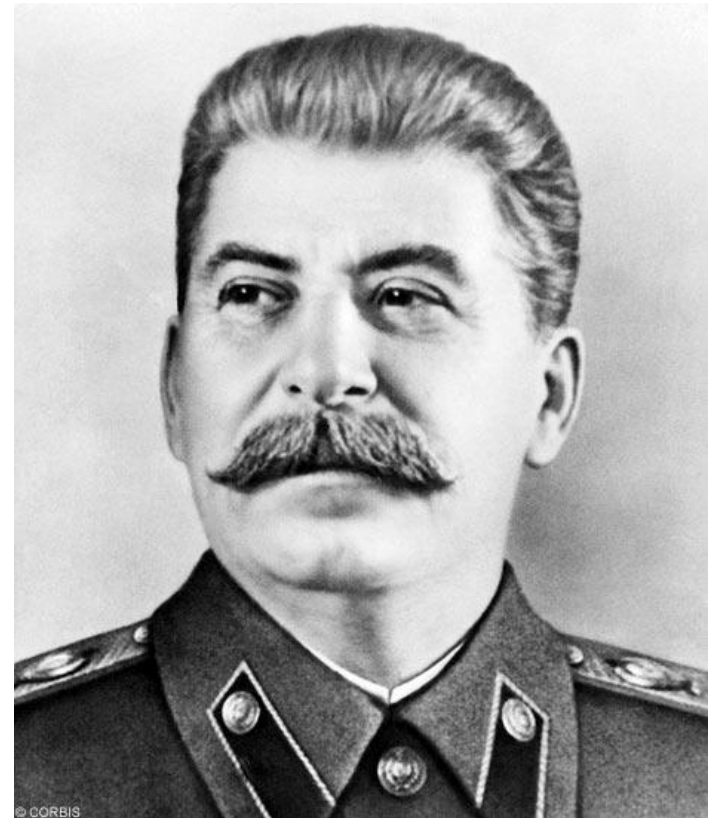
Анализатор. Пример



Что и как доносить

Контролер

- Общие **доходы и расходы**
- Позиция сотрудника в общей структуре доходов и расходов
- Рациональность раскрытой структуры затрат



Что и как доносить

Контролер. Пример

- Публикация
 - Перенос с другого сайта с коррекцией = 12 страниц в час
 - Публикация из MS Office = 8 страниц в час
- Приемка и тестирование
 - Первичная приемка = 5% плановых затрат на 1-ю версию
 - Написание плана тестирования = 1 час на каждые 150 часов программистов

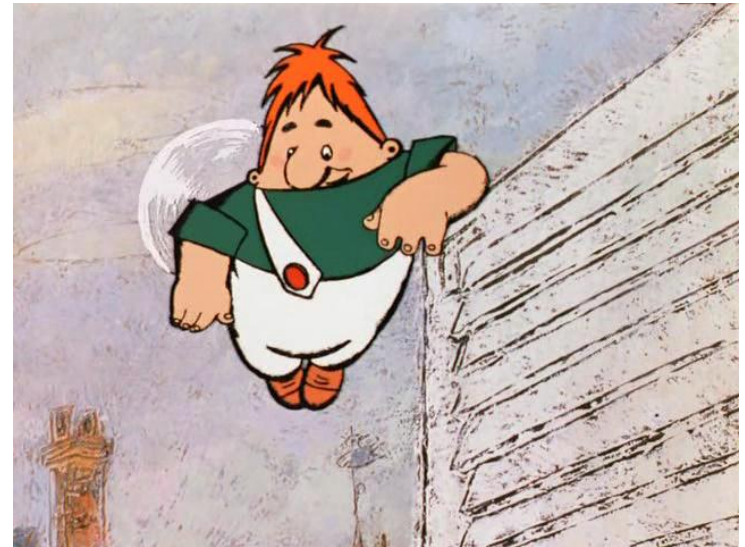
...

Категория	Факт	План
Управление проектом	176	177
Творческие работы и дизайн	53	92
Графические работы	21	14
Проектирование	2	5
Прототипирование	132	134
Программирование	311	223
Интеграция, импорт и экспорт данных	88	109
Публикация текстов	1	6
Написание текстов и документирование	5	4
Тестирование	28	40
Обучение заказчика	0	0
Администрирование	4	12
Итого	822	816

Что и как доносить

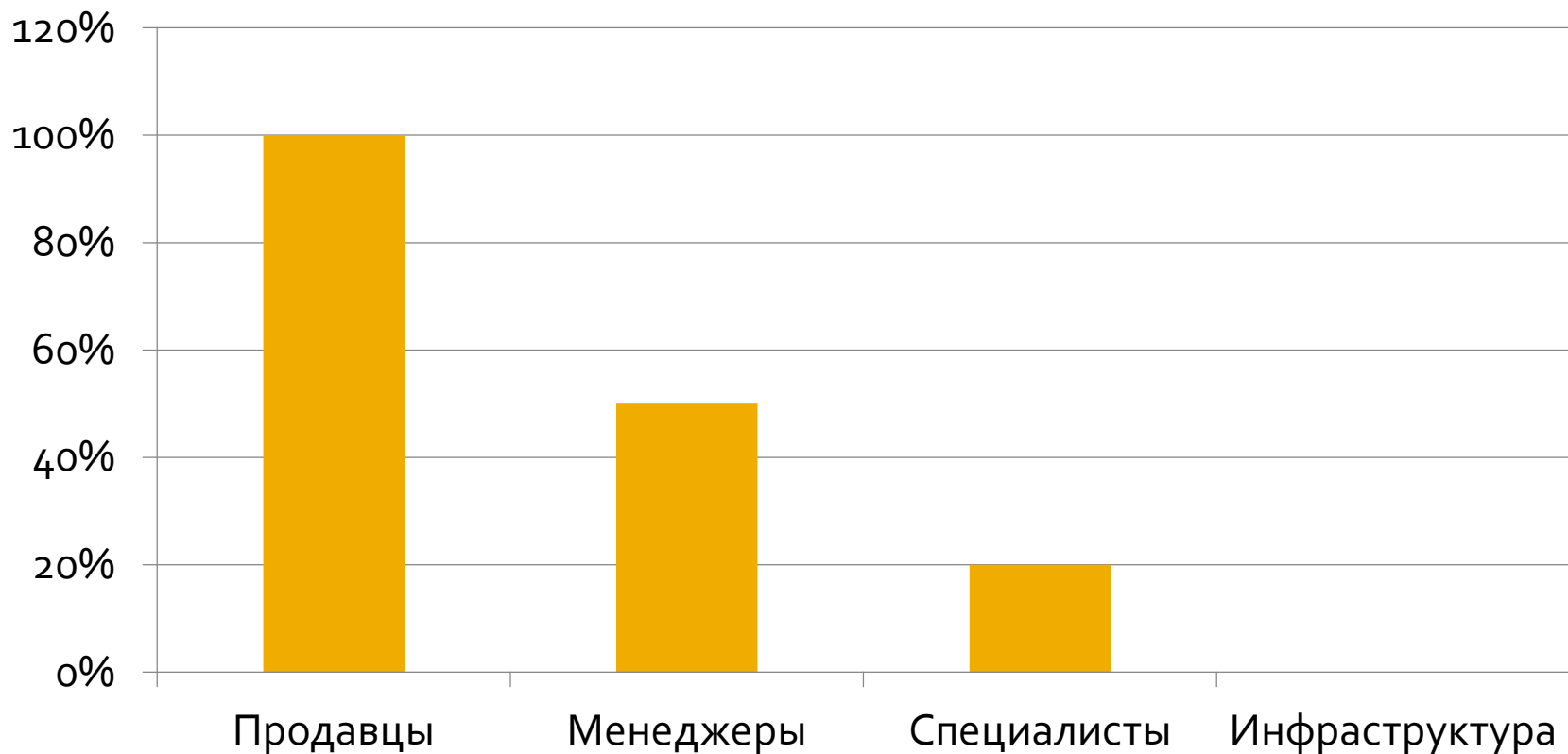
Мотор

- Доходы
- Личный вклад в общий доход
- Зависимость дохода специалиста от его вклада



Что и как доносить

Мотор. Бонусная система



Что и как доносить

Поддержка

- **Расходы**
- Ценность сотрудника в общем деле
- Как можно больше похвалы
- Говорить как можно чаще



Что и как доносить

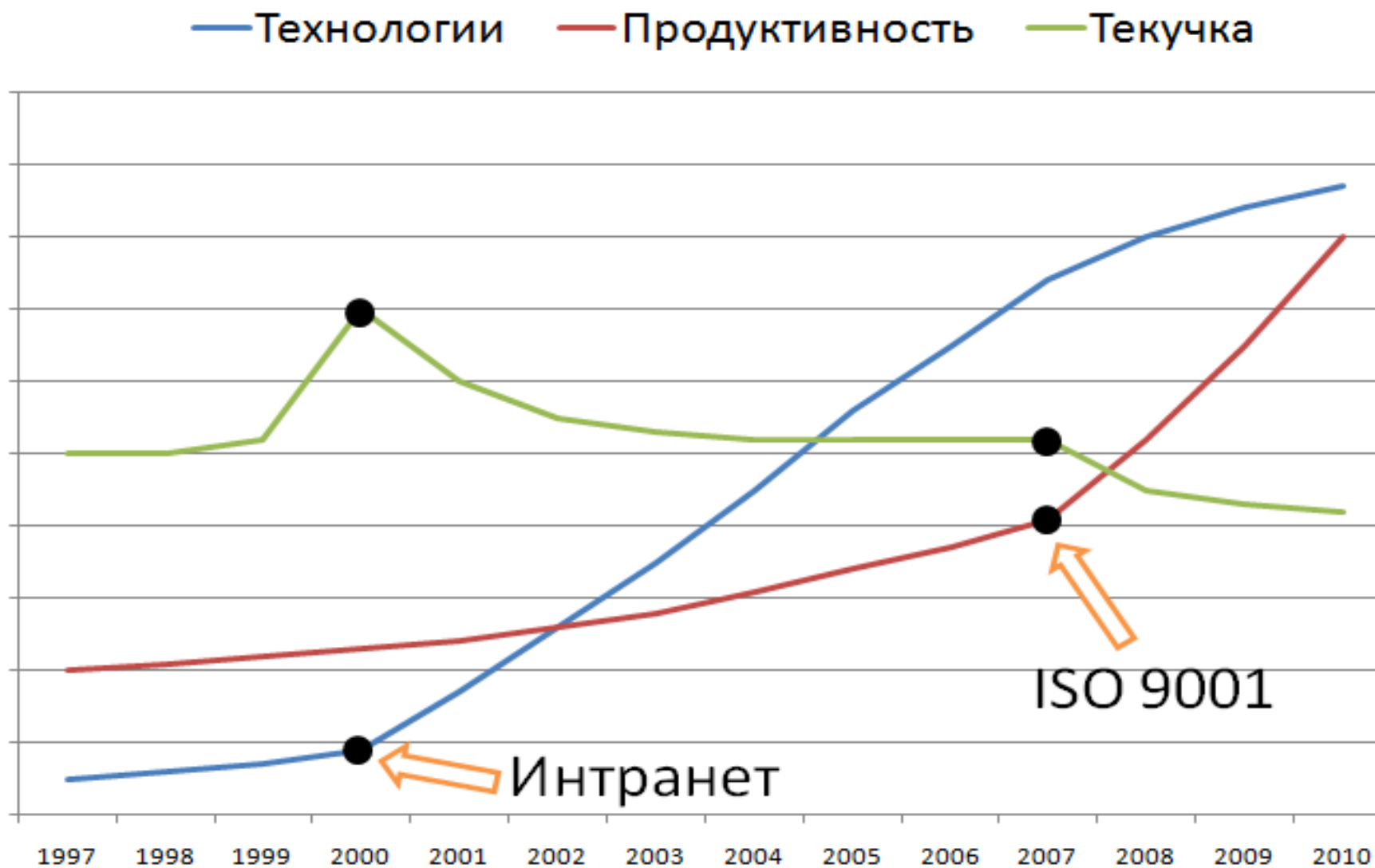
Поддержка. Пример

Представление сотрудника	Представление владельца
<ol style="list-style-type: none">1. Зарплата (40% расходов)2. Аренда и офисные расходы (30%)3. Компьютеры, Интернет (20%)4. Может еще что-то забыл (10%)	<ol style="list-style-type: none">1. Налоги2. Стратегическое развитие3. Финансовый менеджмент4. Маркетинг-PR-Продажи5. Качество продукта, аналитика6. СМК, операции7. Управление проектами8. Лицензирование9. Безопасность10. HR, обучение11. Офис... <p>(зарплата – 10%, кусочек из «7»)</p>

Матрица совместимости

Тип	Кто
Анализатор	Босс Директор-контролер Директор-анализатор
Контролер	Босс Директор-контролер
Мотор	Босс
Поддержка	Босс HR Директор-мотор Директор-поддержка

Результаты



Управление рисками

«Мы нанимаем жизненные позиции», (с) SouthWest Airlines

- Прежде людей нанимали за умения и обучали нужному отношению к делу
- В новой экономике следует нанимать за нужное отношение к делу и учить необходимым умениям

// Срок внедрения: 6 => 1-3 месяцев

Управление рисками

- Правильно определять целевой срок партнерства со специалистом
- Коммуникативность оценивать выше интеллекта
- Быть в постоянном контакте
- Давать любовь, признание и возможность самореализации

Заключение

Вопросы?



Антон Овчинников
вице-президент

Напишите Антону:
anton@individ.ru

Или звоните:
+7 (4852) 58-72-26
+7 (4852) 58-72-29

*"Более половины вопросов на собеседовании относятся не к профессиональным навыкам, а к оценке личности. Мне интересно, кем вы **МОЖЕТЕ** стать, а не являетесь. Будьте к этому готовы."*