

# Как мы продаем людей

## Принципы и нюансы работы

Ульяновск



**Сергей Полуэктов**  
директор

# КТО МЫ ВОООБЩЕ ТАКИЕ?

75 разработчиков в штате

- PHP Python Ruby Node.js Erlang Golang RabbitMQ Ansible Docker ...
- HTML5 CSS3 LESS SASS JS AngularJS ReactJS Vue.js TypeScript ...
- Selenium CasperJS Protractor Jasmine Galen Artillery Gatling JMeter ...

Рейтинги Теглайн:

- аутсорс-продакшны: 2 место
- веб-разработчики/интеграторы: 13 место
- digital-продакшны/веб-студии: 39 место



# Почему мы стали работать по модели продажи людей

1. Я программист, и всегда хотелось заниматься только разработкой и ничем больше
2. Избегаю конфликтов
3. Не люблю ни под что подписываться
4. Не люблю что-то кому-то доказывать
5. Люблю равноправные отношения

Себя считаю практически идеальным разработчиком - все хорошие разработчики позицией и отношением к делу похожи на меня.

# Принципы работы по модели продажи людей

1. Делаем работу — отправляем отчет по затраченным часам специалистов в конце периода
2. Все проектное управление на стороне клиента
3. Наши разработчики — полноценные члены проектной команды с коммуникацией с другими участниками проекта
4. Покупается или время конкретного разработчика, или просто время специалиста в нашей компании
5. Можно обратиться за привлечением более или менее дорогих специалистов для решения других задач

# Менеджмент компании по продаже людей

1. В идеальном случае контролировать рабочее время и следить за фиксацией часов в трекере
2. Предупреждать потенциальные проблемы разработки
3. Оказывать технологический и организационный консалтинг клиентскому менеджеру проекта
4. Быть центром информации по компетенциям, возможностям и опыту специалистов.

Не требуется глубокого погружения в проект, 1 менеджер может работать с большим числом разработчиков и проектов.



# Показатели эффективности работы менеджеров

1. Уровень загрузки: отношение объемов работ к мощности производства

Должно стремиться к равенству, допустимо 10% отклонения

2. КПД разработчика или проекта - отношение согласованных часов к общему затраченному времени

Должно стремиться к 100 процентам, допустимо 5% отклонения

Главный показатель - общий объем отгрузок (ваш Кэп)

## Когда комфортнее работать по модели продажи людей

1. Со стороны клиента компетентные в процессах разработки люди
2. Со стороны клиента такие же программисты, как и мы
3. Расширение производственных мощностей в монолитном проекте
4. Проект живой
5. Требуется инженерный подход и решение исследовательских задач
6. Сложные проектные решения
7. Тяжелое проектное наследие

Мы просто не хотим брать на себя лишние риски и ответственность за вопросы, в которых мы не эксперты :)

# Что модель продажи людей дает для проекта

1. Более качественные и масштабируемые проектные решения
2. Гибкость и готовность команды к изменениям
3. Более высокую мотивацию разработчиков на проекте
4. Более прогнозируемый для клиента результат
5. Меньшее количество головной боли всем участникам процесса
6. Возможность безболезненно приостановить разработку
7. При грамотном управлении это дешевле

По факту — работа с практически неограниченной командой узкоспециализированных экспертов как со штатными единицами, с дополнительной технической и проектной экспертизой техдира.





# Часто задаваемые вопросы

1. А чего это вы нам выставляете часы за исправление ваших же багов
2. Чего это больно большой счет по итогам месяца получился
3. А не накручиваете ли вы там часы, чтобы содрать с нас побольше денег
4. Я другое имел в виду, переделывайте за свой счет
5. (для субподрядных работ) У нас клиент не принял работы, поэтому мы ваши тоже не принимаем
6. Ваша реализация, которую вы сделали два месяца назад, перестала работать

Обычно ответы на все эти вопросы находятся в плоскости организации проектной работы.

# Правильные вопросы от клиента при работе

1. Для этого разработчика задачи слишком сложные, он не справляется
2. У нас упал темп разработки, давайте что-то придумаем
3. Нам нужно зарелизиться через две недели, давайте подумаем как это возможно
4. По-моему у нас скоро все рухнет, что думаете
5. Вы слишком дорогие для нас :(

Работаем на предупреждение проблем, в режиме партнерства, максимально включаемся.

# Риск халтуры разработчиков

Как бороться:

1. Не пускать на самотек
2. Обеспечивать технологический надзор
3. Помнить о том, какой от нас ждут результат
4. Пост оценка задач со стороны менеджера
5. Не ронять мотивацию невыполнением обещаний
6. Брать разработчиков нашей философией
7. Разработчику-халтурщику у нас не место

# Риск несогласования / неоплаты работ

Как бороться:

1. Работать максимум месячными этапами
2. Следить за актуальностью трекера и фиксацией затраченного времени
3. Следить за максимальной декомпозицией задач со стороны менеджера
4. Предупреждать о потенциальных авариях и проблемах на проекте
5. Не допускать халтуры и не обманывать
6. Поднимать вопрос о некомпетентности менеджера со стороны клиента
7. Напоминать и жестко следить за границами ответственности
8. Вводить санкции в виде приостановки работ
9. Сохранять партнерские и человеческие отношения



# Риск ухода разработчика к клиенту

Как бороться:

1. Принимать участие в проекте со стороны менеджмента, даже если там все хорошо
2. Обеспечивать проектную ротацию и технологический рост
3. Работать командами
4. Иметь сильную корпоративную культуру
5. Иметь ценность для клиента как компании, а не в виде конкретного разработчика
6. Максимально жестко реагировать на прецеденты
7. Сохранять человеческие и партнерские отношения с клиентом

# Когда можно работать по модели продажи людей

1. Быть готовым самим по ней работать
2. Быть готовым со своей стороны работать в доверительном и партнерском формате
3. Понять, что люди клиента, особенно ЛПР, разбираются в разработке
4. Есть менеджер на стороне клиента, способный управлять процессом
5. Проговорить и зафиксировать зоны ответственности
6. Понять, что люди на стороне клиента хорошие, и с ними можно дружить
7. Рассказать этот доклад о секретах работы по модели продажи людей :)



# Морально-этическая сторона вопроса для команды

1. Помнить о том, что действительно важно для разработчиков
  - интересные задачи
  - вменяемое технически грамотное руководство
  - рост и обучение
  - интересные деньги
  - коллектив профессионалов
  - ...
2. Это всего лишь маркетинг и провокационный месседж :)
3. Объяснять, что имелась в виду не работорговля, все равно важно
4. Шутим и веселимся в офисе на тему продажи людей
5. Не берем за правило жизни в офисных отношениях
6. Знаем меру



# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

**Сергей Полуэктов**  
директор