

Внутренняя  
мобильность-  
уйти нельзя остаться



Контур

Вилисова Рита  
менеджер проекта буткамп

# Контур

70+

продуктов

121

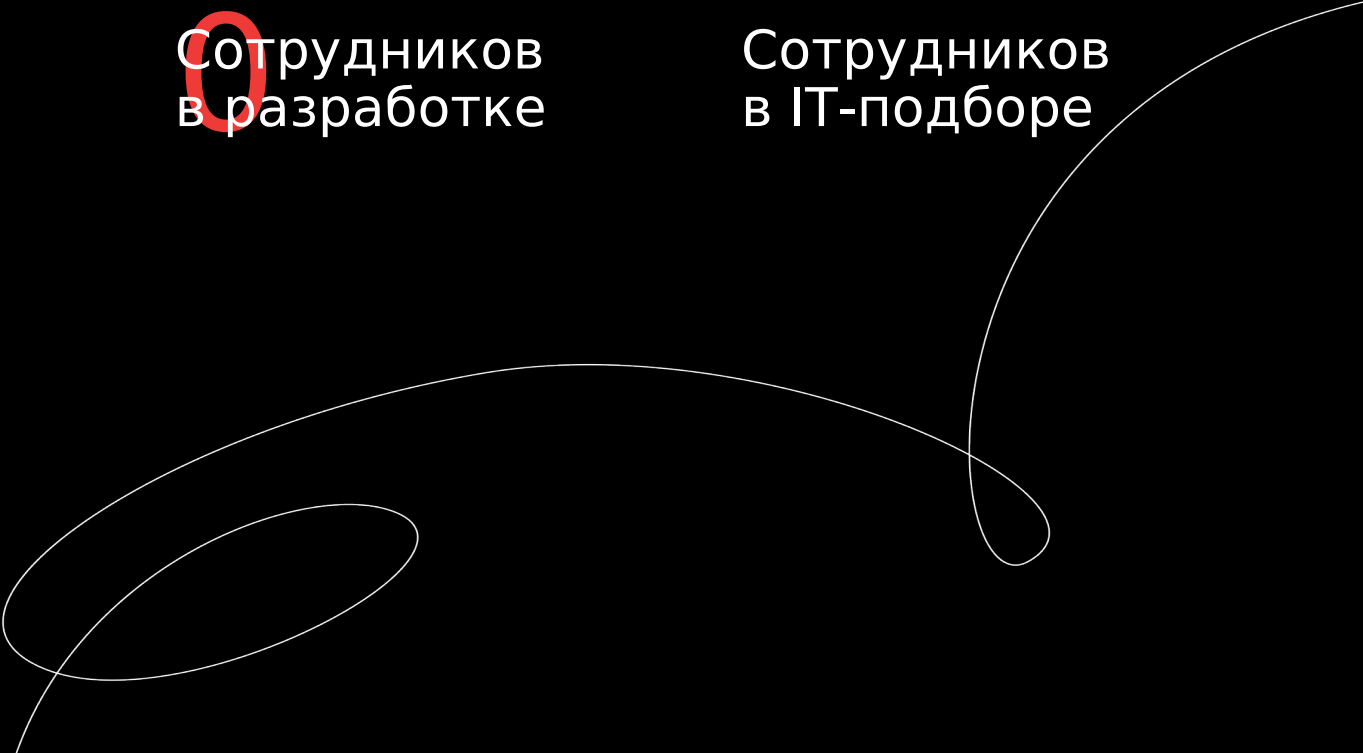
Команд  
в 10 офисах  
разработки

150

Сотрудников  
в разработке

16

Сотрудников  
в IT-подборе

A decorative white line graphic consisting of several overlapping loops and curves, starting from the bottom right and extending towards the center of the page.

# Вилисова Рита – менеджер проекта буткамп

## Отвечаю за:

- Буткамп
- Внутренние переходы разработчиков
- Стажировки для опыта
- Первичную адаптацию разработчиков



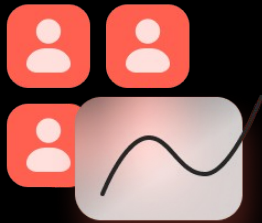
Буткамп →  
Внутренний  
буткамп



# Предпосылки внутреннего буткампа:

- Увольнение без альтернатив
- Закрытие не тех вакансий
- Недовольство результатами перехода в новую команду

# Преимущества закрытия вакансий внутренними переходами



## Для компании

- Экономия средств
- Обмен опытом
- Меньше времени на адаптацию

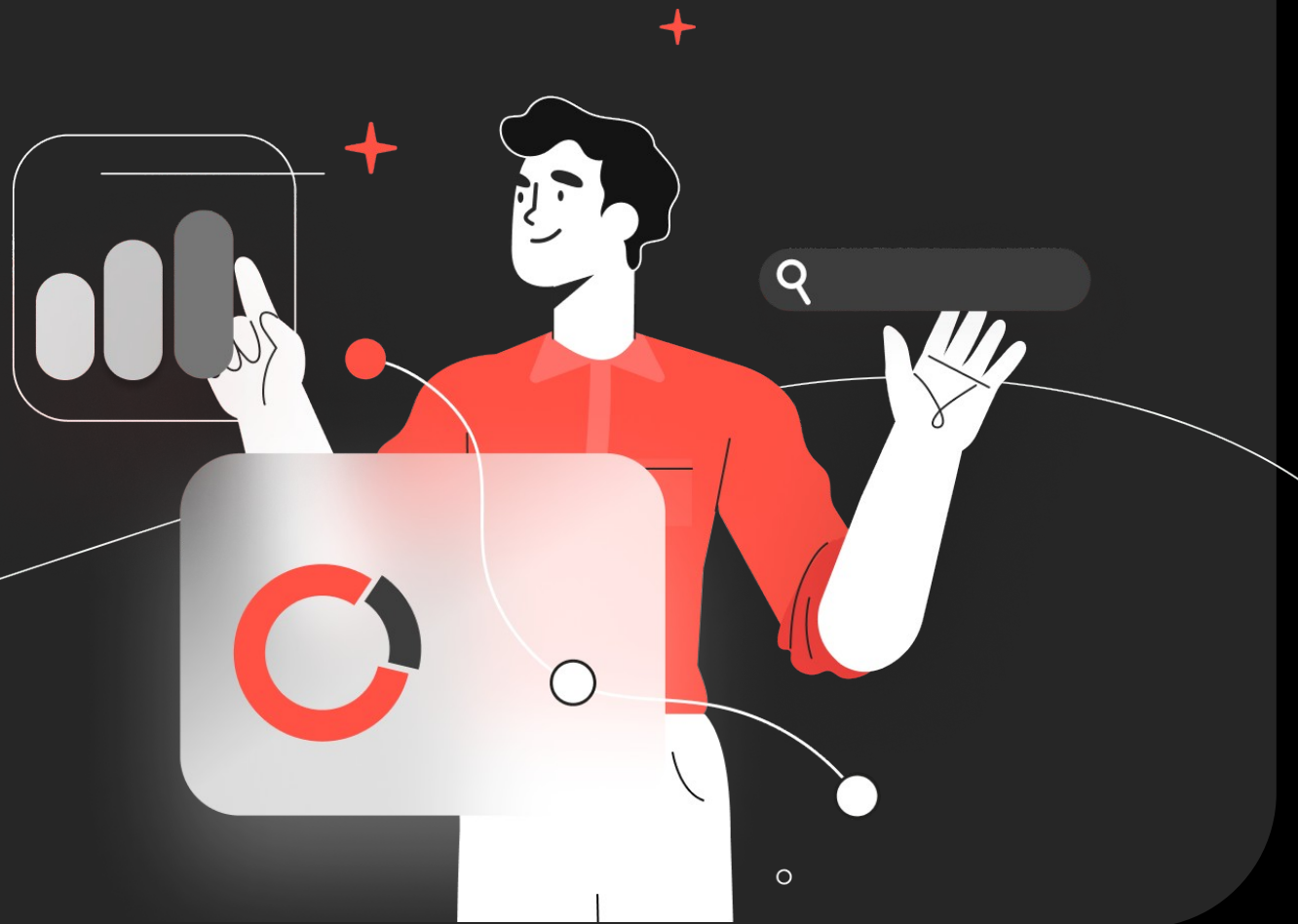
## Для сотрудника:

- Чувство безопасности
- Развитие в новой команде
- Быстрая адаптация

# Внутренний буткамп




# Сложности внедрения





# Сложности внедрения\_1

- Не пиарили систему
- Не рассказывали истории успеха
- Отсутствие единой контекста



Искажение  
восприятия  
внутреннего  
буткампа

# Пиар новой системы

- Описание алгоритмов переводов
- Статьи про внутренние переходы
- Информирование HR-партнеров и HR
- Участие в конференции разработки
- Трансляция историй успеха
- Точечное информирование

# Сложности внедрения\_2

- Отсутствовала обратная связи до и после
- Не снимали запрос про команду
- Не отслеживали стажировку

Недоверие  
к внутренним  
переходам

# 4 шага внутреннего буткампа

1

Подбор команд

2

Общение с командами

3

Стажировки

4

Переход

# 1 шаг — подбор команд

- Первичный сбор ОС
- Анализ ОС
- Менторская встреча
- Подбор команд по критериям
- Формирование списка готовых к стажировке команд

# Вопросы для сбора ОС

Создал(а) Вилицова Маргарита Евгеньевна только что

## Сотруднику

1. Расскажи о причинах выхода из команды?
2. Какой у тебя был фронт задач в команде?
3. Что тебе нравилось в текущей команде, а что не очень?
4. Что бы тебе не хотелось видеть в будущей команде (стоп-факторы)?
5. Какие у тебя есть критерии при выборе будущей команды?

Если затрудняется задаем уточняющие вопросы:

- Тебе нравятся больше инфраструктурные или бизнесовые задачи?
- Как ты относишься к стартапам? Что думаешь насчет работы с легаси?
- Некоторые команды переводят всех своих бэкендеров постепенно в фулстеки, ты готов пообщаться с такими командами?

Вопросы руководителю:

1. Почему сотрудник выходит из твоей команды?
2. Какие задачи сотрудник выполнял?
3. Какие видишь зоны роста?
4. В чем лучше всего удалось проявить себя?
5. Если после стажировок сотрудник захочет вернуться в команду, готов принять обратно?

## 2 шаг — общение с командами

- Подготовка на менторской встрече
- Встреча-знакомство
- Сравнение и выбор

## 3 шаг — стажировка

- Держим руку на пульсе
- Всегда на связи
- Все вопросы к ментору
- Сбор обратной связи с участников
- Рекомендации командам по адаптации в моменте и постфактум




# Обратная связь после стажировки



## 4 шаг — перевод

Итоговая встреча = Обратная связь со всех стажировок

# Рекомендации

- ✓ Простая, прозрачная схема
  - ✓ Алгоритм действий для всех сторон
  - ✓ Информирование про возможность внутренних переходов
  - ✓ Истории успеха на всех сотрудников
  - ✓ Сбор ОС на всех этапах
  - ✓ Помощь в адаптации
  - ✓ Постоянный контакт
- 
- A decorative white line graphic consisting of several overlapping loops and curves, starting from the bottom left and extending towards the top right, set against a black background.

Спасибо за внимание  
Вопросы?