



ДАВАЙТЕ  
ПОЗНАКОМИМСЯ



# НАШИ ПРОДУКТЫ

## СОРМ



СОРМ-ЯНВАРЬ



СОРМОВИЧ



СОРМ-1



СОРМ-СНГ

## ЗАЩИТА ОТ ВНУТРЕННИХ УГРОЗ

### МОНИТОРИНГ СЕТЕЙ



ГАРДА  
МОНИТОР



АНТИБОТНЕТ



FMS PAYMENTS



FMS SUBS

### ЗАЩИТА ОТ МОШЕННИЧЕСТВА

### АУДИТ И ЗАЩИТА БАЗ ДАННЫХ



ГАРДА  
БД



FMS RETAIL

## ЗАЩИТА ОТ ВНЕШНИХ УГРОЗ

### АНТИ-ФРОД



FHS-01

### ЗАЩИТА ОТ DDoS-АТАК



СКАУТ

### БЛОКИРОВКА ДОСТУПА К САЙТАМ



ПЕРИМЕТР

### ЗАЩИТА ОТ УТЕЧЕК ИНФОРМАЦИИ



ИНТЕРНЕТ  
ДЛЯ ДЕЛА



ПЕРИМЕТР Ф



ГАРДА  
ПРЕДПРИЯТИЕ



ГАРДА  
ОБЛАКО

Система менеджмента качества МФИ Софт сертифицирована  
на соответствие международному стандарту ISO 9001:2008  
Британским институтом стандартов (BSI)



1500 внедрений решений  
во всех федеральных  
округах России



10+ лет опыта  
разработки систем  
высокой сложности

  
МФИ  
СОФТ



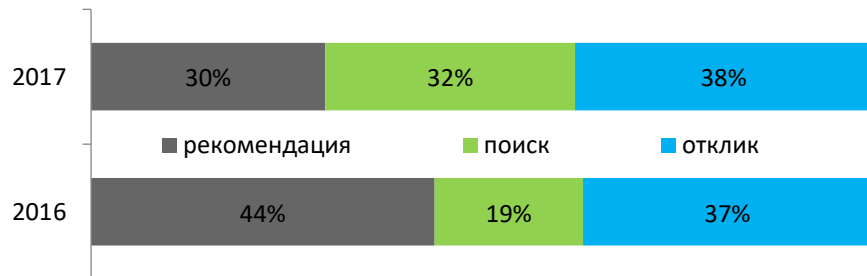
Собственный  
исследовательский центр  
для развития новых проектов



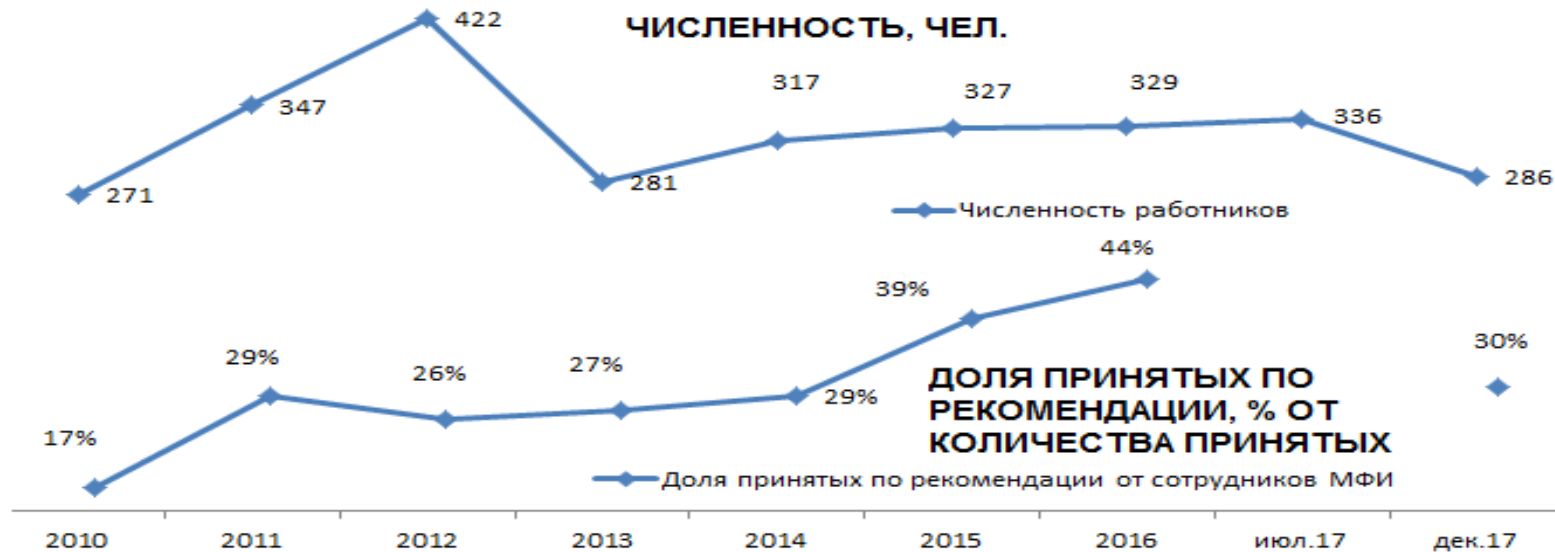
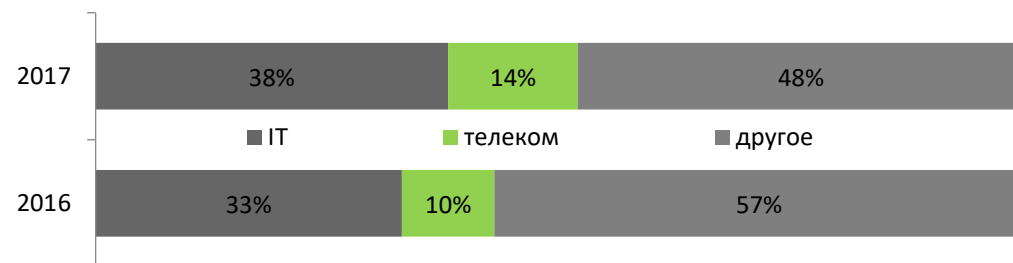
Более 300 высоко-  
квалифицированных  
специалистов

# ПОДБОР 2017

## Как искали кандидатов



## Из какой отрасли приходят кандидаты



*«Тем не менее, эпик фэйл может стать вином»*



# **ПРОВАЛЬНЫЕ HR ПРОЕКТЫ**



**Цель:** построить и внедрить прозрачную и эффективную систему мотивации, понятую и принятую сотрудниками и руководителями.

**KPI внедрения:** выполнение целей компании 2014 года.

**Порядок действий:**

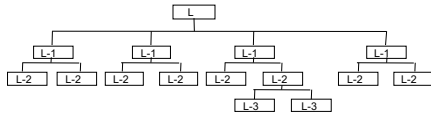
1. «Взвесить» должности
2. Оценить людей
3. Сбалансировать имеющийся ФОТ
4. Провести информационную кампанию
5. Обучить сотрудников и руководителей
6. Поставить цели, KPI
7. Оценить достижение целей, KPI

**Риски:**

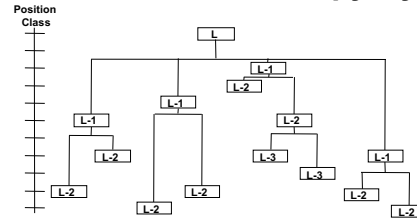
1. «Облажаться» в расчетах ФОТ
2. Непринятие системы сотрудниками и руководителями
3. Обмануть ожидания сотрудников
4. Отсутствие эффекта системы – цели не выполнены

# От организационной архитектуры к PL по системе Mercer

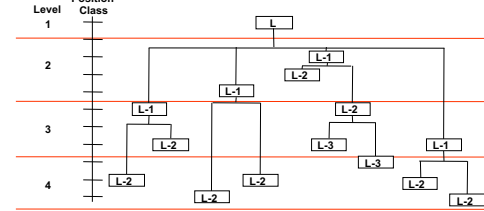
Анализ организации



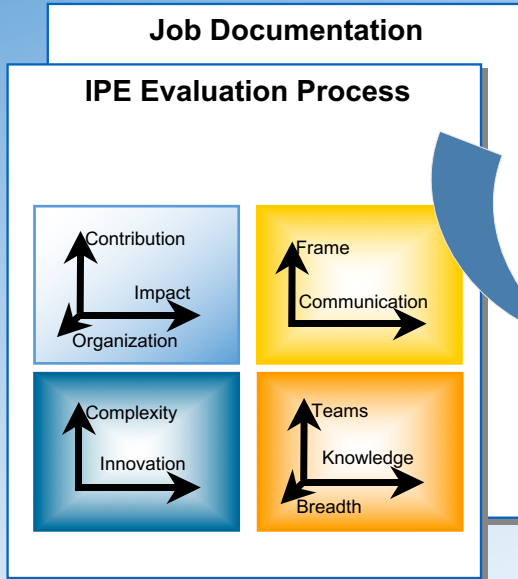
Оценка должностей в структуре



Присвоение PL



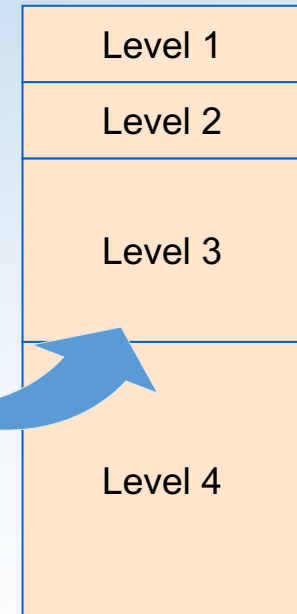
## 1 Positions Clarification



## 2 Position Matrix

Grade	IPE PC	Marketing & Sales	Human Resources	Manufacturing
22	62	M&S Vice President		
21	61			Factory Director
21	60			
21	59	National Sales Mgr	HR Director	Production Director Engineering Director
20	58	Marketing Manager		Quality Director
20	57			Maintenance Mgr
19	56	Brand Manager		Test Engineering Mgr Quality System Mgr
19	55			Line Production Mgr
18	54		C&B Mgr Training & Devt Mgr Recruitment Mgr	
18	52	District Sales Sup. Product Manager		Superintendent Environment Specialist Production Sup. Maintenance Sup. Sr Engineer
17	51	Product Specialist		
16	50	Sales Executive	HR Executive	Engineer
16	49			Jr Engineer Sr Technician
15	48	Secretary	HR Officer	
14	47	Sales Administrator		Technician
13	46		HR Clerk	Production Leader
12	45		Receptionist	Technician
11	44		Driver	
10	43		Messenger	Operator

## 3 Position Leveling



Консолидация информации, изучение  
опыта аналогичных компаний

Формирование решения для МФИ

Презентация=«продажа»  
руководителям

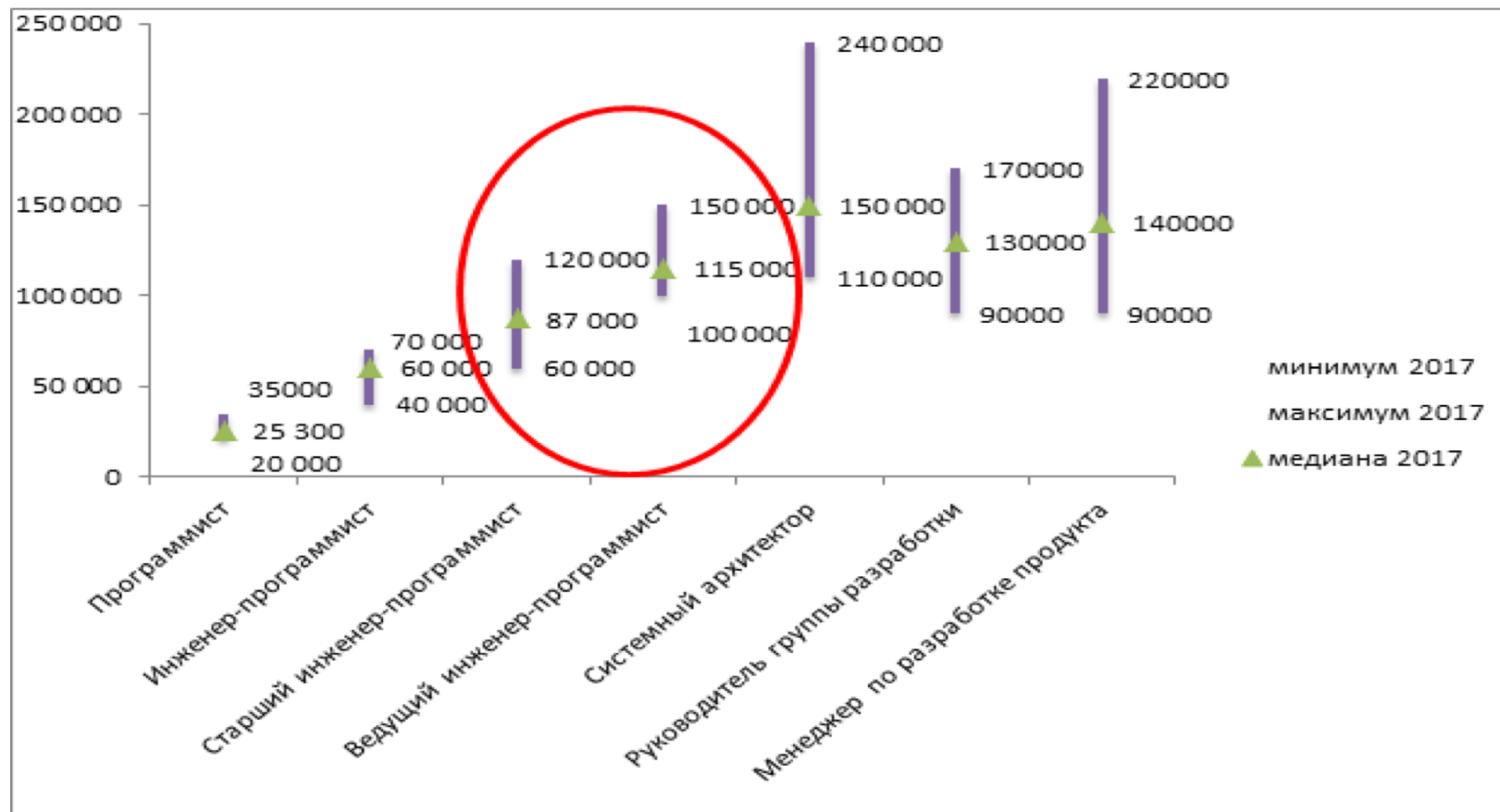
Пилот

Реализация





# Рынок зарплат разработка C++ 04.2017



# Длинный путь в 3 года

- Управленческие тренинги (внутренние)
- Управленческие тренинги (внешние)
- Аналитика ФОТ
- Новый тип премии
- Система оценки эффективности
- Тренинг менторов
- Администрирование менторства (обратная связь от сотрудника)

# Проектная премия

Плата за умение руководителей ставить цели SMART и оценивать вклад конкретного сотрудника

# Система оценки эффективности

- Оценка совокупного дохода сотрудника в текущем периоде (0-ниже рынка, 1-соответствует рынку, 2- выше рынка) учитывая оклад и все остальные выплаты.
- Оценка личностных компетенций.
- Оценка профессиональных компетенций.
- Влияние ухода сотрудника на рабочий процесс.
- Субъективная оценка вероятности ухода сотрудника из компании.
- Кадровый резервист на данную позицию (если нет резерва среди специалистов, указать - "внешний").
- Стаж на данной позиции.

# МАТРИЦА КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ

Коммуникативные навыки

ТЕХНИЧЕСКИЙ  
ДИРЕКТОР

ДИРЕКТОР ПО  
РАЗРАБОТКЕ

ДИРЕКТОР ПО  
РАЗРАБОТКЕ

МЕНЕДЖЕР ПО  
РАЗРАБОТКЕ

АРХИТЕКТОР/  
РУКОВОДИТЕЛЬ  
ГРУППЫ

МЕНТОР

МЕНТОР/  
СТАРШИЙ ИНЖЕНЕР

РУКОВОДИТЕЛЬ  
ГРУППЫ/ ВЕДУЩИЙ  
ИНЖЕНЕР

АРХИТЕКТОР/  
РУКОВОДИТЕЛЬ  
ГРУППЫ

СТАЖЕР

ПРОГРАММИСТ/ТЕС  
ТЕР

ИНЖЕНЕР

СТАРШИЙ ИНЖЕНЕР

ВЕДУЩИЙ ИНЖЕНЕР

СТАЖЕР

ПРОГРАММИСТ/  
ТЕСТЕР

ИНЖЕНЕР

Технические знания и навыки



**МЫ РЕШАЕМ СЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ КЛИЕНТОВ**

**МЫ ПООЩРЯЕМ КРЕАТИВНОСТЬ**

**РАБОТА ИНТЕРЕСНА И ПРИНОСИТ УДОВОЛЬСТВИЕ**



**МЫ РАЗВИВАЕМСЯ В КОМАНДЕ**

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ**

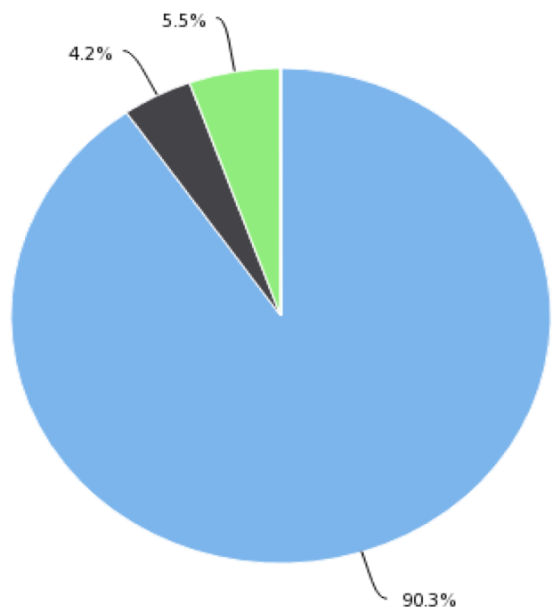
**ЦЕНИМ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ**

**МЫ УВАЖАЕМ ЛЮДЕЙ**

# Итоги провала

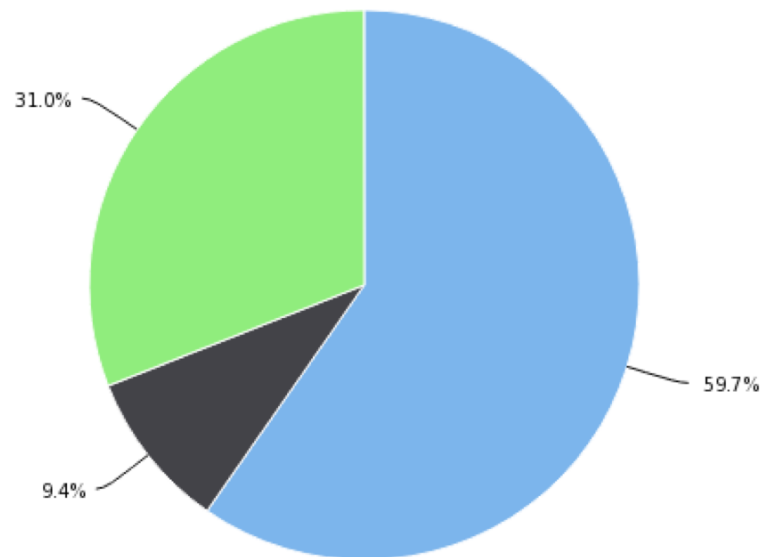
- Обучение прошли 100% менеджеров разработки и 75% менеджеров внедрения
- Выровнена з/п относительно рынка
- Введена проектная премия
- Введены критерии расчета годовой премии
- Понятная ситуация с менторством

Вы точно работаете в IT-компании  
(разработка/доработка ПО, внедрение ПО,  
техническая поддержка ПО)?



- Да, точно.
- Я фрилансер, работаю в сфере разработки/доработки ПО, внедрения ПО, техническая поддержка ПО
- Нет, но в своей компании я занят разработкой/доработкой ПО, внедрением ПО, технической поддержкой ПО
- Я не имею отношения к IT-индустрии

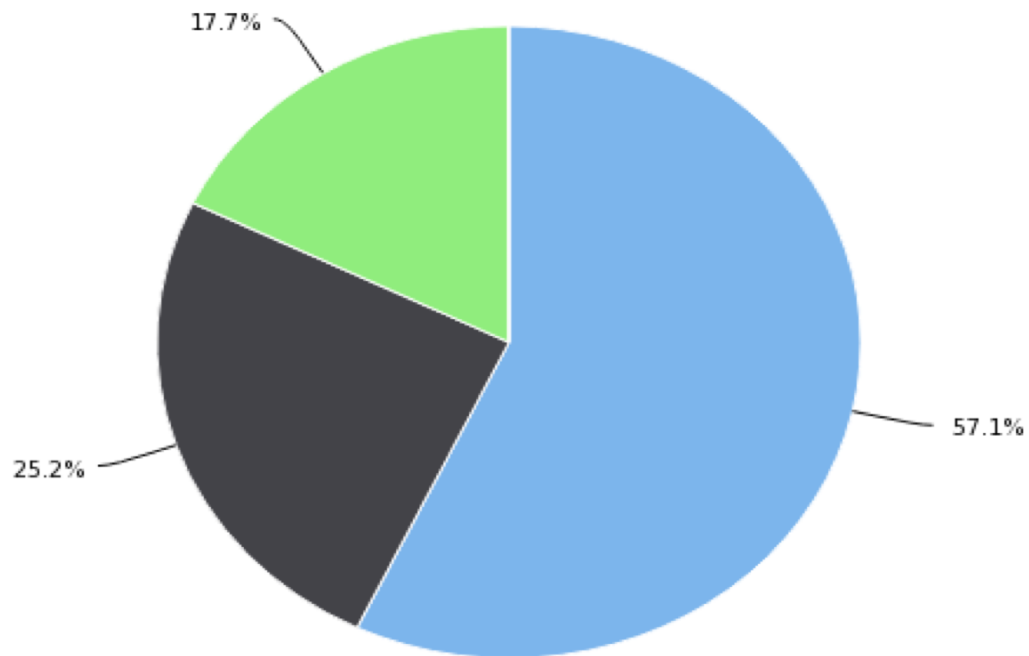
А как вы этому научились?



- высшее профильное образование
- курсы или среднее специальное образование
- самоучка

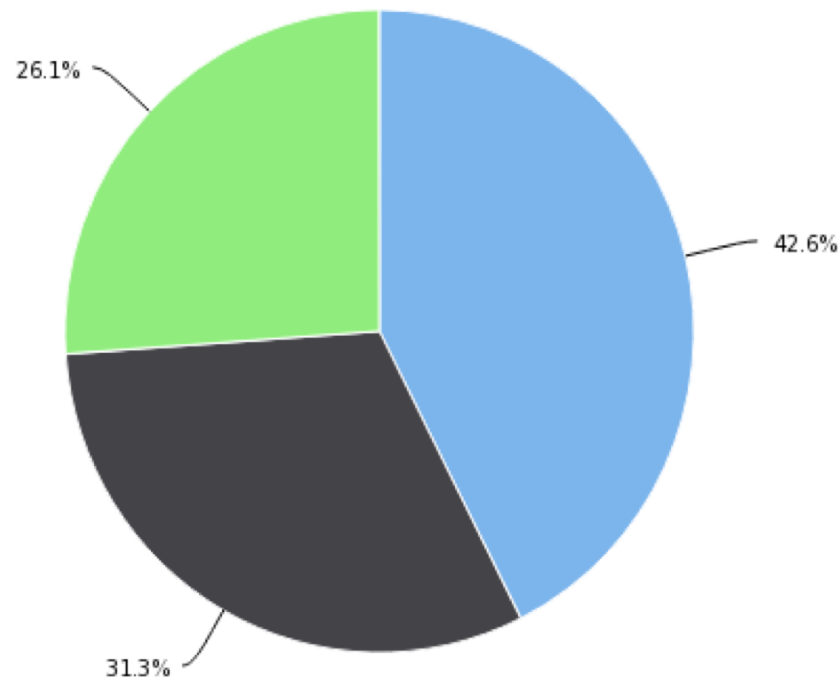


### Чем вы заняты в IT-индустрии?



- Разработка ПО
- Тестирование ПО
- Внедрение, тех.поддержка ПО
- Все остальное (подношу патроны, выдаю зарплату и т.п.)

### Сколько лет вы этим уже занимаетесь?



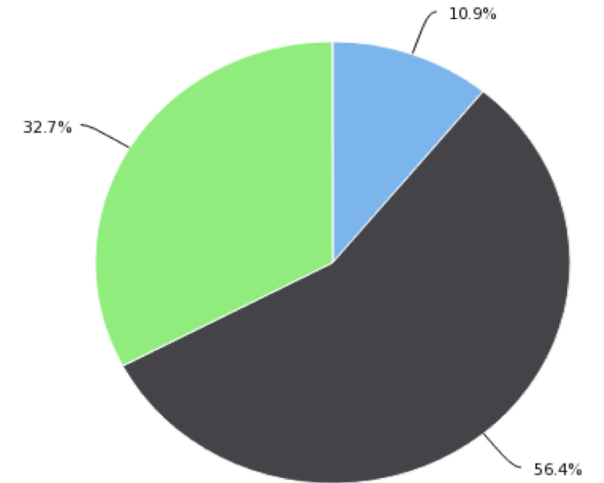
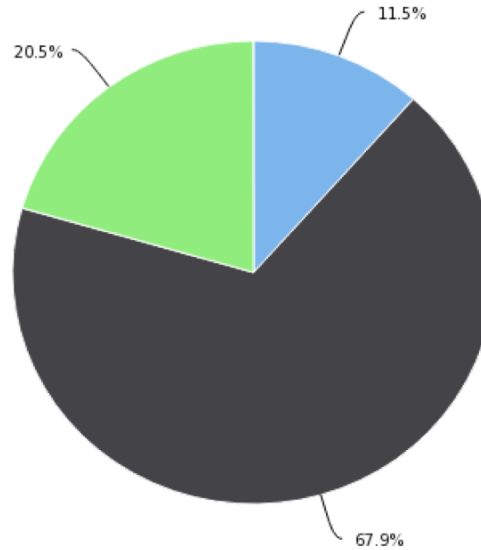
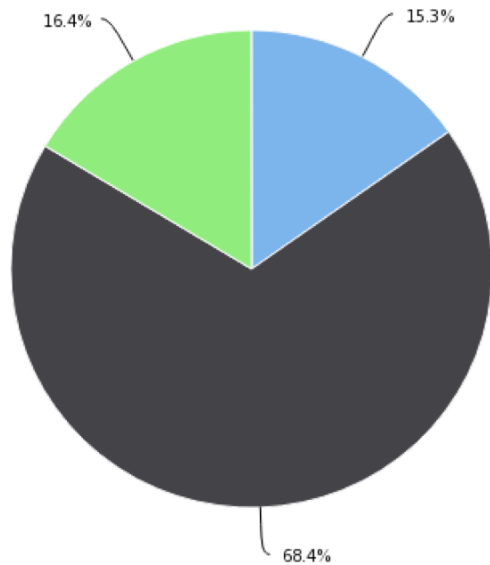
- 1-5 лет
- 6-10 лет
- более 10 лет

Как получилось, что вы выбрали своей профессией:

разработка ПО

тестирование ПО

внедрение/тех.поддержка

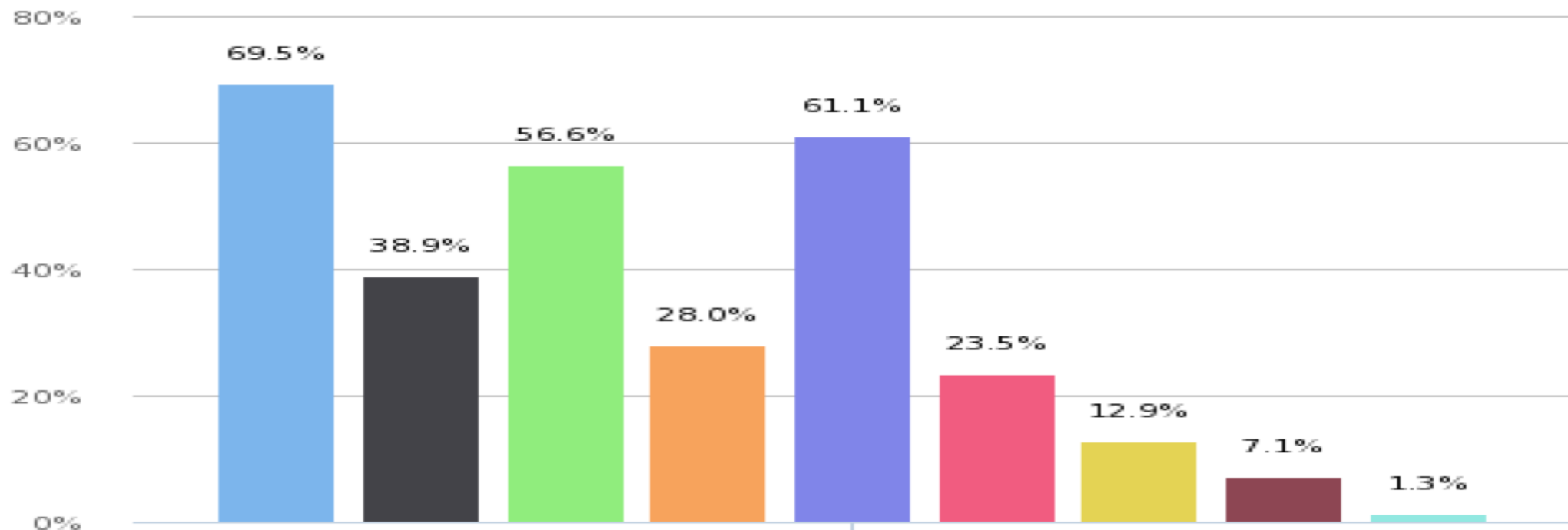


■ Это выгодно материально  
■ Это то, чем мне действительно интересно и нравится заниматься  
■ У меня к этому способности больше, чем к остальным видам деятельности

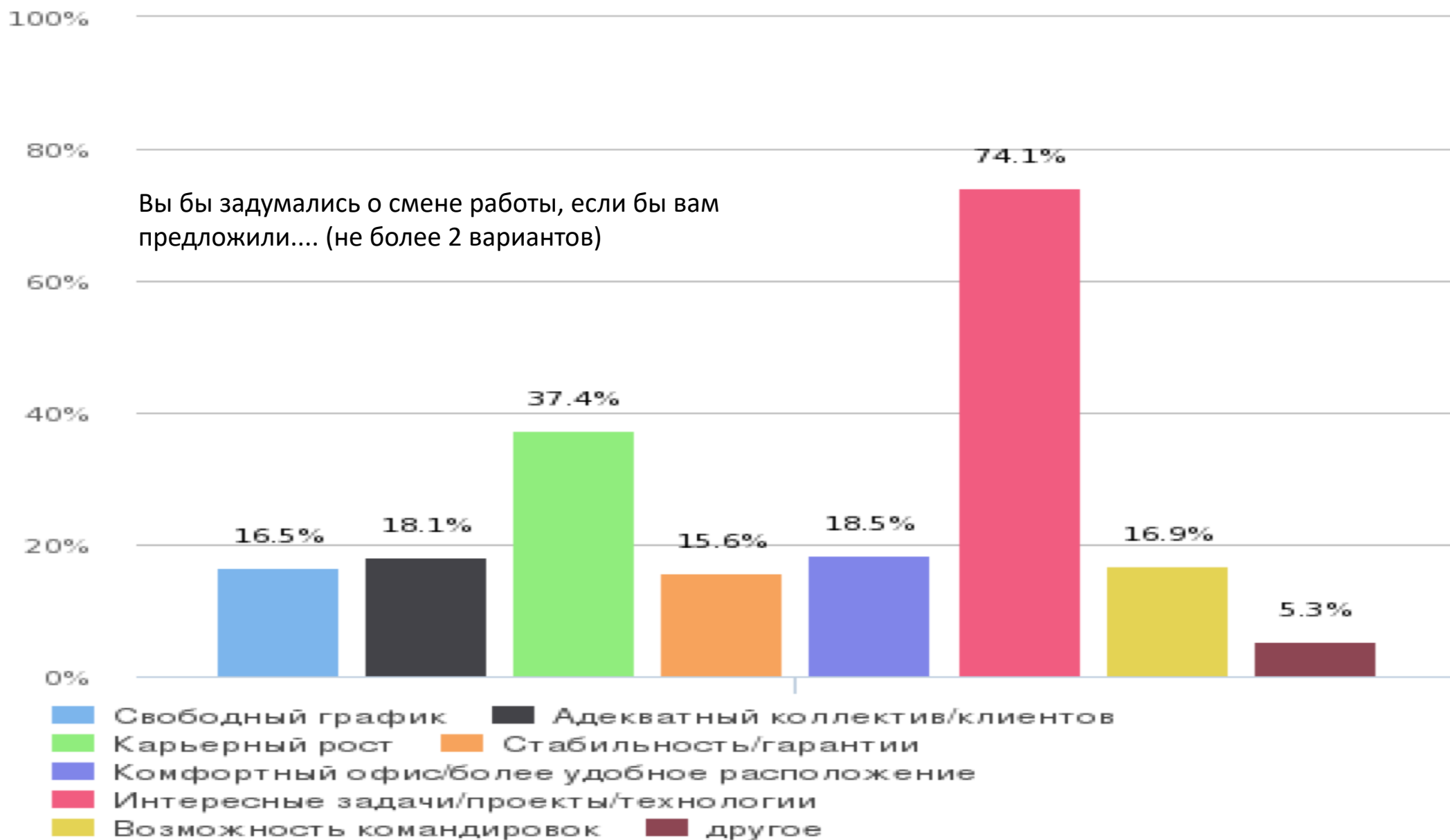
■ Это выгодно материально  
■ Это то, чем мне действительно интересно и нравится заниматься  
■ У меня к этому способности больше, чем к остальным видам деятельности

■ Это выгодно материально  
■ Это то, чем мне действительно интересно и нравится заниматься  
■ У меня к этому способности больше, чем к остальным видам деятельности

Отметьте 3 (три) основные фактора, которые важны для вас при выборе работы

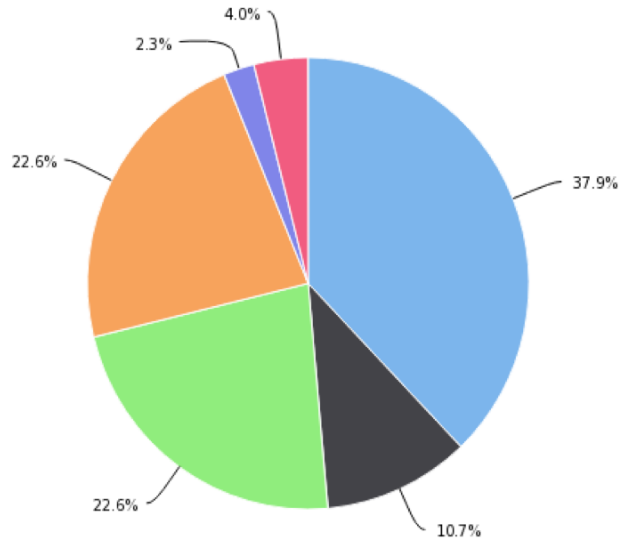


- Деньги. Бабло побеждает зло!
- Свобода. Гибкий/свободный график работы.
- Психологический комфорт. Адекватные руководители/коллеги/заказчики
- Стабильность и предсказуемость. Уверенность, что проект не закроют, официальный оклад/ДМС/запланированные бюджеты
- Профессиональный интерес. Задачи/проекты/технологии/обучение.
- Карьера. Есть обозримые перспективы вырасти в должности.
- Офис. Комфортность/расположение/мебель/печеньки.
- Мир посмотреть. Возможность командировок.
- другое



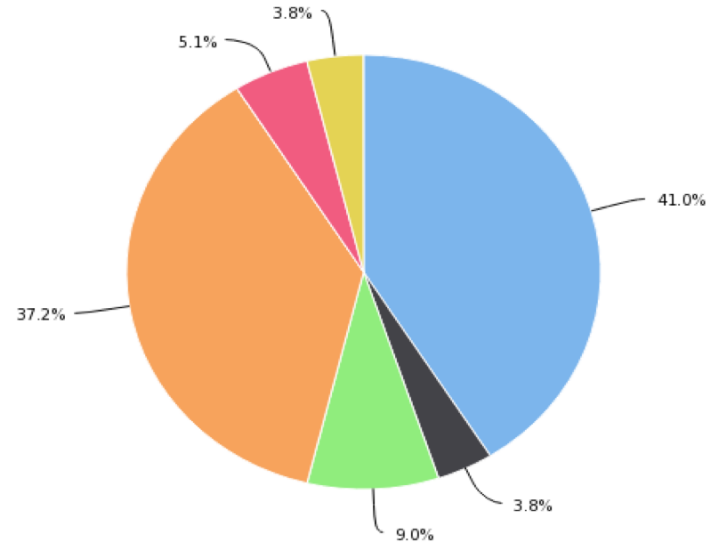
# Что думаете про свое будущее в профессии?

## разработка ПО



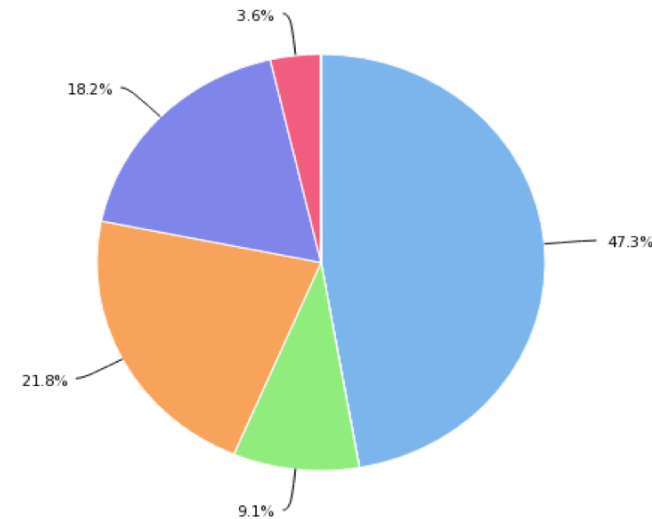
- Буду совершенствоваться в написании кода на текущем языке
- Планирую сменить язык программирования
- Планирую стать архитектором программного продукта
- Планирую развиваться как руководитель (тим.лид, менеджер, руководитель разработки)
- Планирую вообще сменить профессию
- другое

## тестирование ПО



- Планирую развиваться дальше в тестировании
- Планирую развиваться в DevOps
- Планирую стать программистом
- Планирую развиваться как руководитель (тим.лид, руководитель группы/отдела тестирования)
- Планирую заняться системным администрированием
- Планирую вообще уйти из IT
- другое

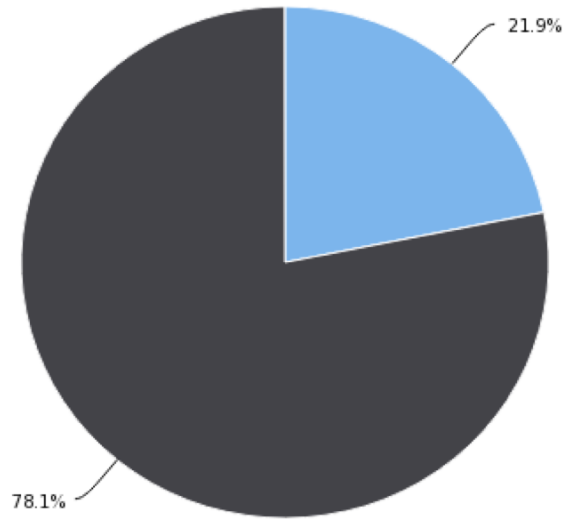
## внедрение/тех.поддержка



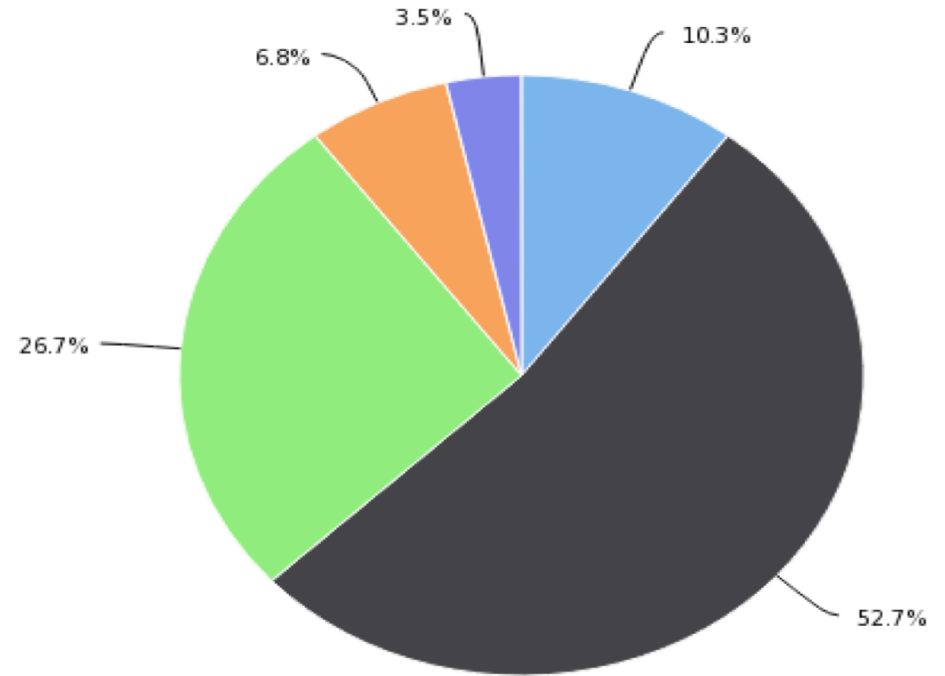
- Планирую развиваться дальше в своей профессии
- Планирую заниматься тестированием ПО
- Планирую стать программистом
- Планирую развиваться как руководитель
- Планирую развиваться в DevOps
- Планирую вообще уйти из IT
- другое

На сколько % необходимо минимально увеличить ваш доход, чтобы вы сменили работодателя

А если бы вы искали работу. Какие факторы смогли бы вас заинтересовать прийти на собеседование?



■ Достаточно только повышение зарплаты  
■ Готов сменить работу на такую же или большую зарплату, только если изменятся другие важные для меня факторы



■ 10-20% ■ 20-50% ■ 50-80% ■ 80-100%  
■ Более, чем в 2 раза

Очень интересно, на кого вы бы хотели променять текущего работодателя. Если кого-то забыли - пишите в свободный ответ. Только, пожалуйста, тролить можно в следующем вопросе. В этом - не нужно:)

