



#SECONRU



МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
РАЗРАБОТЧИКОВ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

# ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ УДАЛЕННЫХ КОМАНД ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ БОЛЬШИХ ПРОЕКТОВ

Мартынов Антон

Директор департамента разработки ITECH.group

21-22 АПРЕЛЯ | ПЕНЗА



# ITECH.group: ИНТЕРНЕТ–АГЕНТСТВО ПОЛНОГО ЦИКЛА



## 1000+

проектов завершено с 2001 года

## 167

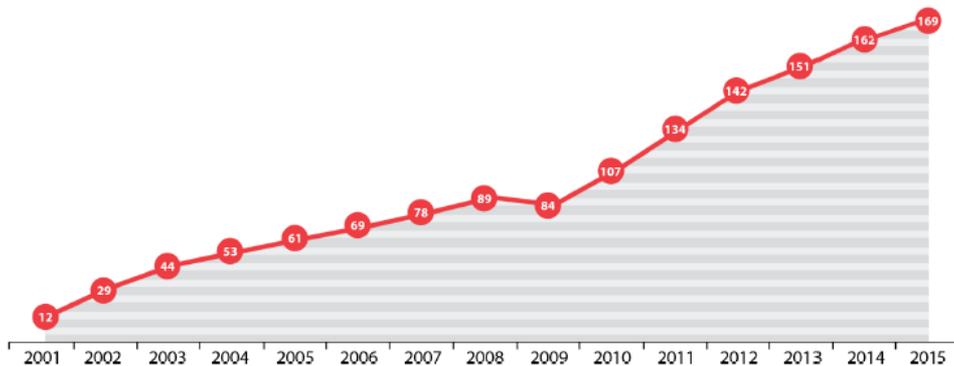
штатных специалистов

## 15

лет успешной работы

## 7

направлений



- ITECH.promo — интернет–маркетинг, веб–аналитика
- ITECH.design — разработка интернет–проектов
- ITECH.mobile — разработка и сопровождение мобильных приложений
- ITECH.support — развитие сайтов
- ITECH.service — хостинг, обслуживание серверов
- ITECH.games — разработка игр для соц. сетей
- ZEBRAINS — разработка чат–ботов

# Услуги компании

## Разработка интернет-проектов:

- Разработка сайтов
- Разработка корпоративных порталов
- Разработка мобильных приложений
- Разработка чат-ботов

## Сопровождение интернет-проектов:

- Разработка плана развития сайта
- Информационная поддержка сайта
- Копирайтинг
- Техническая поддержка сайта

## Аналитика интернет-проектов:

- Комплексный аудит сайта
- Аудит рекламной кампании
- Поисковый аудит сайта
- Юзабилити-анализ

## Интернет-реклама:

- SEO
- Контекстная реклама
- Медийная реклама
- SMM
- Мобильная реклама

# Наши клиенты

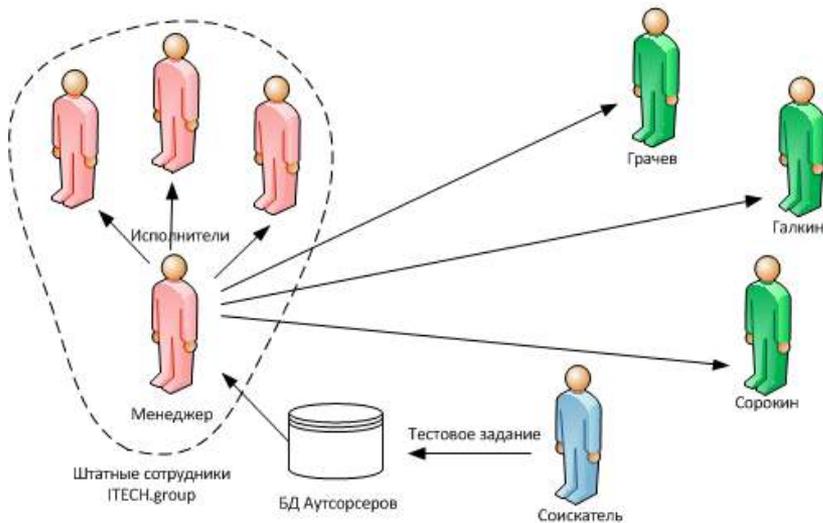
Нам доверяют более 300 клиентов



# *Глава I. Эволюция ITECH.group в плане работы с командами*



## Этап I (2004 – 2010 гг.): «Да здравствует Аутсорс!!!»

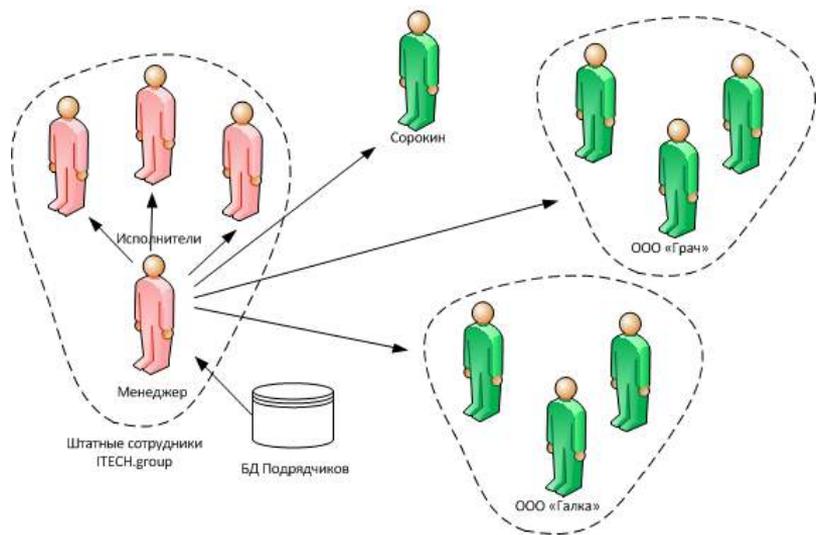


- Аутсорс привлекался для всех видов работ
- Была сформирована БД аутсорсеров, в которой были оценки по различным критериям
- Для проверки квалификации аутсорсера использовались тестовые задания
- Управление задачами осуществлял менеджер ITECH.group в ручном режиме
- Позже была введена должность «Менеджер по работе с аутсорсерами»
- 30% работ выполняли сами / 70% на аутсорсе
- Оплата наличными или перевод через карту

## Проблемы при работе с аутсорсом

- Низкая ответственность исполнителей
- Сложно мотивировать удаленного сотрудника «поработать ночью» или «на выходных»
- Проблемы согласования сроков и бюджетов, так как у всех используется свой подход к оценке работ
- Сложно добиться исправления замечаний ошибок после того, как проект уже сдан и находится на гарантийном обслуживании
- Долго и сложно формировать базу данных аутсорсеров и поддерживать ее в актуальном состоянии, а следовательно сложно планировать загрузку
- Сложно в процессе тестирования комплексно определить все качества сотрудника
- Сложно контролировать качество решений, особенно на финальных стадиях, когда вносится большое количество правок и изменений в проект

## Этап II (2010 – 2013 гг.): «Работам только с компаниями!!!»



- При нехватке ресурсов заключали договора с субподрядными организациями
- Работа с аутсорсом была минимальна и только для непрофильных работ
- Управление задачами осуществлял менеджер субподрядной организации
- Менеджер ITECH.group согласовывал промежуточные и итоговые работы
- 60% работ выполняли сами / 40% на субподряде
- Оплата через банковский счет по реквизитам

## Проблемы при работе с субподрядными компаниями

- Ответственность исполнителей стала выше, так как есть юридически оформленный договор, но мотивация оставалась низкой
- Стоимость затрат возросла, так как работа с компанией всегда обходится дороже
- Проблемы согласования сроков и бюджетов остались, так как у всех используется свой подход к оценке работ, а в некоторых случаях даже усложнились
- Сложно добиться исправления замечаний ошибок после того, как проект уже сдан и находится на гарантийном обслуживании
- Есть вероятность увольнения ключевых сотрудников субподрядной организации, что влияет на сроки и качество проекта
- Проверить всю удаленную команду сложно (тестовое задание делает один, а работают другие)
- Несбалансированность команд (например сильный дизайн, слабая техническая реализация)
- Заказчик запрещает привлекать для работы третьих лиц

## iMarry.ru – сайт свадебного агентства

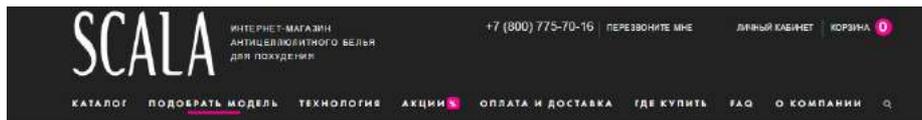


- Привлекали компанию из Беларуси для реализации (верстка + программирование)
- Верстка и Front-end были сделаны качественно и быстро
- Программирование растянулось на несколько месяцев, качество кода было ужасным, скорость загрузки страниц очень низкая

### Результат

- Сроки сдачи проекта сильно затянулись
- Заказчик был крайне недоволен и после сдачи проекта прекратил сотрудничество с Оптимизацию скорости загрузки проводили сами (рефакторинг 70% кода)
- Гарантийное обслуживание осуществлялось своими силами

# scalarus.com – интернет магазин антицеллюлитного белья



Главная | Подобрать модель

## КАК ПРАВИЛЬНО ВЫБРАТЬ АНТИЦЕЛЛЮЛИТНОЕ БЕЛЬЕ SCALA?

ОТВЕТИТЕ НА 4 ПРОСТЫХ ВОПРОСА И ПОЛУЧИТЕ ЛИЧНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

● ○ ○ ○ ○

Ваш пол



- Привлекали компанию из Ульяновска для реализации (верстка + программирование)
- Программист, который начинал проект уволился из подрядной организации, качество кода других программистов оставляло желать лучшего
- Исправление ошибок было очень долгим

### Результат

- Сроки сдачи проекта съехали на 4 месяца
- Неоднократно применяли штрафные санкции к подрядчику, но в результате все переделали сами

# zvet.ru – интернет-магазин мебели



## Лучшие предложения апреля!

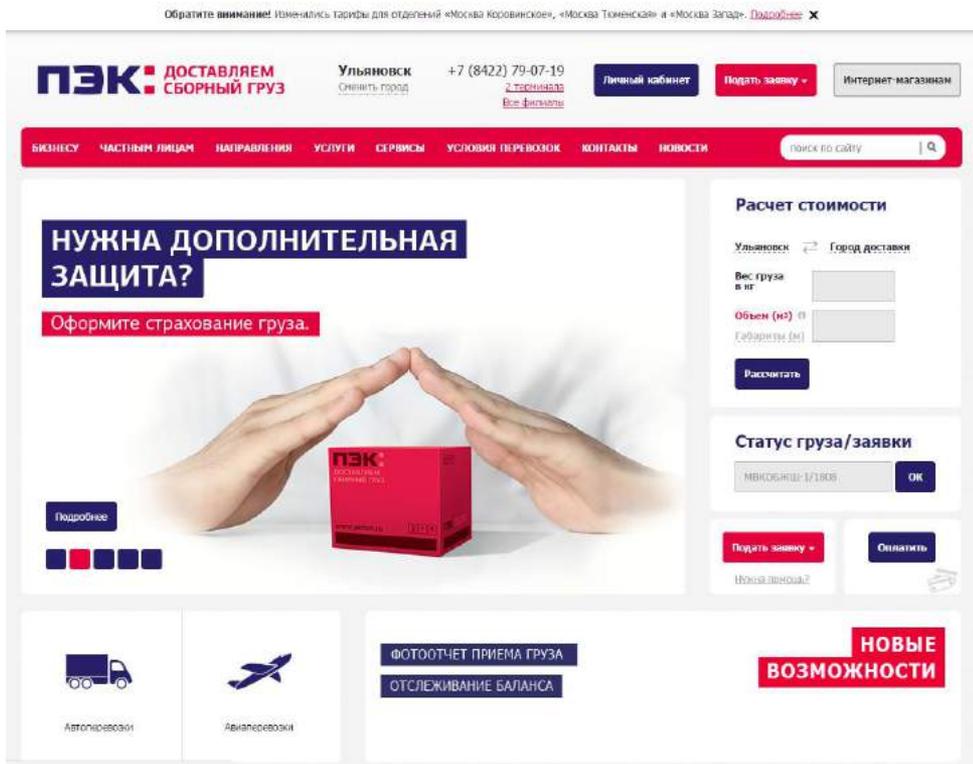


- Привлекали компанию из Ульяновска для реализации (верстка + программирование)
- Слабый менеджмент со стороны подрядной организации
- У подрядчика было мало опыта по работе с Интернет-магазинами

### Результат

- Сроки сдачи проекта съехали на 3 месяца, в результате чего мы сами попали под штрафные санкции
- Каталог, корзину, оформление заказа переделали сами
- Онлайн-платежи и интеграцию с 1С подрядчик не осилил
- Гарантийное обслуживание своими силами

# ресот.ru – комплекс работ для компании ПЭК

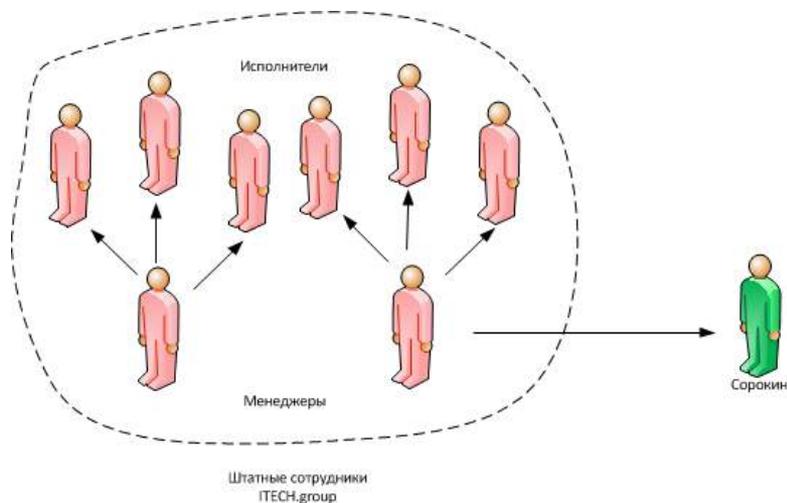


- Привлекали компанию из Ульяновска для реализации Личного кабинета клиента
- Команда на базе УлГТУ под руководством декана ФИСТ
- Основная часть работ выполнялась своими силами, менеджмент был полностью наш

## Результат

- Сроки сдачи ЛК съехали на 3 месяца
- Пришлось везти команду разработчиков на встречу с заказчиком
- Аврал в течении 3 месяцев без выходных
- В результате проект был сдан, но затраты оказались колоссальными!!!

## Этап III (2013 – 2015 гг.): «Мы все будем делать сами!!!»

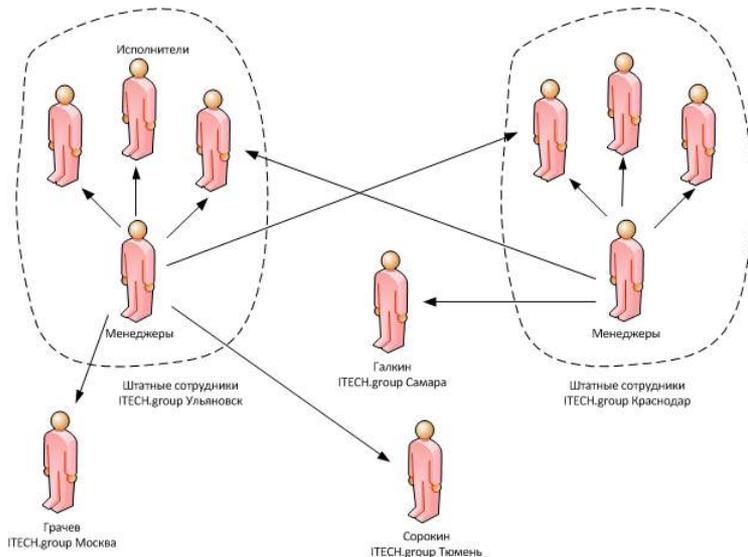


- Все проекты выполнялись внутренними силами сотрудников
- Все сотрудники находились в Ульяновске и были устроены по трудовому договору согласно ТК РФ
- Работа с аутсорсом была минимальна и только для непрофильных работ
- Управление задачами осуществлял менеджер с использованием JIRA
- 99% работ выполняли сами

## Проблемы при работе с внутренней командой

- Более высокие издержки на внутренние расходы
- Меньшая гибкость в выборе технологий и возможности быстро выполнять новые проекты
- Возможны простои в работе команды по причине временного отсутствия задач
- При работе за фиксированный оклад мотивация сотрудника остается низкой
- Есть проблемы с выполнением непрофильных работ (все равно иногда приходится привлекать кого то из вне)
- Кадровый голод, поскольку с каждым годом все сложнее становится найти сотрудников в регионе с нужной квалификацией
- Необходимо тратить дополнительные средства на покупку техники, мебели, оплату больничных, отпускным и т.п.

## Этап IV (2015 – 2017 гг.): «Мы расширяемся!!!»



- Все сотрудники, независимо от местонахождения, являются сотрудниками ITECH.group с которыми заключен трудовой договор по ТК РФ
- Управление задачами осуществляется менеджерами с использованием JIRA, а также с помощью внутренней системы контроля
- Открыты офисы в Краснодаре, Москве и Лондоне
- Есть одиночные сотрудники, которые находятся в других городах и работают из дома

## Проблемы при работе с распределенной командой

- Внутренние расходы становятся еще выше (аренда помещений, оплата Интернет, коммунальных услуг, командировок)
- Есть проблемы с выполнением непрофильных работ (все равно иногда приходится привлекать кого то из вне для решение единичных задач)
- Кадровый голод остается, но становится меньше, поскольку охват поиска сотрудников значительно увеличивается
- Усложняется процесс приема на работу, оформление договоров, банковских карт
- Удаленные собеседования по Skype не всегда позволяют на 100% прочувствовать кандидата
- Необходимо разрабатывать **общую систему мотивации сотрудников**, которая будет единой для всех распределенных команд
- Обязательно нужна внутренняя **система эффективных коммуникаций и контроля выполнения задач**

# Мотивация официального трудоустройства сотрудников

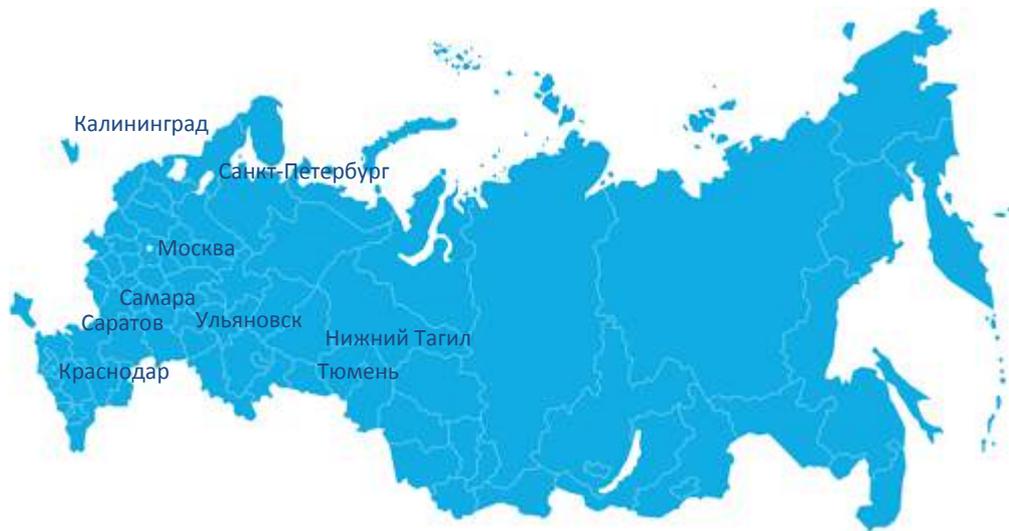
- Отказ от дальнейшего сотрудничества без официального трудового договора
- Наличие официальных отпусков, больничных, оплата командировок
- Стабильная выплата з\п на банковскую карту
- Приглашение в офис на экскурсию и знакомство с коллегами за счет компании
- Корпоративные подарки
- Приглашение на корпоративные мероприятия за счет компании
- Выплата денежных пособий в особых случаях
- Оплата Интернет (для отдельных сотрудников, которые работают из дома)
- Наличие комфортабельного офиса для удаленных команд

## Схема взаимодействия при устройстве на работу



- После принятия сотрудника в компанию, заводится банковская карта (обычно Сбербанк) для перечисления з\пл
- Имеется возможность не делать запись в ТК при обоюдном согласии
- Трудовой договор с удаленными сотрудниками содержит некоторые изменения

## Итоги первой главы



- Более 160 сотрудников
- 3 офиса
  - Ульяновск
  - Москва
  - Краснодар
- Удаленные сотрудники ITECH.group
  - Самара
  - Саратов
  - Санкт-Петербург
  - Нижний Тагил
  - Тюмень
  - Калининград

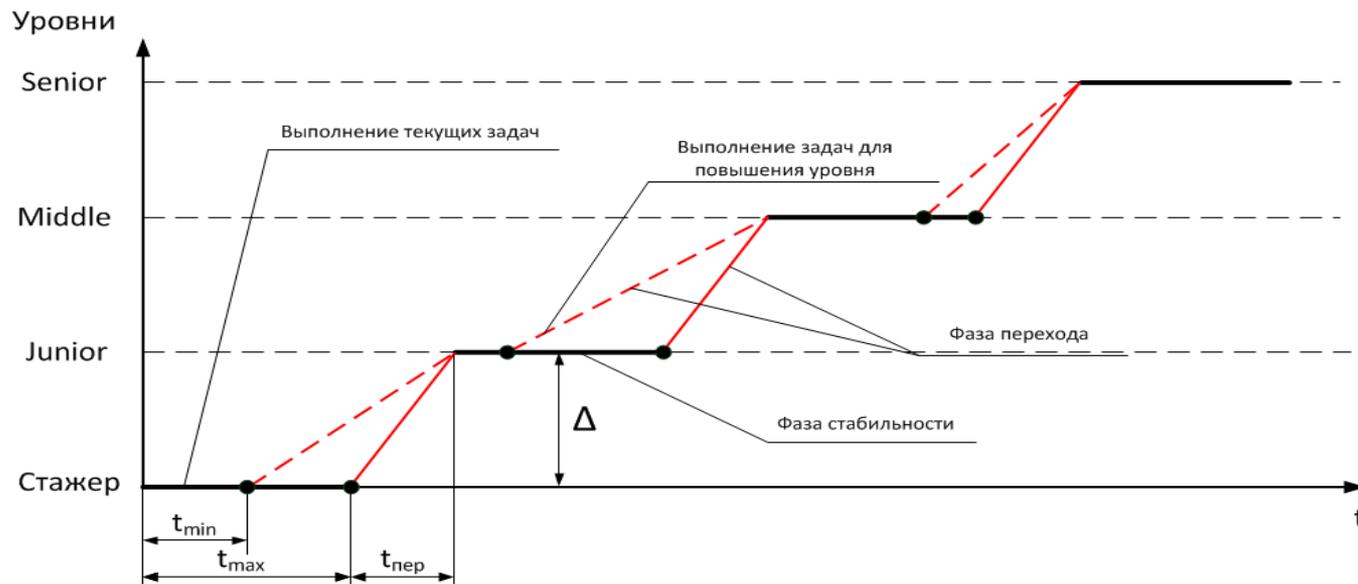
## *Глава II. Разработка системы мотивации сотрудников*



## Система мотивации сотрудников: основные задачи

- Разработать **общий подход** к мотивации сотрудников, который должен включать:
  - **Материальную составляющую** – выплата премий, рост оклада сотрудников в зависимости от достигнутых результатов
  - **Развитие профессиональных качеств сотрудника** – карьерный рост, получение новых навыков и компетенций, сертификация, участие в конференциях
- Предоставить **прозрачную, понятную и объективную** схему оценки текущих компетенций и их приращений
- Обозначить **текущую позицию** каждого сотрудника, а также **точки и направления роста** каждого сотрудника
- **Автоматизировать** процесс оценки **количественных показателей** текущей работы сотрудника
- Зафиксировать **систему грейдов** внутри компании

## Система грейдов и переходов между ними



$t_{min}$  Минимальное время, которое сотрудник должен провести в текущий должности

$t_{max}$  Максимальное время, которое сотрудник должен провести в текущий должности

$t_{пер}$  Время, которое сотрудник затрачивает на переход на новую ступень

$\Delta$  Приращение компетенций сотрудника

## Пример матрицы компетенций для Front-end разработчика

Компетенции и параметры перехода	Стажер	Junior	Middle	Senior
Минимальная длительность пребывания на данном уровне	3 месяца	8 месяцев	12 месяцев	Опыт не менее 5 лет
Максимальная длительность пребывания	6 месяцев	18 месяцев	Нет	Нет
Количество месяцев, в течении которых постоянно выполняется норма	3 месяца	5 месяцев	8 месяцев	Нет
Процент допущенных ошибок за последние месяцы работы (процент багов по проекту)	Менее 15%	Менее 10%	Менее 5 %	Менее 3%
Количество просроченных задач за последние три месяца	Менее 15%	Менее 10%	Менее 5 %	Менее 3%
Количество успешно закрытых проектов	-	7 проектов	20 проектов	Нет
Сертификация по направлениям	3 из списка навыков	3 из списка навыков	2 из списка навыков	
Навыки	Блочная верстка, Табличная верстка, Базовый уровень CSS, CSS3, Базовые знания JavaScript, Знание <u>Photoshop</u>	<u>Псевдоклассы/псевдоэлементы</u> , Использование нестандартных шрифтов, Стили для печати, Семантическая верстка, Адаптивная верстка, Верстка писем, Спрайты, CSS-анимации, Препроцессоры, Событийная модель JavaScript, Взаимодействие с DOM, Знание <u>jQuery</u> , Знание Ajax, Системы сборки	Работа с SVG, Мобильная верстка, <u>Рефакторинг</u> , Знание паттернов проектирования, Грамотная компоновка кода, Построение архитектуры продукта, Выбор технологий и решений, Разработка алгоритма реализации	Знание технологий React JS, Node JS, участие в общении с заказчиком
Количество выступлений на внешних конференциях в год	-	1	2	3
Участие в конкурсах		1 призовое место	2 призовых места	3-4 <u>призовых</u> места
Подготовка молодых специалистов (в год)	-	-	-	4
Значение ФФ	0,4	0,6	0,6	0,5

## Количественные параметры для расчета премии

- **ФФ** (фокус-фактор) – у каждого сотрудника в зависимости от его специальности и уровня есть свой коэффициент от 0.4 до 0.7, который определяет количество часов необходимых для выполнения нормы
- **Оклад сотрудника** - зависит от специальности и текущего положения сотрудника в матрице компетенций
- **Стоимость часа сотрудника** – зависит от окладной части заработной платы
- **Ежемесячная норма закрытых часов**

$$\text{НОРМА} = \left( \begin{array}{c} \text{Количество рабочих} \\ \text{часов в текущем месяце} \end{array} * \text{ФФ} \right) - \left( \begin{array}{c} \text{Отпуска} \\ \text{Больничные} \\ \text{Командировки} \end{array} \right)$$

\* Количество рабочих часов в текущем месяце берется из Производственного календаря России

## Формула расчета дохода сотрудника

$$\text{ДОХОД} = \text{ОКЛАД} + \left( \sum \text{Закрытых часов} - \text{НОРМА} \right) * \text{Стоимость часа} * 2$$

- **Сумма закрытых часов** – берется из JIRA (с корректировкой по сроку выполнения)
- **НОРМА** – количество часов, которые сотрудник должен закрыть в текущем месяце
- **Стоимость часа сотрудника** – зависит от окладной части заработной платы

Просрочка (в днях от плана)	Коэффициент за соблюдение срока выполнения задачи
задача сдана раньше срока	1,1
0 дней	1
1-3 дня	0,9
3-5 дней	0,7
5-7 дней	0,5
7 и более дней	0

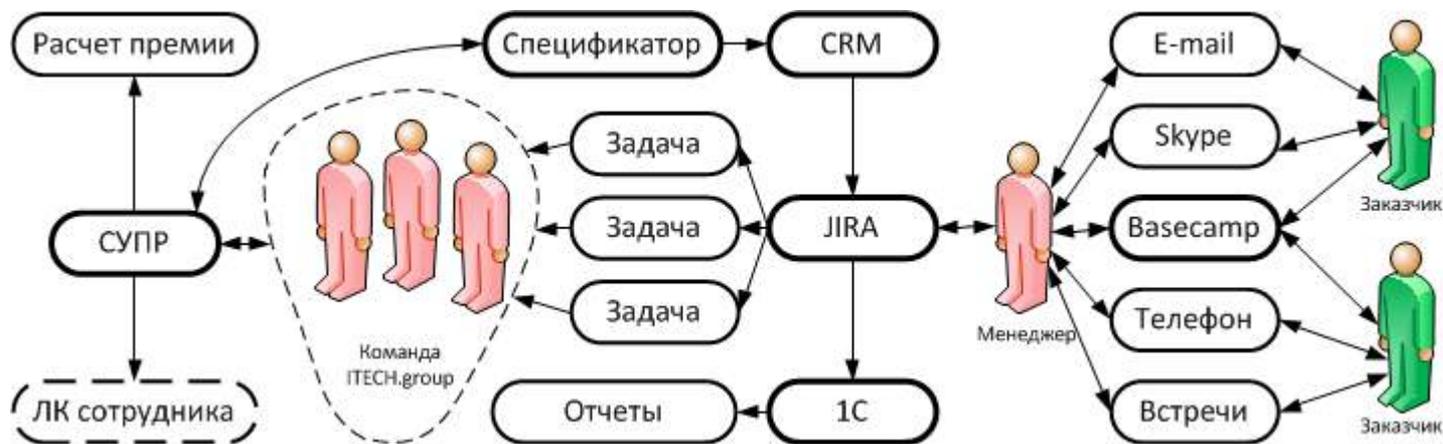
## Итоги второй главы

- Была разработана **общая схема мотивации** сотрудников, которая содержит, как материальное стимулирование в виде премий и повышений окладов, так и карьерный рост, необходимый для перехода на новый уровень в системе грейдов
- Для всех категорий сотрудников была разработана **матрица компетенций**, которая фиксирует:
  - Требования по знаниям и навыкам каждого уровня
  - Условия перехода на новый уровень
  - Количественные параметры, позволяющие оценивать сотрудника, как на входе (приеме на работу), так и в процессе работы
- Каждый сотрудник имеет фиксированный стабильный доход в виде **оклада**, а также возможность получить **премию**, если количество закрытых часов выше нормы
- Стоимость **премиального часа в 2 раза выше** стоимости **обычного** часа, что стимулирует сотрудников закрывать большее количество часов

# *Глава III. Эффективная система коммуникаций*



## Общая схема построения коммуникаций



- **BaseCamp** – коммерческий online сервис для коммуникации с заказчиками
- **JIRA** – коммерческая система Bug-трекинга и управления задачами
- **Спецификатор** – система оценки трудоемкости проектов (внутренняя разработка)
- **СУПР** – система управления проектами (внутренняя разработка)
- **CRM** – внутренняя CRM компании на платформе Битрикс24

# Работа с Basescamp

**WWF**

Show **open discussions** sorted by **newest** and filter by

Mikhail B.	<b>Дополнительные работы по основному сайту</b> - Повесить программу экспедиции в Казакстан в рамках проекта «Сохраним»		Apr 17	29
Max B.	<b>Час земли 2017</b> - Михаил, добрый день! Копию готовил!		Apr 17	37
Mikhail B.	<b>Общие вопросы по первому релизу</b> - Как происходит позиционирование картинки в шапке?		Apr 14	24
Mikhail B.	<b>Настройка редиректов</b> - "Поэтому предлагаем редиректить на главную страницу такие ссылки, а по мере выявления их выправлять информацию."		Apr 14	3
Евгения К.	<b>Переход на новый сайт, первый релиз</b> - Михаил, да, поиск можно вывести сразу (выше в ветке писали про него). По рискам - редиректы нужно		Apr 12	18
Евгения К.	<b>Витрина подарков и страница Зверя</b> - Михаил, есть вопросы по разделу и контенту:1. Вопрос по форме "Семейные сторонники" На старом сайте форма		Apr 12	11
Евгения К.	<b>Интеграция раздела "Открытки" и "Сертификаты"</b> - Михаил, доброе утро! Хотелось бы уточнить по сертификатам: 1. У нас может быть только 2 вида		Apr 12	15
Евгения К.	<b>Общие вопросы по второму релизу</b> - Михаил, есть несколько вопросов: 1. У нас в ТЗ зафиксировано, что должна быть возможность менять		Apr 10	9
Евгения К.	<b>Визуальный редактор</b> - Михаил, вернули галочки, автоматическое снятие их пока временно убрали,		Mar 30	53
Mikhail B.	<b>Руководство пользователя</b> - По <a href="http://new.wwf.ru/about/people/">http://new.wwf.ru/about/people/</a> непонятно, как:		Mar 30	36
Евгения К.	<b>Интеграция раздела WWF и бизнес</b> - Михаил, Напомните статус вопроса по партнерам:		Mar 27	13
Евгения К.	<b>Интеграция раздела Материалы</b> - Новая порция в блог по Амурь: <a href="https://yad.sk/d/AbteE4Um3FeQ7s">https://yad.sk/d/AbteE4Um3FeQ7s</a> 1-2 я		Mar 21	17



**Евгения Коржагина**

Михаил, вышлю вам новые макеты:  
 - раздела Программы (разведшая, страница программы)  
 - страница Интервью (разведшая)  
 - страница Рекламная кампания  
 - страница Пресс-центр  
 - Страница Истории

Также вышлю цветовой схем. Один из цветов мы уже используем макете "Леса".

Ждем ваших комментариев по всем представленным макетам.

Спасибо!

Posted on Dec 16, 2016 - Edit or Delete



wwf.ru/wwf.ru  
 Like...

## Час Земли 2016

Posted by Evgenia Korzhagina on Jan 26, 2016



В данной теме будет вестись обсуждение проекта.

Discuss this message



**Дмитрий Лихнев**  
 Раздел FAQ

Posted on Jan 26, 2016 - Edit or Delete



**Mikhail Butorin**

Комментарий к ветрсте:  
 в прошлом году было сделано на скорую руку (грубо говоря, чтоб было). В этом году прошу использовать функционал скрытого текста (cut) из таблицы стилей нового сайта, чтобы faq был похож на faq.

Posted on Jan 26, 2016 - Edit or Delete



**Mikhail Butorin**

Корректировки к текстам на главной:  
 Вместо "Мы выключим свет на один час..." - "Выключи свет на час вместе с теми, кого волнует будущее Земли".

На кнопках в правой заменить на - "Выключи свет на час" (убрать "1")

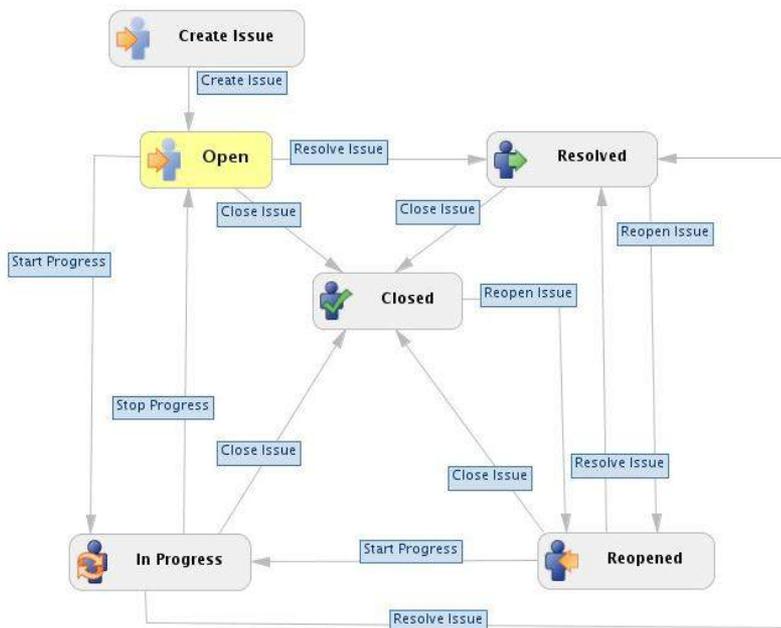
Карта

Заголовок - хорошо, описание поменять на:

"Поддерживаешь Час Земли? Зажги свою свечу на карте. Так мы узнаем, сколько жителей думает о будущем планеты".  
 В форме отправки нужно заменить текст на кнопке с «Отметиться на карте» на хотя бы «Зажечь свечу».

Posted on Jan 26, 2016 - Edit or Delete

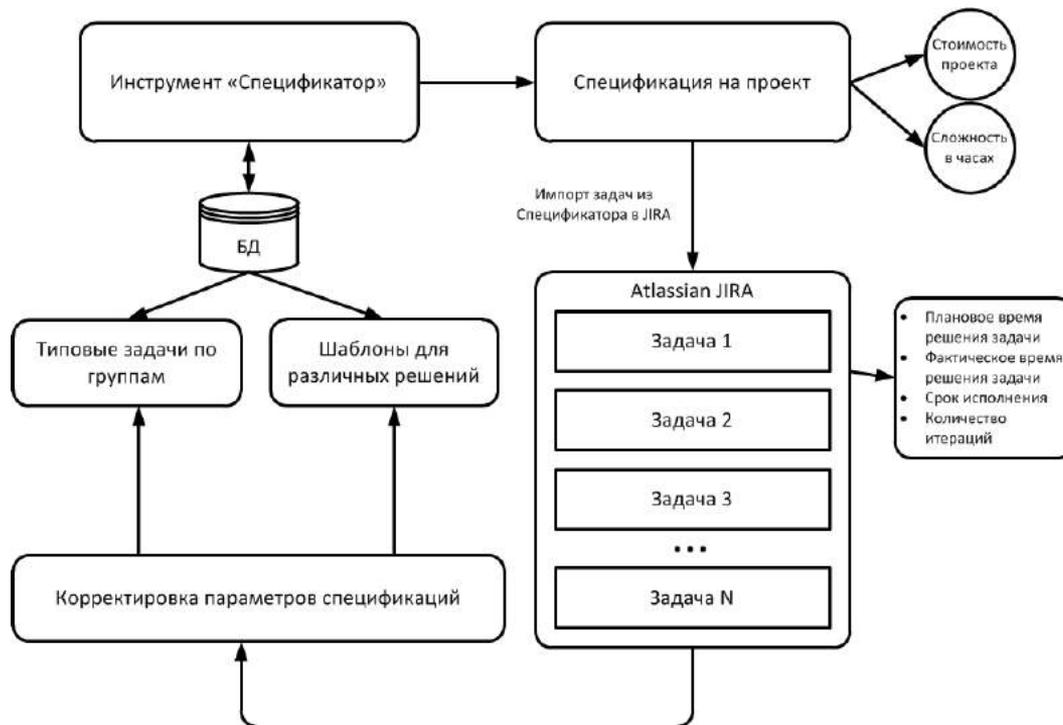
## Работа с JIRA



Стандартный Workflow

- Все задачи ставятся менеджерами только через JIRA
- Используем стандартный WorkFlow JIRA
- Каждая задача (Task) в JIRA имеет следующие обязательные параметры:
  - Оценочное время исполнения
  - Фактическое время исполнения
  - Срок решения задачи (Deadline)
- Исполнитель может ставить статусы InProgress и Resolved
- Менеджер после проверки либо закрывает задачу (Closed), либо заново открывает ее (Reopened)
- После закрытия задачи в «копилку» исполнителя падает **Оценочное время исполнения!!!**
- После того как задача готова, отдел тестирования проверяет решение и, если есть замечания, заводит задачу типа Bug
- Задача типа Bug не имеет оценки по времени, для нее указывается только срок закрытия

## Спецификатор: общая схема работы



# Спецификатор: настройка видов работ

## Настройка работ категории "Аналитика"

<b>О</b>	<b>Д</b>	<b>Наименованиеработы</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Анализ текущего сайта - описание достоинств и недостатков (3.0 н/ч)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Анализ конкурентов (3 типовых сайта) (5.0 н/ч)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Анализ существующих на рынке решений, выявление современных трендов (3.0 н/ч)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Анализ данных систем статистики (3.0 н/ч)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработка семантического ядра (более 100 страниц) (8.0 н/ч)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработка семантического ядра (менее 100 страниц) (2.0 н/ч)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработка требований по продвижению (более 100 страниц) (24.0 н/ч)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработка требований по продвижению (менее 100 страниц) (6.0 н/ч)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработка структуры сайта и навигационный прототип (10.0 н/ч)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработка перечня предлагаемых сервисов с описанием (5.0 н/ч)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Навигационный прототип (10.0 н/ч)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработка концепции каталога (5.0 н/ч)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Перевод семантического ядра и требований (менее 100 страниц) (2.0 н/ч, сложность: Простая)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Перевод семантического ядра и требований (более 100 страниц) (6.0 н/ч)

Сохранить

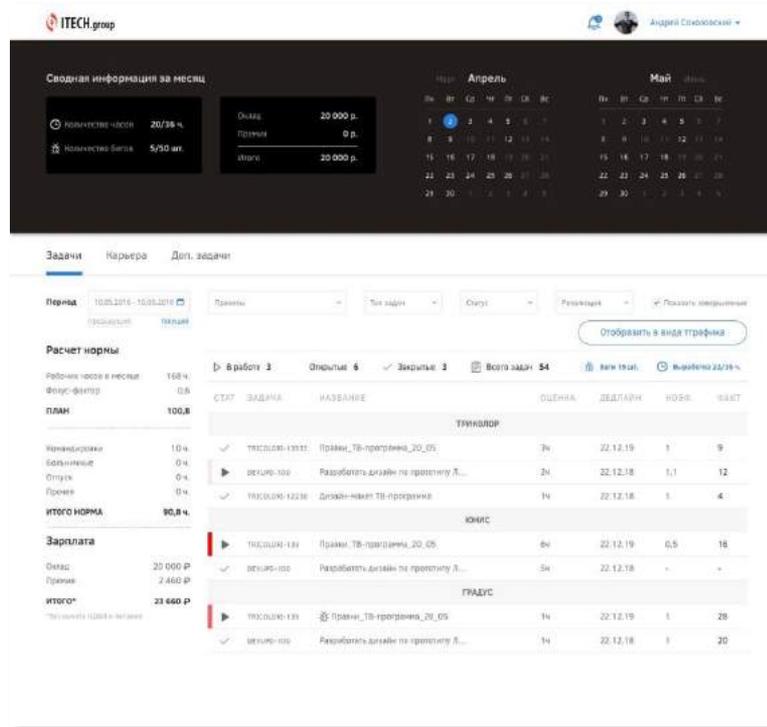
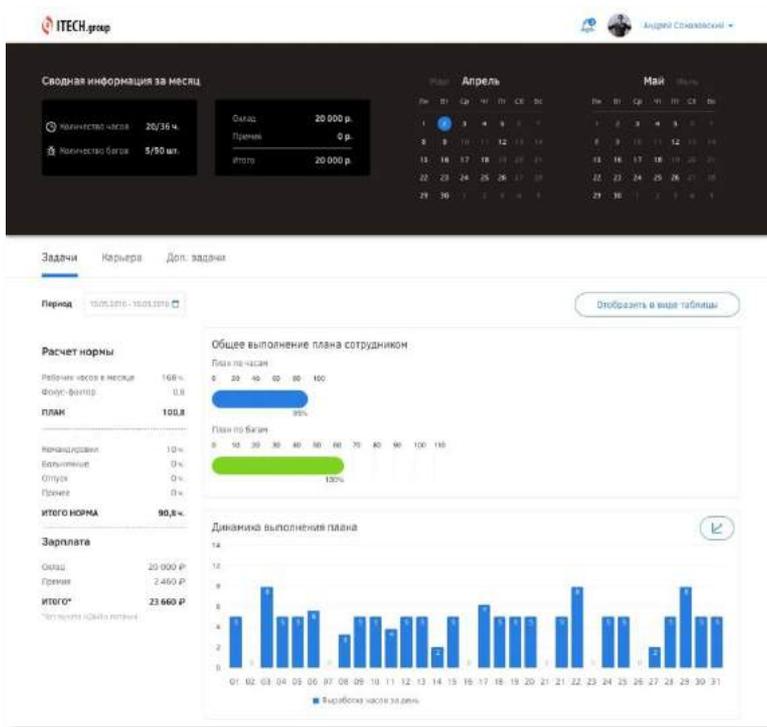
Отметить все

Сбросить все

Отмена



# Работы по созданию ЛК сотрудника ITECH.group



# Работы по созданию ЛК сотрудника ITECH.group



ITECH.group | Андрей Соколовский

**Сводная информация за месяц**

Апрель | Май

Количество часов: 20/36 ч.  
 Количество Бонус: 5/50 шт.  
 Бонус: 20 000 Р.  
 Премия: 0 Р.  
 Итого: 20 000 Р.

Задачи | **Карьера** | Доп. задачи

**Ваш уровень Junior** [Посмотреть все уровни](#)

**Условия перехода на следующий уровень**

- 73% **Выполнено** (Процент выполнения)
- 4 **Месяца** (Длительность пребывания в статусе Senior)
- 9% **Процесс** (Процент прогресса задач)
- 9% **Слабые** (Процент ошибок)

Наименование навыков/подраздел | Текущий | Целевой

- Наименование навыков/подраздел: 3 | 3
- Наименование успешно завершено проектов: 15 | 20
- Сертификация: 1 | 1
- Обучение курсов по специальности: 0 | 1
- Выявление и устранение проблем: 3 | 3
- Привлечение новых заказчиков: 15 | 20

Наименование навыка 1  
 Наименование навыка 2  
 Наименование навыка 3

ITECH.group | Андрей Соколовский

**Акты** | **Оплата**

Апрель | Май

Голубус: 200 000 Р. **Не выставлен**  
 Семейный доктор: 500 000 Р. **Не выставлен**  
 ПКМ: 200 000 Р. **Вернулся**  
 WWF: 200 000 Р. **Не выставлен**  
 Ауря: 500 000 Р. **Вернулся**  
 Итого: 2 / 4 шт.

GalaDance: 200 000 Р. **Не оплачен**  
 Ашан: 500 000 Р. **Не оплачен**  
 Триколор: 500 000 / 700 000 Р. **Часть опла.**  
 Семейный доктор: 200 000 Р. **Оплачен**  
 Итого: 100 000 / 850 000 Р.

План актов | **Проекты** | Загрузка специалистов | Карьера | Доп. задачи

Статус:  | Клиент:  |  Показывать подзадачи на проекте

СТАТУС	КОМПАНИЯ-КЛИЕНТ	ДОКУМЕНТ-ОСНОВАНИЕ	НАЗНАЧЕНИЕ	ДАТА ВЫСТАВ.	НОМЕР В 1С	СУММА, Р	ПОДАТЬ НА ПРЕМИЮ
Оплачено	Очень важное название клиента	Prin.sodales.pulvinar.tempor.Ns4MM	Закрывающий платеж за разработку сайта <a href="http://salimulislam.ru/">http://salimulislam.ru/</a>	12.12.2012	21321345	454 454	
Вознамещ.	Amal.TV	Lorem Ipsum dolor sit amet.Ns4MM	Проектирование сайта	14.05.2016	273213913	1 232 323	<a href="#">Подать</a>
Вознамещ.	Триколор	Prin.sodales.pulvinar.tempor.Ns4MM	Второй этап разработки веб-сайта	21.08.2016	-	342 145	<a href="#">Подать</a>
Оплачено клиенту	Ашан	Prin.sodales.pulvinar.tempor.Ns4MM	Третий этап разработки веб-сайта	12.12.2012	21321345	454 454	
Оплачено клиенту	Семейный доктор	Prin.sodales.pulvinar.tempor.Ns4MM	Разработка личного кабинета	02.06.2015	21321345	112 345	Подан
Вознамещ.	Триколор	Prin.sodales.pulvinar.tempor.Ns4MM	Второй этап разработки веб-сайта	21.08.2016	-	342 145	<a href="#">Подать</a>

## Итоги третьей главы

- Система **Basecamp** используется в качестве **основного инструмента взаимодействия с Заказчиком** и позволяет фиксировать весь диалог с разбивкой на отдельные темы
- Для **постановки и управления задачами** используется **JIRA**, в которой заведены все специалисты ITECH.group
- Для оценки проектов используется инструмент **Спецификатор**, представляющий базу всех работ с указанием нормочасов для каждой работы
- По результатам оценки формируется **детальная спецификация**, которая является частью договора на разработку, а также по этой спецификации ставятся часы в JIRA
- Специалисту засчитываются **оценочные часы** на задачу, которые были проданы Заказчику
- Такой подход является дополнительным **инструментом стимулирования** специалиста
- **Фактическое время** выполнения задач используется только для **корректировки БЗ спецификатора**
- В данный момент мы занимаемся разработкой **ЛК сотрудника**, который будет интегрировать в себе все данные по проектам, задачам, часам, карьерному росту и т.п.

## Выводы

- Аутсорс – **ЗЛО!**
- Формирование удаленных команд возможно с условием их объединения под общим брендом компании и введения их в **общую структуру коммуникаций и корпоративную культуру**
- Необходима **общая платформа** для учета и управления задачами
- Очень важно разрабатывать **систему мотивации**, которая будет удовлетворять потребностям компании, а также личный стремления и достижения каждого сотрудника



**IX** МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
РАЗРАБОТЧИКОВ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

**Мартынов Антон**

Директор департамента разработки ITECH.group

[a.martynov@itech-group.ru](mailto:a.martynov@itech-group.ru)

**8 960 374-80-40**

