

Симбиоз развития миллениалов и технологических компаний через центры передового опыта

[Борис Концевой](#), CEO [Intetics Inc.](#)

Статья впервые появилась [в Форбс](#) на английском языке

Если вы читаете эту статью, очень высока вероятность того, что вы — миллениал. А если это не так, то им наверняка является человек, который сидит рядом с вами в офисе, метро или на стадионе. Согласно исследованию [Brookings](#), миллениалы составляют третью часть работоспособного населения в мире. Годы рождения миллениалов с 1982 по 2004, согласно разработанной [теории поколений Уильяма Штрауса и Нила Хая](#). Ожидается, что к 2025 году их количество на рынке труда вырастет до 75%.



Поколение миллениалов — основной двигатель развития инноваций и технологий. Поэтому эту возрастную категорию необходимо понимать для получения представления о взаимовыгодном развитии потенциала этого поколения и технологических компаний.

Миллениалов считают самым образованным [поколением](#) в истории человечества. У них врожденная тяга к инновациям, и они уже часто главенствуют в этом процессе. Эти ребята не так склонны рисковать, как старшие поколения. Они всегда готовы учиться для постоянной адаптации к меняющимся технологиям и новым реалиям.

Многие миллениалы отдают предпочтение работе в команде вместо самостоятельной работы. Им нужна обратная связь в два раза чаще, чем другим поколениям. Они ждут обучения и рассматривают своих менеджеров как прямой источник повышения их личного уровня развития. Но только 46% из них [считают](#), что получают достаточно от своих руководителей. В результате, именно топ-менеджмент компаний должен адаптироваться для обеспечения дальнейшего роста и развития бизнеса.

Ещё одна черта этого поколения — их уникальный подход к ИТ: они не просто продвигают современные технологии, но требуют содержательную работу с положительным социальным эффектом для реализации своего личного и профессионального потенциала. Это является движущей силой свойственного миллениалам перехода от I-образной к T-образной квалификации.

Концепция I- и T-образных квалификаций впервые была использована McKinsey & Company [в качестве метода обучения](#) и приобретения знаний в своей модели центров передового опыта (Centers of Excellence, CoE). Человек с I-образной квалификацией обладает глубокими знаниями и опытом в определенной области. А с T-образной — также обладает различными дополнительными знаниями и способен применять свой опыт в смежных областях. Естественно, такой расширенный набор знаний и навыков делает T-образных специалистов чрезвычайно ценными. Они являются отличными коммуникаторами и легко адаптируются под новые условия. T-образные специалисты также выполняют бóльший объем работ по сравнению с I-образными.

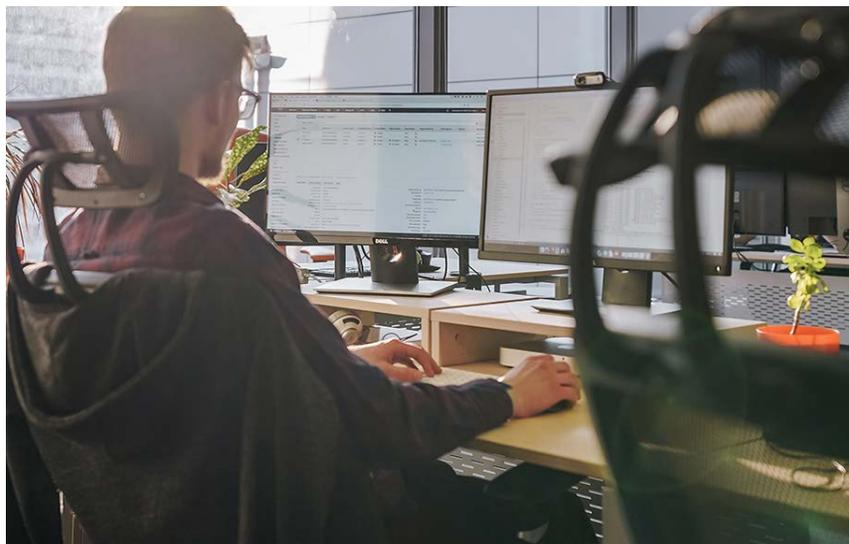
Как специалисты с T-образными навыками, миллениалы приносят максимальную пользу своей организации. Поэтому быстрорастущие компании высоко ценят таких специалистов и создают благоприятную среду для их личностного и профессионального развития через Центры передового опыта (Centers of Excellence, CoE).

CoE — это специализированная команда, которая углублённо изучает, развивает и далее внедряет, обеспечивает поддержку и обучение знаниям и лучшим практикам в некоторой технологической области.

Их создание позволяет организациям решать свои задачи в области инноваций, получать конкурентные преимущества и обеспечивать постоянный успех. CoE приносят пользу всем: самим компаниям, сотрудникам и клиентам. Например, такие технологические гиганты как Salesforce и Google предоставляют своим сотрудникам креативные платформы, создают CoE, и выделяют время для работы над собственными проектами.

Такой подход помогает миллениалам развивать личные навыки, чувствовать себя более вовлеченными и стимулировать развитие инноваций в компании. CoE доказали, что удовлетворяют потребности бизнеса в инновациях и потребности миллениалов в личной и профессиональной самореализации.

Большие компании имея бóльшие возможности для инвестиций в CoE, продвигают широкий спектр технологий и направлений, что позволяет сотрудникам найти и заниматься тем, что им по душе. Сотрудники в таких компаниях не только могут, но и поощряются участвовать в CoE, иногда даже в свое рабочее время. Но что могут сделать небольшие компании, с небольшими инвестиционными бюджетами?



Мы в Intetics полностью осознаем ценность CoE для развития сотрудников, которая в свою очередь станет базой для последующего развития бизнеса. Поэтому мы помогли сотрудникам создать более 12 CoE. При этом Центры сформировались не по предпочтениям компании, а на основе интересов самих сотрудников. И совсем неудивительно, что в результате CoE в Intetics охватывают одни из самых инновационных технологий, включая AI/ML, облачные решения, IoT, геопространственные технологии, дроны, роботизированные системы автоматизации (RPA), Big Data и другие. В нашем случае, CoE являются сообществами по интересам, с четко прописанными ролями и обязанностями. Цель каждого CoE для нас — это превратить его в Line of Business, новый сервис для клиентов.

Компания полностью поддерживает сотрудников на пути к новым знаниям и инновационному мышлению, предоставляя инфраструктуру, технические средства, специализированные книги и материалы, маркетинговую поддержку,

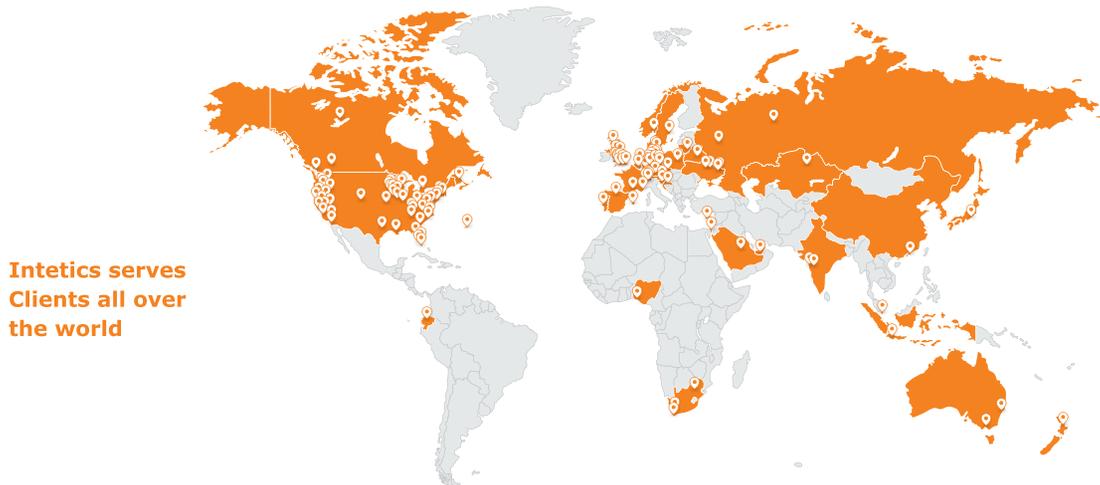
а также семинары и тренинги, проводимые приглашенными внешними экспертами. Другими словами, поощряет (само-)развитие молодых сотрудников всеми средствами. Но не оплачивает время, потраченное членами Центров. Финансовые плоды сотрудники получают позже, когда компании удастся заключить новую сделку с использованием их уникальных знаний, приобретенных в CoE.

Единственный вопрос, который часто возникает в отношении такой добровольной стратегии CoE, касается самой стратегии развития бизнеса. Вдруг куда-то не туда пойдет? Но если вы в сервисном бизнесе по созданию инновационных продуктов и систем для других, будет ли большая разница, если ваш следующий крупный клиент будет заинтересован в продукте на базе AI или IoT? Компания выиграет в любом случае. А компания с разносторонним технологическим опытом и многочисленными T-образными специалистами будет лучше позиционирована на успех. Кроме этого, CoE повышают лояльность сотрудников к компании, что может быть даже важнее для развития сервисного бизнеса!

За последнее десятилетие CoE зарекомендовали себя как катализатор инноваций и роста бизнеса, а также как механизм повышения личного уровня развития сотрудников. Наблюдая за тем, как предприятия в мире технологий все больше управляются миллениалами, необходимость создания рабочей среды, которая поощряет саморазвитие сотрудников, становится все более очевидной. И одним из лучших способов содействия росту команды и развития бизнеса, даже в небольшой компании, является формирование симбиотической win-win платформы, включающей в себя неотъемлемые характеристики CoE.

Согласны ли вы с характеристикой поколения миллениалов? Что вы думаете о предложенной стратегии? Мы будем рады услышать ваше мнение и обсудить эти вопросы в комментариях.

Intetics Inc. is a leading global technology company providing custom software application development, distributed professional teams, software product quality assessment, and “all-things-digital” solutions built with SMAC, RPA, AI/ML, IoT, blockchain, and GIS/UAV/LBS technologies.



Based on proprietary pioneering business models of Offshore Dedicated Team[®] and Remote In-Sourcing[®] an advanced Technical Debt Reduction Platform (TETRA[™]) and measurable SLAs for software engineering, Intetics helps innovative organizations capitalize on global talent with our in-depth engineering expertise based on the Predictive Software Engineering framework.

Intetics' core strength is the design of software products in conditions of incomplete specifications. We have extensive industry expertise in Education, Healthcare, Logistics, Life Sciences, Finance, Insurance, Communications, and custom ERP, CRM, Intelligent Automation and Geospatial solutions.

Our advanced software engineering background and outstanding quality management platform, along with an unparalleled methodology for talent recruitment, team building and talent retention, guarantee that our clients receive exceptional results for their projects. At Intetics, our outcomes do not just meet clients' expectations, they have been exceeding them for a quarter of a century.

Intetics operates from 11 offices in 6 countries including Naples, Raleigh, Dusseldorf, London, Minsk, Krakow, Kyiv, Kharkiv, Odesa.

Intetics is ISO 9001 (quality) and ISO 27001 (security) certified and a Microsoft Gold, Amazon, and UiPath partner. The company's innovation and growth achievements are reflected in winning prestigious titles and awards, including Inc 5000, Software 500, CRN 100, American Business, Deloitte Technology Fast 50, Chicagoland Fast 50, European IT Excellence, Best European BPO, Stevie People's Choice, Clutch and ACQ5 Awards, and inclusion into IAOP's Best Global Outsourcing 100 list.

Toll Free: +1 (877) SOFTDEV
US: +1 (239) 217-4907
DE: +49 (211) 3878-9350
UK: +44 (20) 3514-1416
Email: contact@intetics.com

**INTETICS
MEANS YOUR
SUCCESS**