

## **Привлечение специалистов и ТОП-менеджеров в старт-ап проекты.**

*«В России существует проблема узкого рынка в сфере симуляции и 3D, поэтому привлечь опытных специалистов в старт-ап проекты такого плана непросто. Еще тяжелее найти среди них лучших. Мы всегда ищем сотрудников, которым интересен challenge, сложные задачи, поэтому основной целью является заинтересовать потенциального кандидата работой в нашем проекте», - комментирует Ожогина Светлана, HR-директор компании VIZERRA.*

*Арман Гукасян, основатель компании VIZERRA, делится опытом создания успешной команды.*

### **- Арман, расскажите, пожалуйста, как набирался персонал в компанию?**

Всё делалось поэтапно. В конце 2007 года у меня появилась идея организовать свою компанию, потому что мне хотелось создать инструмент визуальных коммуникаций нового уровня, основанного на интерактивных 3D-технологиях. Благодаря вере Александра Добровинского в проект и его инвестициям, я начал собирать команду, которая частично сформировалась из людей, с которыми я работал до этого. На момент старта были только я плюс восемь-девять технических специалистов. Четверо из них до сих пор работают в компании. Спустя полгода в команде было уже 25 человек. Несмотря на то, что это было достаточно трудно, поскольку рынок был перегрет (приходил студент и просил сразу бешеные деньги) - мне всё же удалось собрать вокруг себя заинтересованных людей.

### **- В период кризиса Вы ощущали недостаток квалифицированных кадров на рынке или удавалось легко привлекать специалистов?**

До кризиса было практически невозможно за адекватные деньги привлечь сотрудников, потому что свободных специалистов в нашей области не было. В 2008 году случился кризис. Однако кризис скорее нам помог, нежели наоборот, - очень многие компании в игровой индустрии и сферах симуляции просто-напросто обанкротились, и следовательно очень хорошие люди остались за бортом. Мы смогли взять себе на работу отличных специалистов, благодаря наличию финансовых ресурсов. Нельзя сказать, что было легко, но по сравнению с докризисными временами – существенно легче.

### **- Как обстояли дела с привлечением в компанию «звёзд»?**

Когда VIZERRA накопила достаточно опыта, настал этап структурирования технических разработок и выхода на новый уровень - мы начали привлекать так называемых «звезд». Искали лучших специалистов на рынке в области симуляции и интерактивного 3D. Мне посоветовали воспользоваться услугами одной компании по поиску высококвалифицированных специалистов. В течение месяца были проведены встречи с сильнейшими кандидатами, в числе которых был Олег Медокс (известный разработчик компьютерных игр, руководивший созданием знаменитой серии авиационных симуляторов под общим названием «Ил-2: Штурмовик»). Я сумел заинтересовать его, рассказав, какие у нас планы, и куда мы движемся. На тот момент у компании уже были большие планы, и можно было приступить к созданию собственного продукта, что позволило бы диверсифицировать бизнес и вывести его на международный рынок. Я привлек Олега на создание этого продукта и

структуризацию всех разработок, которые у нас были. Также с его появлением повысился интерес профильных специалистов к работе в нашей компании. Мы приступили к созданию продукта, но при этом продолжали развивать сервисное направление. Сегодня компания VIZERRA - одни из лидеров этого рынка, и поэтому мы можем привлекать высококвалифицированных сотрудников, в которых заинтересованы.

**- За время существования компании Вам удалось хоть раз пожалеть о выборе сотрудника?**

Нет. Каждый сотрудник привнес свой вклад в компанию. У нас есть определенные правила в команде – приверженность тому, что мы делаем, открытость и искренность. Те люди, которым близок дух нашей компании, остаются и развиваются. А те, кто по каким-либо причинам не подходил, сами покидали команду. В целом, я не могу сказать, что жалею о чем-то.

**- Испытываете ли Вы на данный момент потребность в специалистах, или считаете, что коллектив полностью укомплектован?**

На данном этапе топ-менеджеров у нас в достаточном количестве, и я не вижу надобности в расширении руководящего состава. Мы сейчас делаем упор на менеджеров среднего звена, на повышение квалификации уже существующих специалистов, которые выполняют важнейшую роль в команде. Я считаю, лучше привлечь одного сильного специалиста, чем трех слабых.

**- Как Вы мотивируете своих сотрудников?**

Во-первых, у нас ставка выше средней по рынку. Плюс, естественно, у нас есть бонусная система. Во-вторых, у компании достаточно сильная идеология, где каждый сотрудник знает, насколько важен его вклад в работу всего коллектива. Кроме того, не менее важным является умение сформировать сплоченную команду – собрать вместе людей, способных дополнить друг друга в своих знаниях и умениях. И главное – не бояться брать сильных, с ними работать намного сложнее, но всегда интересно и продуктивно. Необходимо каждый раз доказывать себе и своей команде, что ты точно знаешь цель и идешь в верном направлении.

22 августа 2012

Эльза Арманд

Специально для журнала «Промышленник России»