

# «МНЕ ОЧЕНЬ ПОВЕЗЛО ПОПАСТЬ В COLUMBUS»

Денис Гусев, директор по развитию бизнеса Columbus в России и СНГ, рассказал о своём пути в консалтинг, подходах компании к работе с клиентами и персоналом, отличиях Columbus от российских конкурентов.

• **В COLUMBUS ЧАСТО ПРИХОДЯТ СРАЗУ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ВУЗА – НА СТАЖЕРСКУЮ ПРОГРАММУ. ЧАСТЬ НЫНЕШНИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОМПАНИИ КАК РАЗ ВЫРОСЛА ИЗ СТАЖЕРОВ. РАССКАЖИ, КАК ТЫ ПОПАЛ В КОМАНДУ?**

К приходу в Columbus я уже некоторое время продавал ИТ-решения в одной околонуниверситетской компании. Когда позвонил рекрутер – откликнулся в основном ради любопытства. Мне очень нравилась та компания, я видел себя в ней и через несколько лет. В ней работало на тот момент меньше полусотни сотрудников – генеральный директор и акционеры были в соседнем кабинете. Несколько более крупных компаний, с которыми я успел познакомиться как с партнерами, выглядели неповоротливыми масте-

Совершенно неожиданно сложилась встреча с генеральным директором. Казалось, убедившись, что я прилично выгляжу и не запинаясь, меня похлопают по плечу и скажут: «Удачи, сынок». На деле, подробно поговорив про мой опыт и личные интересы, генеральный директор предложил мне работу в другом направлении, не в том, на которое я собеседовался сначала. И если первоначальное предложение меня не очень привлекало, то второе крайне заинтересовало.

• **ПО ЛЕГЕНДЕ НА СОБЕСЕДОВАНИИ ОДИН ИЗ МЕНЕДЖЕРОВ ОБМОЛВИЛСЯ, ЧТО В ТВОЕМ ЛИЦЕ COLUMBUS ПРИНИМАЕТ НА РАБОТУ БУДУЩЕГО ДИРЕКТОРА ПО ПРОДАЖАМ. СОГЛАСНО КОРПОРАТИВНЫМ МЕРКАМ БОЛЬШИНСТВА ОРГАНИЗАЦИЙ ТЫ ОЧЕНЬ БЫСТРО – ЗА ПАРУ ЛЕТ – ВЫРОС ДО РУКОВОДЯЩЕЙ ДОЛЖНОСТИ. КАК ТЕБЕ ЭТО УДАЛОСЬ?**

Терпение и труд. Хотя второго больше чем первого (смеется).

«В COLUMBUS ЗАЛОЖЕНЫ ПРИНЦИПЫ МЕРИТОКРАТИИ – ОЦЕНИВАЮТ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ПО СПОСОБНОСТЯМ, ПРОЕКТНОМУ ОПЫТУ, ОБЩЕМУ ВКЛАДУ В КОМПАНИЮ. Я СТАРАЮСЬ СЛЕДОВАТЬ ЭТОМУ ПРИНЦИПУ САМ: КАКАЯ РАЗНИЦА, ЧТО НАПИСАНО У ПАРНЯ НА ВИЗИТКЕ, ЕСЛИ ОН МОЖЕТ ДАТЬ ХОРОШУЮ ИДЕЮ?»

донтами. Идея ковыряться с дорогим железом на крупных проектах в топовом интеграторе, в которых всегда было много выпускников моего факультета, совсем не привлекала.

Позже, уже оказавшись сам в роли нанимающего менеджера, я старался не забывать, что индивидуальный подход к людям – часть нашей корпоративной ДНК. В бизнесе, где основной актив – люди, иначе нельзя.

В Columbus каждый сотрудник может проявить себя в полной мере, стать сверхполезным – формальные процедуры этому не мешают. Даже если ты новичок, команда готова тебе помочь, научить новому. У нас очень



сильные консультанты, они работают в компании по много лет. Конечно, сразу заслужить авторитет непросто. Это похоже на очень профессиональную спортивную команду, например, футбольную. Конечно сложно, конечно нужны усилия, но это нормально. Не нравится эта нагрузка — можно бросить «Барсу» и пойти играть в «Анжи», там, наверное, проще. Я очень благодарен тем людям, с которыми начинал, с кем продолжаю работать. Несмотря на разницу в опыте, я ни разу не почувствовал

радуюсь тому, что те идеи и культура, которая дала мне в свое время расти, сохраняется и развивается, дает компании новые таланты.

- **РУКОВОДСТВО НЕ ОТОРВАНО ОТ РЕКРУТМЕНТА И УЧАСТВУЕТ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ, КАСАЮЩИХСЯ НАЙМА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ОПРАВДАН ЛИ ТАКОЙ ПОДХОД?**

Конечно. Кандидаты видят, что в них заинтересованы, а менеджмент в курсе обновлений. Ещё важно, что в

Интересно наблюдать за сменой поколений сотрудников : мы постоянно повышаем планку качества своей работы. То, что казалось огромным достижением пару лет назад, теперь базовый уровень для всей команды.

- **СРЕДНИЙ СТАЖ РАБОТЫ КОНСУЛЬТАНТА В COLUMBUS СОСТАВЛЯЕТ БОЛЕЕ 5 ЛЕТ. НА ТВОЙ ВЗГЛЯД, ЧТО СПОСОБСТВУЕТ ЭТОМУ? ЧЕМ МЫ ОТЛИЧАЕМСЯ ОТ ДРУГИХ КОНСАЛТИНГОВЫХ КОМПАНИЙ В НАШЕМ СЕКТОРЕ?**

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ЛЮДЯМ — ЧАСТЬ НАШЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ ДНК. В БИЗНЕСЕ, ГДЕ ОСНОВНОЙ АКТИВ — ЛЮДИ, ИНАЧЕ НЕЛЬЗЯ.**

закрытости, мои предложения не оставались незамеченными. С Николаем Дороговым, директором практики ЕРМ, мы пошли на встречу на третий день моей работы. Сейчас с ужасом вспоминаю, какую чушь я там нёс. Коллеги вовремя меня поддержали и помогли замолчать, к счастью.

У этой встречи получилось интересное продолжение: сразу после нее я уехал на военные сборы (дело было как раз летом после четвертого курса) и доделывал я документы и предложение из казармы, когда нам на пару часов в день давали попользоваться техникой. Весело было, когда где-то в середине сборов пришло письмо о том, что нас выбрали победителем в этом конкурсе. Это определенно скрасило подшивание подворотничков в тот день. Довольно сюрреалистично: сидишь в форме

отборе и продвижении молодых специалистов в Columbus заложены принципы меритократии — оценивают в первую очередь по способностям, проектному опыту, общему вкладу в компанию. Я стараюсь следовать этому принципу сам: какая разница, что написано у парня на визитке, если он может дать хорошую идею?

Пример Сингапура как государства, наиболее полно воплотившего в себе эти принципы, всегда казался мне очень вдохновляющим. Ли Куан Ю, первый премьер-министр, хорошо сказал: «Недостаток ресурсов должен был компенсироваться превосходством в интеллекте, дисциплине и изобретательности». Это хорошо применимо к нам. Мне не представляется возможными контракты на миллиарды с Газпромом или другими госкорпорациями, у нас другой рынок, он меньше и деньги на

Отвечу, не задумываясь — честностью и открытостью по отношению к заказчикам и сотрудникам. Давай расскажу, что это для нас означает..

Во-первых, это качество наших услуг, которое находится под перманентным давлением, мы должны постоянно его повышать. В консалтинге это невозможно при высокой текучке сотрудников. Действуют прозрачные бонусные схемы, что, к сожалению, еще не стандарт для отрасли. Менеджеры с полной ответственностью относятся к обещаниям, связанным с развитием сотрудников и их компенсацией. Нет такого, что бонусы выдают только на словах или как внезапно свалившийся «с небес» куш. Если мы как компания не уверены в том, что за определенный срок сотрудник дорастет до новой должности, мы не будем рисовать заведомо ложные перспективы.

## **ЭТО ПОХОЖЕ НА ОЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ СПОРТИВНУЮ КОМАНДУ, НАПРИМЕР, ФУТБОЛЬНУЮ. КОНЕЧНО СЛОЖНО, КОНЕЧНО НУЖНЫ УСИЛИЯ, НО ЭТО НОРМАЛЬНО. НЕ НРАВИТСЯ ЭТА НАГРУЗКА — МОЖНО БРОСИТЬ «БАРСУ» И ПОЙТИ ИГРАТЬ В «АНЖИ», ТАМ НАВЕРНОЕ ПРОЩЕ.**

на табуретке, переписываешься по Blackberry с клиентом... Тогда я привык к мысли, что в этой работе будет много необычных обстоятельств. Спустя почти шесть лет в Columbus я

нем тратятся внимательнее. Значит, чтобы преуспеть в конкуренции, мы должны быть гораздо умнее и талантливее. Отсюда и такое внимание менеджмента к этим вопросам.

Во-вторых, это глубокое понимание довольно узкого сегмента технологий. Технологичность обусловлена тем, что качество услуг очень тяжело оценить на входе в проект.

Небольшая команда консультантов и программистов может собраться в отдельную компанию и декларировать готовность тоже внедрить Ахарт, но в пару раз дешевле. На входе в проект неподготовленному заказчику крайне сложно оценить качество предлагаемых услуг. Поэтому для группы Columbus стало логичным шагом переключать свои компетенции из экспертизы консультантов в технологии и продукты.

Это очень сложный путь, потому что в нашей отрасли не было кардинальных технологических прорывов уже много лет. Конечно, это создает необходимость очень напрягаться всей компанией, всей группой Columbus.

**• ОПИШИ В НЕСКОЛЬКИХ СЛОВАХ ЧЕЛОВЕКА, КОТОРОМУ, НА ТВОЙ ВЗГЛЯД, ТОЧНО НАДО РАБОТАТЬ В COLUMBUS?**

Укажу общие критерии: достойное образование, хорошее воспитание и здоровые амбиции как внутренний двигатель к успеху.

В России нет университетов, где учат консалтингу или розничной

## **МЫ ПОСТОЯННО ПОВЫШАЕМ ПЛАНКУ КАЧЕСТВА СВОЕЙ РАБОТЫ. ТО, ЧТО КАЗАЛОСЬ ОГРОМНЫМ ДОСТИЖЕНИЕМ ПАРУ ЛЕТ НАЗАД, ТЕПЕРЬ БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ ДЛЯ ВСЕЙ КОМАНДЫ.**

становится критичной для успеха. Ну, и не секрет, что это зачастую сопровождается переработками, обилием командировок.

Если у сотрудника нет сильной внутренней мотивации, амбиций, то велик риск, что он не найдет в себе сил с этим справиться. К сожалению, быть умными и креативными заставить нельзя.

Мне, наверное, по своим внутренним причинам хотелось бы провести какую-то еще грань по образованию. Но на самом деле, я видел людей с очень разными начальными данными среди тех, кто добился у нас успеха. Наверное, мотивация и напор имеют большее значение.

**• ЧТО МОТИВИРУЕТ ЛИЧНО ТЕБЯ РАБОТАТЬ В COLUMBUS?**

Лично для меня важно, чтобы работа в полной мере загружала все мои силы.

Самое ужасное ощущение — это

Не стоит забывать, что у нас есть неформальная конкуренция с офисами в других странах. Рынки в Европе и Штатах более зрелые, специалисты более опытные. Многие вещи, к которым мы только приступаем, у них давно решены. Опыт и, пожалуй, менталитет, заставляет западных менеджеров относиться к кризисам в экономике спокойнее. Если в России каждый кризис воспринимают как конец света, то в Дании спокойно составляют новый план действий с учётом изменившихся обстоятельств. Для меня очень интересно освоить этот уровень профессионализма. В-третьих, азарт от работы в продажах, высокая изменчивость обстоятельств в сделках.

Я надеюсь, что среди прочитавших эти строки найдутся свежие выпускники, которые через несколько лет искренне скажут, что им повезло оказаться в Columbus. Наверное и работа, и сама

## **САМОЕ УЖАСНОЕ ОЩУЩЕНИЕ — ЭТО ОТСУТСТВИЕ НАПРЯЖЕНИЯ, КОГДА МОЗГ НАЧИНАЕТ ДЕРЕВЕНЕТЬ БЕЗ НАГРУЗКИ. В COLUMBUS МНЕ ЕЩЕ НЕ ПРИХОДИЛОСЬ С ЭТИМ СТАЛКИВАТЬСЯ.**

торговле. Даже образование в области информационных технологий скорее всего неактуально на момент выпуска из университета. Новый сотрудник гарантировано не знает, как делать эту работу. Способность приобретать знания и навыки в сжатые сроки

отсутствие напряжения, когда мозг начинает деревенеть без нагрузки. В Columbus мне еще не приходилось с этим сталкиваться.

Во-вторых, это атмосфера. Я работаю с лидерами своих отраслей и делаю это среди выдающихся профессионалов.

компания будут другими, но я верю: наши главные принципы — честность и открытость — будут сохранены новыми поколениями сотрудников.