

[УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ*](#), [УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ*](#), [КАРЬЕРА В IT-ИНДУСТРИИ](#)

Побег из гнезда успеха или Проблемы больших компаний

meduzzer 9 ноября 2017 в 12:17 👁 51,6k

Привет, Хабр! Говорят, чистосердечное признание смягчает наказание. Каюсь — большая часть статьи будет откровенным копипастом чужого текста. Прошу модераторов не судить строго и считать огромной цитатой. Потому что лучше не скажешь. Потому что я, вы, ты, читатель, — все мы там были или можем быть. В больших ~~межгалактических корпорациях~~ компаниях, которые заманивают офисами, всевозможными плюшками из рога изобилия, самокатами в коридорах и прочими релакс-капсулами, но редко говорят, что будет взамен. А взамен будут бесконечные совещания, легаси, инерция и... мать его, одинокое ощущение себя маленьким винтиком какой-то адовой машины. Начну со своей истории — в одном абзаце. А потом — просто откровенная бомба — текст, каждое слово которого крепко отозвалось во мне, вроде суровом дядьке.



Немного о себе. Я — разработчик со стажем 15 лет, SQL-джедай и эксперт в обработке аналитических данных. У меня за плечами работа с OLAP-системами, SAP, биллингами нескольких операторов и прочими серьёзными АСУ. Но сейчас я работаю не в огромной компании, в небольшом стартапе, который делает полезный продукт для бизнеса, и мне хорошо. Три года назад я ушёл сюда на меньшую зарплату и лишился гамака и анлимного M&M's. Точнее нет, не так. Три года назад я вышел на свободу. Из огромной известной компании, где работал с 9 до 18, иногда до 23, а пару раз и до 4:00. Меня увлекали цели компании, престиж пропуска на поясе, и в обмен на это я копался в легаси коде, пытался не заржать на скрам-митингах, выносил формальные совещания из разряда «сейчас ничего не понимающие маркетологи выслушают разработчиков с докладом о новом релизе». Пока не понял, что я стремительно теряю нервы, время и... квалификацию на однообразных задачах. Знакомо? Тогда вы поймёте, почему я принёс [эту статью](#) на Хабр. Приятного чтения,

мотайте на ус.

6 месяцев назад положил свой значок ~~и пистолет~~ бейджик на стол и ушёл из Яндекса. Проработал там достаточно долго линейным бульдозеристом в разных подразделениях, чтобы в итоге по ряду тем заполучить твёрдое понимание «как [не] надо». Как во время работы, так и после не раз общался с коллегами из других больших компаний. Также много читал инсайдов о том, как работает в мировых гигантах. Мнение имею. Далее совокупность этих компаний буду называть *Гуяндбуком*.

Мнение хочу озвучить по двум причинам. А — оно само вот лезет, деваться некуда. В — иногда спрашивают, стоит ли идти работать в Гуяндбук. Совмещу оба пункта в одном тексте.

Первое обязательное предисловие. Я знаю, что читатели не умеют читать. Знаю, что часто читается текст в собственной голове, а не с листа. Потому подчеркну: благодарен за годы полученного опыта. Видел много хорошего, встретился с многими хорошими людьми, хорошо делающими своё дело. Ни в коем случае это эссе не надо принимать плевком в спину «бывшей». Это глупо. Не менее глупо игнорировать характерные для топовых компаний черты. О чём и напишу.

Второе обязательное предисловие. Нет единого Гуяндбука. Всегда это набор сотен подразделений, многие из которых друг от друга сильно отличаются. Вася, сидящий в группе разработки оконных

решёток, будет с большими глазами смотреть на порядки в группе доработки пластикового паркета, пусть даже находятся на одном этаже. Потому текст далее наверняка будет читаться одними с полным пониманием, другими с полным непониманием. Отсюда, кстати, ещё один хинт: вы нанимаетесь не в Гуяндбук, вы нанимаетесь в конкретное подразделение к конкретному руководителю на конкретные задачи. Иногда это знание теряется при поступлении, потом наступает закономерное разочарование.

Третье обязательное предисловие. С некоторых пор мне стало важно понимать, на что трачу жизнь. Не абстрактное время. Именно жизнь. Дана один раз, разумной сознательной части в ней не так уж много (до 20 лет идиот, после 60 лет боюсь загадывать, итого всего 40 лет). Как работа влияет на меня? Какое развитие она мне даёт? Становлюсь ли более годным специалистом или деградирую? Потому и оценка компаний с этой позиции. С вашей, конечно, будет оценка своя. И с моей может ни разу не совпасть. Точно знал двух бойцов, которым описанное ниже было норм, т.к. позволяло *сидеть* на месте, *что-то* делать от звонка до звонка и *не париться*. Солдат спит, служба идёт. Мне же теперь интересно равновесие наносимой и получаемой пользы без перекосов.

Начну с душещипательного. Если вы junior и хотите получить опыт, вам обязательно пойти в Гуяндбук. Уже за год освоите столько, сколько в гараже за пять лет не впитать. Даже если целыми днями сидеть на стуле посреди опенспейса, из окружающих разговоров узнаете много полезного. А всякие соц.пакеты, печеньки на кофепоинтах, офисы какого-нибудь А-класса... в общем, старт годный, если голова на плечах есть. Любая задача кажется

интересной, потому год пролетит как свист между молочных зубов.

Дальше менее душеспасительное.

Если совместить все пункты ниже, получится пункт, который можно было сделать нулевым в списке. Каждый рабочий день вы будете сталкиваться с ним. Каждый рабочий день вы будете тихонько (иногда громко) фейспалмить. Едва ли не каждая задача в Гуяндбуке будет делаться дольше нормального по объективному (в контексте компании) набору причин. Но всегда дольше. Это уныло. Итак...

Во-первых, адовое обилие встреч. При этом большинство либо бестолковы по самой своей сути, либо бестолково проходят. Мало того, что вы встречаетесь о том, следует ли провести встречу, которая резюмирует резюме встреч о встречах. Вы будете ждать опаздывающих. Потом будете пережидать обязательные шутки. Потом окажется, что кто-то не в теме и ему надо на пальцах объяснить. Потом окажется, что есть тема важнее, потому вот именно текущую тему мы обсудим на следующей встрече, а эту встречу посвятим другой теме, но вот уже и время закончилось, потому давайте встретимся отдельно про другую тему. Достаточно четверым в неделю провести по две часовых встречи в таком режиме, как за месяц потеряются четыре рабочих человекодня (за год, соответственно, в пустоту два полных человекомесяца). А встречающихся сотни. А часов тысячи.

Плюсом то, что получаете полезный опыт ненависти к встречам (раз) и понимание, как всё-таки провести встречу результативно (два).

В нормальной небольшой конторе вы минут 20..30 точно обсуждаете ровно то, что надо, ровно тогда, когда надо. Или по пути на обед. Или в Slack'е в чате на N человек.

Во-вторых, адовое обилие легаси. Можно с закрытыми глазами за спину бросить мячик и попасть в код, который писал Вася (админ), который уволился до Пети (фронтендер), который недопереписал код, который теперь формально поддерживает Коля (бекендер), который ни фиги не поддерживает, ибо Колю уже тошнит от этой навязшей на зубах фигни, которая, тем не менее, в зависимостях у пяти сервисов, которые тоже то ещё легаси, ведь ни у кого нет времени перетащить цивилизацию из прошлого века в нынешний век, хотя бы в его начало. Об легаси вы совершенно точно будете спотыкаться. То невозможно обновить какой-нибудь пакет, т.к. ломается. То невозможно проинтегрироваться с другим сервисом, т.е. там из рабочих рук одна десятая землекопа, а надо переписать часть кода. То вам просто надо сделать что-то с кодом полезное, а он представлен в виде вот этой всей ботвы, к которой тонна вопросов, но ни одного ответа, кроме *«по историческим причинам»*. Тоже не самая продуктивная трата времени. Особенно интересно читать новости о новых версиях языков, технологий, софта. Только читать, ибо к ржавому сейнеру современный

комплекс ПВО не прикрутить.

Плюсов немало. Лучше понимаете [многолетний] жизненный цикл продуктов (раз), получаете в голову ворох обкатанных [не]работающих решений (два), набиваете глаза и пальцы на возне с сотнями тысяч строк самого разного чужого кода (три), снова зарабатываете полезную ненависть к легаси (четыре), учитесь учитывать множество факторов при любом изменении системы (пять).

В нормальной небольшой конторе вы обновляетесь достаточно быстро. Бывают острова легаси, безусловно. Но их вполне по силам либо переписать с нуля, либо пинками загнать в светлое будущее в разумные сроки. Риски обновления обозримы, усилия на переходы тоже.

В-третьих, адовое обилие руководителей. В какой-то момент времени в одну из забав перестановок мест и сумм в вертикалях власти от меня до Самого Главного было восемь (девять? забыл уже) хопов. Учитывая обилие всякой руководящей волокиты (от *«окнуть уход Иванова в декрет»* до *«появиться на двадцати встречах в неделю»*)... Нет, правда, у меня сердце кровью обливается, когда прикидываю, сколько человекомесяцев тратят Гуяндбуки на то, чтобы решения, бумажки, утверждения, синхронизации и прочая клюква гуляли по этому развесистому руководящему графу. Неприятный нюанс ещё и в том, что такая толпа людей с разного рода властью неизбежно порождает

политоту, дипломатоту и прочую интриготу, с которой нормальный инженер дела иметь не хочет.

Плюсы есть. Если долго наблюдать за руководителями, учитеесь разбираться в том, что такое хороший руководитель, а что плохой (раз). Также наблюдения помогают понять, какие дыры в процессах, кем и зачем закрываются (два).

В нормальной небольшой конторе множество руководителей просто некуда девать, потому их мало и они по делу.

В-четвёртых, болото инерции. Гуяндбуки протеряли гибкость своей молодости. Точечно она выделяется на передовые и экспериментальные подразделения, а вот массовое... там, где небольшой бизнес утром обсудил проблему, днём принял решение, а вечером реализовал, Гуяндбук потратит месяцы. С одними согласуй. До других донеси. Третьих убеди. Четвёртых предупреди. Пятые мимо проходили, но хотят поспорить. Шестые и седьмые зависимы от перемен, потому обеспечить миграцию, а у них лапки свои планы. Восьмые хотят поучаствовать, но со своим самоваром. В итоге затяжной цирк, тонущий в бесчисленных встречах и согласованиях.

Плюсом всё та же ненависть, но к болотам (раз), ну и умение упорно продавливать свои решения через это желе (два).

В нормальной небольшой конторе вы не тратите десятилетия на

десятки людей с их тараканами просто потому, что контора небольшая и см. пункт «в-шестых».

В-пятых, большой, но замкнутый мир велосипедов. Гуяндбук настолько заполняет собою голову, что теряется связь с реальностью. У нас самые крутые разработчики (далеко не все), самые интересные задачи (далеко не всегда), самые передовые решения (далеко не везде). Такая элитарность здорово мешает объективно оценивать людей, процессы, результаты. Внутри гордится огромная стоянка велосипедов (больше всех радуется Alibaba, пропатчили собою всё от Linux до Java), умением кататься на которых вы и будете щеголять в дальнейшем.

Плюсом лишь нелюбовь к велосипедизму. Достаточно N раз попытаться пристроить к делу бестолковое внутреннее наколеночное, чтобы больше не хотеть никогда.

В нормальной небольшой конторе нет никакого желания тратить ресурсы на велосипедизм. Это слишком дорого как тактически, так и стратегически.

В-шестых, далеко от причастности. Попробую яснее сформулировать. Вы продавец в магазине фруктов. И одновременно владелец. Чем больше поработаете и чем больше продадите, тем больше ваш вклад в дело и тем больше причастность. В этом примере 100%. Другой пример. Вы продавец

в отделе фруктов в сетевом агросупермаркете. Ваш вклад всё ещё виден и ясен, но он небольшой и от дела вы далековато. Третий пример. Вы продавец в отделе citrusовых фруктов направления сетевого универсального супермаркета с миллионом сотрудников. Сеть являет собою конгломерат бизнесов от добычи речного песка до выдачи кредитов. С причастностью всё плохо. Стремится к нулю. Вот в Гуяндбуках та же фигня бывает, если вы не попали в те гениальные 5% ключевых для бизнеса сотрудников (как Себастьян Трун в Google, например). Вроде постоянно работаете. Сотни, тысячи тикетов переработаны. Сотни тысяч строк кода. Но с какого-то момента у такой вот линейной рабочей лошади возникают неприятные мысли. Кто я? Что я здесь делаю? Зачем всё это? На самом дне таких размышлений можно удариться об *«я никто, которого можно заменить в любой момент таким же никем»*.

Повторюсь другими словами: речь о бойцах типа меня. Не ключевой творец компьютерного зрения, не прорывной дядька в машинном обучении, не двигаю отрасль беспилотников. Просто клепальщик и строгальщик. Так вот таким бойцам в больших компаниях никак. А выбраться из этой ямы под грузом повседневной текучки очень трудно, особенно если вне работы жизнь есть. Фигня ещё и в том, что вокруг много таких же. Результатом плохое: нет единого осознанного движняка в сторону финишной ленточки. Люди закапываются в процессы, перекачивают из пустого в порожнее, вообще теряют цель работы. Просто что-то делают, чтобы в треках были тикеты.

Плюсом более чёткое понимание расстояния от бизнеса / целей /

ценностей работодателя, на которой вам комфортно.

В нормальной небольшой конторе любой чих влияет на всё, каждый сотрудник представляет собою ценность.

При всё вышеописанном не следует рассматривать Гуяндбуки строго негативно. Там есть отличные специалисты, у которых стоит учиться. Есть интересные решения. Есть ресурсы, которые позволяют решить задачи, принципиально недоступные небольшим конторам. Если вам повезло попасть в годное подразделение, получите отличную школу разработки со всем приятным и нужным фашизмом в виде code review, CI, планирования, нормальной ролевой системы (при которой школоты не спрашивает, а нафига вообще менеджеры или тестировщики). Вообще до фига всего полезного. Но такое бывает не так часто, как хотелось бы.

Работал в Гуяндбуке достаточно долго, чтобы пообщаться (или просто пронаблюдать) с десятками (а то и сотнями) уволившимися людьми (вполне толковыми специалистами, а не выпиленными после испытательного срока раздолбаями). Выгорание и потеря смысла в такой работе. Это основная причина наравне с деньгами. Рано или поздно, но приходит к каждому, кто фигачит не на расслабончике. Я от такого успел устать и больше не хотеть никогда. Тем более, слишком резкая и явная разница с теми же пунктами на текущей работе.

Возможно, не то делал. Возможно, не с теми общался. Возможно, просто не мой формат работы, при которой перед глазами проходят сотни лиц ногами и говорящими ртами. Знаю людей, которые счастливы в Гуаянмбуках. Им хорошо и даже прекрасно. Глаза горят. Потому... воспринимайте это эссе через призму своего собственного опыта, ну и в целом критически. В вашем мире всё может оказаться совсем не так.

Аминь.

Проголосовать:



+186



Поделиться:



Сохранить:



Комментарии (55)

Похожие публикации

Что я хотел бы знать об акциях и долях, прежде чем стать частью стартапа-единорога

ПЕРЕВОД

LukinB • 2 февраля 2017 в 11:59

17

О мотивации, эффективности и контроле времени — взгляд с неочевидной стороны

ИЗ ПЕСОЧНИЦЫ

Peter_Voronov • 12 ноября 2016 в 01:39

10

Почему «мотивирующие» статьи не работают, не сработают и как устроена мотивация на самом деле

ИЗ ПЕСОЧНИЦЫ

freehabr • 11 ноября 2016 в 00:58

361

Популярное за сутки

Яндекс открывает Алису для всех разработчиков. Платформа Яндекс.Диалоги (бета)

BarakAdama • вчера в 10:52

69

Почему следует игнорировать истории основателей успешных стартапов

ПЕРЕВОД

m1rko • вчера в 10:44

20

Как получить телефон (почти) любой красоты в Москве, или интересная особенность MT_FREE

ИЗ ПЕСОЧНИЦЫ

sab404 • вчера в 20:27

24

Java и Project Reactor

zealot_and_frenzy • вчера в 10:56

10

Пользовательские агрегатные и оконные функции в PostgreSQL и Oracle

erogov • вчера в 12:46

6

Лучшее на Geektimes

Как фермеры Дикого Запада организовали телефонную сеть на колючей проволоке

NAGru • вчера в 10:10

31

Энтузиаст сделал новую материнскую плату для ThinkPad X200s

alizar • вчера в 15:32

49

Кто-то посылает секс-игрушки с Amazon незнакомцам. Amazon не знает, как их остановить

Pochtoycom • вчера в 13:06

85

Илон Маск продолжает убеждать в необходимости создания колонии людей на Марсе

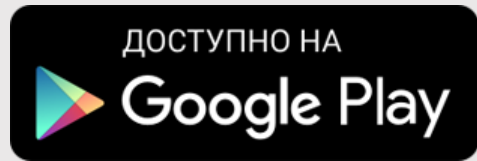
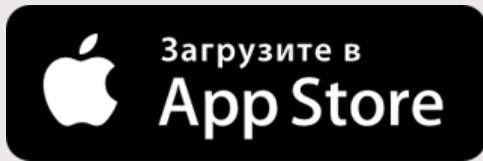
marks • вчера в 14:19

140

Дела шпионские (часть 1)

16

Мобильное приложение



Полная версия

2006 – 2018 © TM