

05 января 2021

На стыке отчетных периодов. I часть

2020 год оказался весьма сложным для всех компаний, однако ближе к концу декабря все чаще звучит мнение, что пандемия ускорила движение многих из них по пути развития. Так ли это на самом деле? Об этом мы поговорили с ключевыми представителями ИТ-отрасли и попробовали совместными усилиями сформировать прогноз на ближайшее будущее.

Предварительные итоги

Алексей Мельников («Марвел-Дистрибуция»): «Общий объем спроса на нашем рынке не только не сократился, а даже вырос, несмотря на драматическое падение во втором квартале». Спикер говорит, что, по предварительным оценкам, обороты компании по итогам 2020 года увеличатся. «По поводу маржи сказать сложнее, скорее всего, она снизится, но не критично – мы по-прежнему будем в прибыли», – считает он.

Наталья Соболева (OCS Distribution): «Точных итогов еще нет, но мы ожидаем совокупный рост в районе 10%». Вице-президент OCS Distribution Наталья Соболева также отмечает, что, несмотря на пандемию и естественные страхи на рубеже первого и второго кварталов, 2020 год стал для ее компании годом роста.

Павел Анохин (HP Inc.): «Диверсифицированное портфолио наших продуктов позволило завершить год с хорошими результатами». Генеральный директор

HP Inc. в России Павел Анохин уточнил, что финансовый год для его компании закончился еще 31 октября. «Наша штаб-квартира уже представила результаты деятельности», – пояснил он.

Виктория Бухар («Ланит-Интеграция»): «Подводить итоги пока рано. Пандемия замедлила развитие многих секторов экономики, поэтому рынок ИТ сейчас также в режиме ожидания». Коммерческий директор компании «Ланит-Интеграция» Виктория Бухар говорит, что сейчас компании пересматривают планы развития и соответствующие бюджеты. Несмотря на это, многие коммерческие и государственные заказчики склоняются к важному выводу: для развития бизнеса инвестировать в «цифру» необходимо. «Поэтому ко второму полугодю 2021 года мы рассчитываем на постепенное восстановление динамики рынка за счет эффекта отложенного спроса», – заключает она.

Дмитрий Пенязь (HPE): «В четвертом квартале мы увидели заметное восстановление нашей выручки, особенно в ключевых областях бизнеса».

Директор департамента инфраструктурных решений Hewlett Packard Enterprise в России Дмитрий Пенязь уточняет, что выручка в четвертом квартале вернулась к допандемическому уровню, составив \$7,2 млрд, что на 6% больше предыдущего квартала и соответствует уровню 2019 года. Кроме того, выручка от решений для высокопроизводительных вычислений и критически важных систем (High Performance Compute & Mission Critical Systems) составила \$975 млн, что на 50% больше по сравнению с предыдущим кварталом и на 25% – по сравнению с предыдущим годом. В свою очередь, выручка от решений «Интернета вещей» (Intelligent Edge) достигла \$786 млн,

что на 15% превышает итог третьего квартала и на 6% – итог 2019 года.

Антон Чехонин («Норбит»): «Все наши заказчики придерживаются ранее согласованных договоренностей, в том числе не сокращают бюджеты проектов. Рассчитываем завершить 2020 год с рекордными показателями».

Генеральный директор компании «Норбит» Антон Чехонин подчеркивает, что к концу 2020 года ИТ-рынок вернулся к устойчивому развитию. Конечно, коронакризис отразился на работе ИТ-консалтинга, и этот сегмент покажет только незначительный рост по сравнению с 2019 годом. «Тем не менее в нашей компании не произошло существенных изменений: мы продолжаем реализовывать проекты, стартовавшие в 2019 и 2020 годах», – заключает он.

Александр Семёнов (ГК «КОРУС Консалтинг»): «По итогам 2020 года мы планируем не просто сохранить показатели предыдущего года, но и превзойти их».

Председатель совета директоров ГК «КОРУС Консалтинг» Александр Семёнов утверждает, что им удалось не сбавить обороты во время пандемии. В традиционных для ГК сферах – ритейл, логистика, производство, управление цепями поставок – есть клиенты, для которых ИТ-проекты были востребованы как никогда. «Как в коммерческом, так и в государственном сегменте мы запустили много знаковых для нас решений», – резюмирует г-н Семёнов.

Сергей Колодей («Сигма»): «Мы выпустили новые отраслевые решения и, несмотря на сложную обстановку, сохранили динамику роста. В 2020 году наш портфель пополнился сразу несколькими решениями для

автоматизации энергетики».

Генеральный директор компании «Сигма» Сергей Колодей говорит, что за 2020 год штат ее сотрудников вырос на 350 человек по всей России и теперь в нем более 1000 человек. Кроме того, осуществлен перезапуск образовательного направления «Сигма.Академия» – отныне эта комплексная программа включает в себя сотрудничество с крупнейшими техническими вузами, программу стажировок и лабораторию на базе ЛЭТИ.

Георгий Мегрелишвили («СБКлауд»): «В целом мы фиксируем рост на уровне 20–25%, а его локомотивами вновь стали услуги IaaS и PaaS. Особенно активно росли услуги резервного ЦОДа (РЦОД), аварийного восстановления как услуги (DRaaS) и резервного копирования как услуги (BaaS)».

Исполнительный директор «СБКлауд» Георгий Мегрелишвили отмечает растущий спрос на услуги миграции в облако под ключ, консалтинг по переносу IT-инфраструктуры в облако, создание и управление гибридным облаком. «Показателен также рост доли проектов, связанных с импортозамещением: для таких задач мы предлагаем облако, аттестованное на соответствие 152-ФЗ, ГИС К-2 и ИСПДн УЗ-2», – рассказывает он.

Дмитрий Гусев («ИнфоТеКС»): «Карантин и связанные с ним ограничения практически не повлияли на наши продажи – их объемы даже немного выросли». Эксперт отмечает, что связанные с коронавирусом ограничения вынудили многие организации переводить сотрудников на удаленный режим работы. Это привело к увеличению запросов на средства, обеспечивающие организацию защищенного удаленного доступа.

Наталья Панфилова (ALE): «Оборот этого года по европейскому региону превышает оборот прошлого года». Эксперт отмечает, что из-за сложившейся в мире ситуации телеком-решения весьма востребованы. Рост собственных продаж в компании связывают с высоким спросом на облачные и сетевые решения.

Пройденные уроки

Чему уходящий год научил компании? Как именно пришлось перестраивать бизнес-процессы?

Алексей Мельников («Марвел-Дистрибуция»): «Главный урок: никогда не ждать, что следующий год будет таким, как предыдущий. Оглядываясь назад, мы видим, что то, что работало в 2018-м, не помогло в 2019-м, как и опыт 2019-го не пригодился в 2020-м. Огромное значение приобрел риск-менеджмент, а вот любые теории оказались бесполезными».

По словам Алексея Мельникова («Марвел-Дистрибуция»), второй важный урок состоит в том, чтобы проявлять большую социальную ответственность. «На общем экономическом фоне ИТ-отрасль в целом была вполне успешной и справилась с трудностями, поэтому необходимо помогать тем, кому повезло меньше, чем нам», – считает он. Что касается перехода на удаленную работу, то хорошим вызовом оказалась организация дистанционного взаимодействия коммерческих подразделений: пришлось перестраивать методы управления продажами, и в целом успешно. С персоналом складов тоже было непросто: нужно было минимизировать количество людей в сменах, ограничить допуск водителей и экспедиторов на территории складов,

следить, чтобы ограничения соблюдались. А кроме того, предусмотреть резервные смены сотрудников для оперативной замены заболевших. «Этот механизм нам реально понадобился, поскольку 5-6% нашего персонала переболело коронавирусом», – рассказывает г-н Мельников.

Наталья Соболева (OCS Distribution): «Наша сила – в диверсификации. Большой и сбалансированный продуктовый портфель очень помогает: в тот момент, когда одна часть рынка падает, другая растет, в совокупности это дает возможность не только выживать, но и развиваться». Эксперт отмечает, что ее компания вовремя сделала ставку на умение работать с командой, на распределенность и коллегиальность в управлении. Поэтому, когда грянул очередной кризис, никто не ждал «приказа сверху», каждый член команды уже был готов делать то, что нужно. «Мы не потеряли ни одного дня, уходя на удаленку, не останавливали отгрузки. Компания продолжала работать как часы», – рассказывает г-жа Соболева. Пришлось перестроить бизнес-процессы под удаленную работу, но это прошло совершенно незаметно для рынка, а компания извлекла из этого максимум эффективности, поскольку многие процессы цифровизации в OCS успели запустить раньше.

Павел Анохин (HP Inc.): «В HP матричная оргструктура, при которой сотрудники являются участниками распределенных по разным странам команд. Для нас изначально были привычны коммуникации по аудио- и видеосвязи, произошла скорее смена декораций – домашний интерьер заменил привычные офисные стены». Павел Анохин (HP Inc.) доволен, что в связи с высоким уровнем корпоративной культуры перестраивать рабочие процессы практически не пришлось. Изменилась лишь система в документообороте, поскольку синяя печать на бумажном носителе по-

прежнему важна для проведения различных операций.

Виктория Бухар («Ланит-Интеграция»): «Сейчас мы сосредоточены на развитии систем целеполагания и управления задачами. Много внимания уделяем развитию команды, так как это ключевой бизнес-актив любой проектной компании».

Дмитрий Пенязь (HPE): «Основной урок – не ждать, а действовать. Внутри компании взаимодействие быстро перевели в удаленный формат и сотрудники продолжили работать в соответствии с бизнес-процессами».

Антон Чехонин («Норбит») отмечает, что его компания знала, что делать в кризисной ситуации: как работать с персоналом, от каких трат можно отказаться. Кроме того, подстраховал портфель проектов, в котором есть как длительные контракты, так и небольшие, что обеспечивает долгосрочную загрузку персонала и наличие постоянного денежного потока. «В период коронакризиса мы использовали биржу трудовых ресурсов. Этот подход помог гибко и эффективно распределять освободившихся сотрудников на другие проекты», – говорит г-н Чехонин.

Александр Семёнов (ГК «КОРУС Консалтинг»): «Год показал, что нужно отвыкать от стабильности. Даже то, что, казалось, будет всегда, может вмиг измениться».

Александр Семёнов (ГК «КОРУС Консалтинг») отмечает, что фундамент – созданный компанией потенциал – может долго работать на успех, но нельзя останавливаться на этом: «Нужно непрерывно меняться и быстро адаптироваться. Не только снаружи, но и внутри – в том, как мы общаемся с

людьми, доносим информацию и выстраиваем коммуникацию». По его мнению, сейчас все компании действительно оказались в новой реальности, в которой даже базовые правила и законы работают по-другому. Нужно учиться управлять бизнесом в этих условиях, выстраивать отношения с клиентами на высококонкурентных рынках. И следующий год будет полон сюрпризов — особенно для тех, кто не готов меняться.

Сергей Колодей («Сигма») рассказывает, что офисы его компании находятся в пяти часовых поясах – от Урала до Камчатки, поэтому формат онлайн-совещаний руководителей из разных регионов давно привычен. Однако массовый переход на домашний режим внес изменения в привычный уклад. «Чтобы помочь коллегам лучше адаптироваться, мы проводим серию обучающих вебинаров по стрессоустойчивости, тайм-менеджменту», – поясняет он.

Георгий Мегрелишвили («СБКлауд») говорит, что компания убедилась в правильности выбранной ранее стратегии: важно предоставлять заказчикам не просто отдельный сервис (пусть и очень качественный), но и помогать с проектированием комплексного решения под их бизнес-требования, с разработкой тактики перехода в облако, формированием ожиданий и детализацией требований.

Дмитрий Гусев («ИнфоТеКС»): «Пандемия наглядно доказала, что удаленная форма организации труда возможна и подчас по эффективности не уступает работе в офисе». Эксперт говорит, что, хотя его компания попала в список системообразующих и ей разрешено продолжить работу во время карантина, с апреля было решено перевести на удаленный режим часть подразделений.

Например, производство осталось работать в полном составе, что позволило сохранить адекватное время реакции на запросы заказчиков и партнеров, связанные с поставками продуктов, предоставлением подменного фонда и с реакцией на рекламации. Трудности, с которыми пришлось столкнуться при массовом переводе сотрудников на удаленную работу, можно разделить на две группы. К техническим относятся: нестабильность каналов связи при удаленном подключении, нехватка служебных устройств для удаленной работы, сложности с организацией ВКС для совещаний. А к организационным – сложности с бумажным документооборотом, отсутствие у части сотрудников опыта по настройке и использованию программ удаленного доступа, нарушение внутренних коммуникаций, слабый контроль рабочих процессов, сложности технической поддержки пользователей. «В настоящее время часть наших сотрудников – не более 10% – переведена на постоянный удаленный режим», – говорит г-н Гусев. При этом большинство коллектива продолжает трудиться в смешанном формате: основную часть рабочего времени на удалёнке и один-два дня в неделю в офисе. Несколько дней присутствия в офисе позволяют оставаться в рамках психологически комфортной рабочей атмосферы.

Наталья Панфилова (ALE): «Пришлось поменять подход к встречам с заказчиками и партнерами. Теперь все готовы общаться удаленно в любом из доступных инструментов, будь то Zoom, MS Teams, Google Meet или Rainbow». Эксперт отмечает, что в результате вынужденных изменений теперь меньше времени тратится на дорогу, а «встреч-звонков» в день, наоборот, стало больше.

Светлана Гацакова (ALP Group): «Далеко не все технологии, которые активно продвигались в последние годы, оказались действительно необходимыми в условиях кризиса и пандемии». Спикер отмечает, что особенно уязвимыми в нынешний кризис оказались те, кто на протяжении длительного времени не уделял должного внимания тонкой настройке своих процессов и поддерживающих их технологий. И если раньше такое можно было себе позволить, то сегодня для многих неожиданно выяснилось, что на старом багаже невозможно ни обеспечить загрузку и контроль удаленных сотрудников, ни общаться с клиентами, ни поддерживать на приемлемом уровне производственные процессы. То, о чем долгие годы говорили разработчики и поставщики ИС, вдруг обрело новые очертания, как, возможно, безальтернативный способ выживания, говорит г-жа Гацакова.

«В основу своей стратегии – как собственной автоматизации, так и направленной вовне (механизмы работы с заказчиками), – мы заложили идеи комплексного управления внутренними и внешними проектами. Эта стратегия базируется на следующих постулатах: организация “бережливого производства”, обеспечение адаптивности бизнес-процессов на основе обратной связи (в том числе с помощью инструментов Process Mining) и продвинутых инструментах взаимодействия с заказчиками как в режиме удаленной работы, так и в обычной ситуации», – поясняет она.

Этот год показал, что ИТ-отрасль развивается по законам, не подверженным влиянию момента. А ИТ-инструменты являются гарантией того, что ваш бизнес будет как минимум устойчив. Таким образом, и для разработчиков, и для поставщиков технологий, и для внедренцев, и для заказчиков пандемия стала своего рода лакмусовой бумагой, считает г-жа Гацакова.

Источник: IT-News

