

Георгий Шиловский:

«Для человека, занимающего руководящую должность, гибкие навыки – это необходимость»

Утверждает специалист в области разработок AI, техлид международной компании "BrightApp Technologies, Inc."

Представляем нового эксперта

Георгий Шиловский – специалист в области разработок AI, в настоящее время занимает должность Техлид (Tech Lead) в международной компании "BrightApp Technologies, Inc." (штаб-квартира в Калифорнии, США), занимающейся разработкой адаптивных AI с распределенной сетью вычислительных узлов. В проектах определяет стек технологий для конкретных проектов или задач, отвечает за внедрение новых подходов к разработке, тестированию, доставке и выбор новых технологий, минимизирует риски для развития продукта, связанные с техническими ограничениями, преодолевает технические блокеры для бизнеса, определяет технологическую стратегию развития проекта или продукта. Георгий также занимается научной деятельностью, имеет ряд публикаций по проблемам AI в научных журналах, рекомендуемых ВАК. Им разработана инновационная система, позволяющая AI обучаться и адаптироваться к различным условиям, с помощью скоростной обработки и анализа данных в распределенной вычислительной сети. Система выводит на новый уровень изучение и создание AI нового поколения – AI третьей волны.



Поскольку образование и технологии стремительно развиваются, новые навыки создаются каждый день, что приводит к изменениям в способах найма и рекрутинга и в продуктивности работы в целом. Hard skills – это обучаемые способности или наборы навыков, которые легко измерить. Это означает, что hard skills гораздо легче обучать и учиться. Наиболее типичные методы обучения hard skills – это курсы, книги или другие учебные материалы. Традиционно компании и работодатели рассматривали профессиональные навыки как основу рабочих требований. Но существует так называемая группа Soft skills, также известных как «навыки общения с людьми» или «навыки межличностного общения» (например, коммуникация, гибкость и лидерство), – это обычно межличностные «человеческие» навыки или желаемые личностные качества. Эти черты во многом связаны с характером, командной работой, общением и трудовой этикой. Научить межличностным навыкам сложно, soft skills труднее преподавать или изучать, и еще труднее их измерить. Soft skills можно перевести как «гибкие навыки». Эта гибкость достигается тем, что владение навыками не привязано ни к одной предметной области – это своего рода саморазвитие, актуальное, собственно, для любого человека. Тем не менее для человека, занимающего руководящую должность, гибкие навыки – это необходимость. Со стороны TechLead-позиции хочу отметить, что эти навыки очень важны, так как помимо владения hard skills такой специалист обязан определять технологическую стратегию развития проекта или продукта, что в свою очередь влечет за собой необходимость анализировать и определять стек технологий, подбирать экспертов, необходимых для того или иного проекта, работать на перспективу, отвечать за качество реализации продукта, развивать технические навыки членов своей команды. Очень сложно быть командным игроком без умения задавать вопросы, слушать и слышать другого, обоснованно высказывать свое мнение. Если вы работаете в международной команде, вам также необходимо понимать принципы межкультурного общения и деловой переписки, грамотно планировать свое время, ставить эффективные цели, управлять своими эмоциями и осознанно подходить к работе. Специалист должен понимать, что если, например, он планирует через два года стать старшим инженером, ему необходимо улучшить не только свою техническую базу, но и презентационные навыки, эффективное общение с коллегами и клиентами. Поскольку межличностные навыки становятся все более и более ценными для специалистов, работодатели начинают совершенствовать свои усилия по набору и найму. Hard skills гораздо легче преподавать и измерять, компании начинают уделять больше внимания навыкам межличностного общения в процессе найма. Как сообщается в отчете Soft Skills for Business Success, к 2030 году две трети рабочих мест будут «требовать Soft skills» от сотрудников по сравнению с половиной всех рабочих мест в 2000 году. **БИТ**

бизнес & информационные технологии

БИТ

Включен в Российский индекс научного цитирования www.elibrary.ru

Главный редактор – генеральный директор

Галина Положевец, chief@samag.ru

Шеф-редактор журнала

«Системный администратор»

Алексей Бережной, aberezhnoy@samag.ru

руководитель экспертного совета журнала

«Системный администратор»

Сергей Яремчук, grinder@samag.ru

Главный бухгалтер

Надежда Кан, buch@samag.ru

Юридический отдел

Владимир Столяров, stolyarov@samag.ru

Распространение

subscribe@samag.ru

Дизайн-макет

Михаил Лебедев

Художник

Марина Рязанцева

Реклама

reklama@samag.ru

Редакционная коллегия

Марина Аншина, председатель правления
Союза ИТ-директоров России

Сергей Белоусов, основатель и генеральный
директор компании Acronis

Станислав Протасов, сооснователь и глава
разработки компании Acronis

Сергей Плуготаренко, директор Ассоциации
электронных коммуникаций

Борис Славин, научный руководитель
факультета прикладной математики
и информационных технологий Финансового
университета при Правительстве РФ,
член правления Союза ИТ-директоров
России

Издатель

ИД «Положевец и партнеры»

Адрес редакции

128017, г. Москва, 3-й пр-д Марьиной Рощи,
д. 40, стр. 1, этаж 3, офис 322
Тел.: (499) 277-12-45, (499) 277-12-41
Сайт журнала: bit.samag.ru

Отпечатано в типографии

Типография «МСК-Пресс»

123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, д. 18 к. 1
Общий тираж 10000 экз.

Все права на материалы принадлежат журналу «БИТ. Бизнес & Информационные технологии». Перепечатка и использование материалов в любой форме, в том числе и в электронных СМИ, без разрешения запрещена. При использовании материалов ссылка на журнал «БИТ. Бизнес & Информационные технологии» обязательна. Материалы отмеченные знаком публикуются на коммерческой основе. Редакция не несет ответственности за достоверность информации в материалах, опубликованных на правах рекламы.



ТЕМА НОМЕРА: ИТ-УПРАВЛЕНИЕ

10 «Пирамида потребностей» предприятий в ИТ. Ранжирование по уровням потребностей – это общая идея систематизации. Именно поэтому аналогичная иерархия Маслоу классификация применима и к потребностям организации в ИТ. Помимо того, что каждый уровень иерархии соответствует решению тех или иных задач информационной системы, он будет характеризоваться и различными метриками управления, – считает к.ф.-м.н. **Борис Славин**.



БЕЗОПАСНОСТЬ

28 Даниил Чернов: «Наш продукт полезен для любой компании, в которой есть либо внутренняя разработка, либо разработка на заказ». Какова сейчас динамика угроз, эксплуатирующих уязвимости в приложениях, у нас и на Западе? Какого рода уязвимости чаще всего встречаются? Чем они опасны для разработчиков, владельцев и клиентов? На эти и другие вопросы «БИТа» отвечает Директор центра решений безопасности ПО компании «Ростелеком-Солар»

СОБЫТИЕ

08 «Умная» конференция ЛАНИТ. 21 и 22 октября 2020 года состоится первая конференция «Умные решения – умная страна: инновационные технологии для новой реальности». Организатор мероприятия – компания ЛАНИТ, генеральный информационный партнер – газета «Ведомости». Приглашенный спикер – Кьелл Нордстрем, известный шведский экономист и писатель.

ТЕМА НОМЕРА: ИТ-УПРАВЛЕНИЕ

16 Опрос. Soft skills или hard skills? Какие навыки важнее сегодня для развития компаний и специалистов? Мнение о том, что бизнесу необходимо развитие soft skills даже в большей степени, чем hard

skills, на Западе является почти аксиомой. В России предприниматели постепенно тоже склоняются к нему. Но что мы вкладываем в это понятие? И какие skills необходимы в первую очередь?

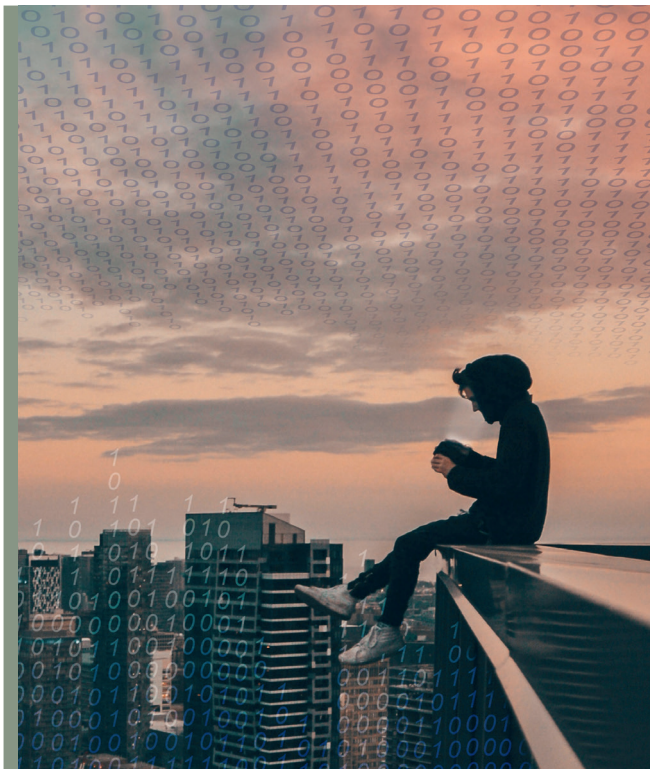
26 Фактор «одного человека». Довольно часто современные ИТ и не только компании сталкиваются с явлением, которое пока не получило конкретного названия. Некоторые называют это «оверквалифайд персона», другие «фактор одного человека». Суть этого явления в следующем. На предприятие устраивается работать работник без опыта или с незначительным экспириенсом в требуемой области. Через некоторое время этот новый сотрудник быстро набирает квалификацию не только в сфере действия своей должностной инструкции, но и начинает эффек-

тивно работать за других. Подобный «взрывной» рост компетенций работника, как правило, остается незамеченным начальством. Руководство компании по старой привычке продолжает смотреть на него как на стажера, неопытного, начинающего сотрудника, не забывая, однако, подбрасывать ему или ей всё большие обязанности.

Алексей Лагутенков

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

34 Цифровая трансформация и групповая динамика в обучении: что важно знать, переводя образовательные процессы из офлайна в онлайн. В условиях новой цифровой экономики знания обновляются каждые два года, поэтому требования к соискателям будущего отли-



ОСОБОЕ МНЕНИЕ

42 На теле общества есть много паразитов. Давным-давно ИТ рулили романтики. Бородатые «операторы ЭВМ» рассказывали, как будет прекрасен мир, которым управляют мудрые машины! Нам обещали, что как только мощные кремниевые вычислители войдут в повседневную жизнь, всё вокруг изменится и станет совершенно сказочным и фантастическим! Так оно и произошло, лишь с небольшой оговоркой. О ней-то и рассказывает наш эксперт **Алексей Лагутенков**



ПЕРЕЖИТЬ ФОРС-МАЖОР!

46 И вечный Boeing! Аэрокосмический транснациональный гигант Boeing (The Boeing Company) не утратил своих лидирующих позиций даже после двух крупных аварий с лайнерами Boeing 737 MAX в 1918–1919 годах. Между тем в более чем вековой истории созданной Уильямом Боингом компании случались кризисы и форс-мажоры посущественнее, чем потеря двух авиалайнеров. Читайте историю побед и неудач известной компании в статье **Владимира Гакова**.

чаются от традиционных. Если раньше востребованному на рынке труда выпускнику достаточно было обладать неким твердым набором знаний в выбранной области, то сегодняшний специалист, помимо этого, должен отлично ориентироваться в цифровой среде и оперативно применять новейшие технологии в своей работе, например, быстро находить любую информацию в Интернете или использовать программное обеспечение.

Андрей Малыгин

38 Цифровой лексикон. Летом 2020 года в рамках запуска новой коммуникационной экспертной платформы EXPINET.RU был начат проект формирования постоянно пополняющегося электронного глоссария ИТ-терминов. Проблема глоссария в области ИТ стояла всегда

Борис Славин

БИТ.РУНЕТ

52 РИФ in the City главные тренды Рунета 2020. 21 сентября состоялся РИФ in the City – культовый ИТ-форум в формате городской конференции. Открывающимися секциями стали Рунет 2020: Тренды и Гостех, в которых приняли участие представители крупнейших ИТ-компаний и государственных органов, а также эксперты отрасли.

56 10 лет тому вперед. РАЭК дала прогноз развития экосистемы цифровой экономики в России. На РИФ in the City директор РАЭК Сергей Плуготаренко представил обновленные сценарии Экономики Рунета до конца 2020 года и спрогнозировал развитие цифровой экономики России до 2030 года. Доклад прозвучал в рамках секции «Рунет 2020: тренды» РИФ

in the City – интернет-форума, прошедшего в Москве.

60 Шеринг идет в B2B. РАЭК и ТИАР-Центр оценили потенциал предотвращения отходов образования в цепях поставок с помощью пулинга паллет в 486 тыс. тонн отходов ежегодно. Эмиссия CO₂ может сократиться на 56 %.

62 Серьезные игры: о создании нового Кластера «РАЭК / Игровые индустрии и киберспорт». Во время работы форума директор Ассоциации электронных коммуникаций (РАЭК) объявил о создании нового Бизнес-кластера «РАЭК / Игровые индустрии и киберспорт». На крупнейшем ИТ-форуме страны РИФ in the City состоялась и презентация Кластера. Цель нового отраслевого объединения – решение практических задач.