

Шли в IT за деньгами, а нарвались на дедовщину. Белорусы — про темную сторону IT

Читайте Onliner там, где вам удобно

Кажется, что дедовщина как явление может обитать исключительно в стенах казарм. На деле же травля со стороны более опытных специалистов проявляется и в IT-сфере. Так, с буллингом ежегодно [сталкиваются](#) примерно 15% айтишников, при этом 21% таких сотрудников [жалуется](#) на травлю со стороны руководства. В этот раз мы рассказываем истории специалистов из IT, которые столкнулись с буллингом с подачи тех, кто должен был их наставлять: нашлось здесь место и грубости, и откровенному издевательствам.

«Унижала сотрудников прямо на встречах»

Мария восемь месяцев проработала бизнес-аналитиком в компании, создающей онлайн-сервисы для управления бизнесом. Говорит, что уйти оттуда ей пришлось по статье:

— У нас с испытательного срока только при мне ушло пять человек: и опытные, и без опыта. Я, дурочка, осталась в свое время, хотя меня коллеги прошлые предупреждали...



Как выяснилось позже, предостерегали девушку на счет руководительницы ее отдела. Мария вспоминает, что коллектив сам по себе был отзывчивым и она могла рассчитывать на поддержку и помощь. А вот ее руководитель была «неадекватная»:

— Все, что она делала, — это самоутверждалась за счет других. Унижала сотрудников прямо на встречах, параллельно шла по головам, чтобы стать тем самым руководителем. Нам запрещали общаться с бывшими сотрудниками, запрещали между собой какие-то вещи обсуждать. Рядом с нами сидели и контролировали нас бесконечно.

Все сопровождалось издевательствами, давлением и постоянным ощущением, что ты неполноценный, самый бесполезный и тупой. И так со всеми. Текучка кадров в организации была невероятная, примерно семь человек на одну позицию в период за один год.

Мария утверждает, что люди буквально бежали с ее предыдущего места работы, потому что никто «не понимал задач, сроков и их смысла». Из слов девушки следует, что задачи ставились ее экс-руководительницей так, чтобы сотрудник ошибся и его можно было за это упрекнуть.



В итоге у нашей героини развилось тревожное расстройство и расстройство приспособительных реакций, и она до сих пор принимает антидепрессанты:

— Пробовали ли вы выйти на разговор с руководительницей?

— Да, я — очень аккуратно. Мои коллеги были более прямолинейными. Но если мы с ней говорили, о чем-то просили или искали компромиссы, над нами усиливался контроль. И все становилось еще хуже, не было смысла говорить. Она смещала с постов всех, кто ей не нравился, и стала руководить тремя отделами. Если бы можно было как-то оградить специалистов от этой компании, я бы все сделала. Столько людей сломали...

— Вы решили остаться в IT или приняли решение сменить сферу?

— Я очень долго сомневалась, хотела уйти и потеряла свою ценность. Но сразу после устроилась в международную компанию и сейчас работаю бизнес-аналитиком.



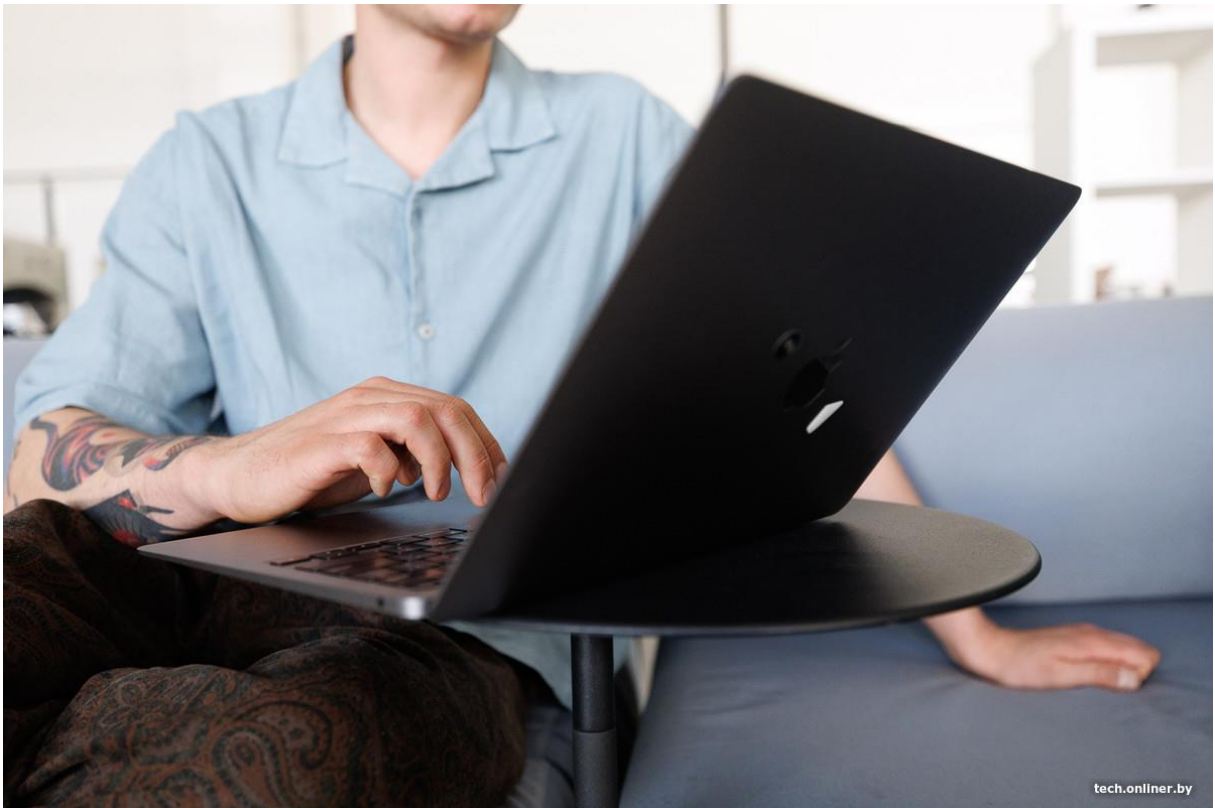
«Он был хамом и воспринимал только хамство»

По словам Андрея, его путь в IT «был классическим, даже каноническим». Он отучился в БГУИР, попал на стажировку в одну из минских IT-компаний. После этой стажировки наступила следующая, по итогам которой начинающего java-разработчика приняли в штат:

— *Кроме меня, в команде было еще трое джунов. Мы с ребятами подружились сразу: вместе ходили на перекуры, обедали. С одним из них мы жили практически в одном доме, так что на работу ездили вместе.*

Рабочую идиллию разрушал сеньор-разработчик, которого закрепили за стайкой джунов. Андрей утверждает, что претензии к ним он предъявил в первый день: ему не понравилось, что за их столом было слишком шумно. С каждым днем количество таких жалоб только росло, и отношения между коллегами портились:

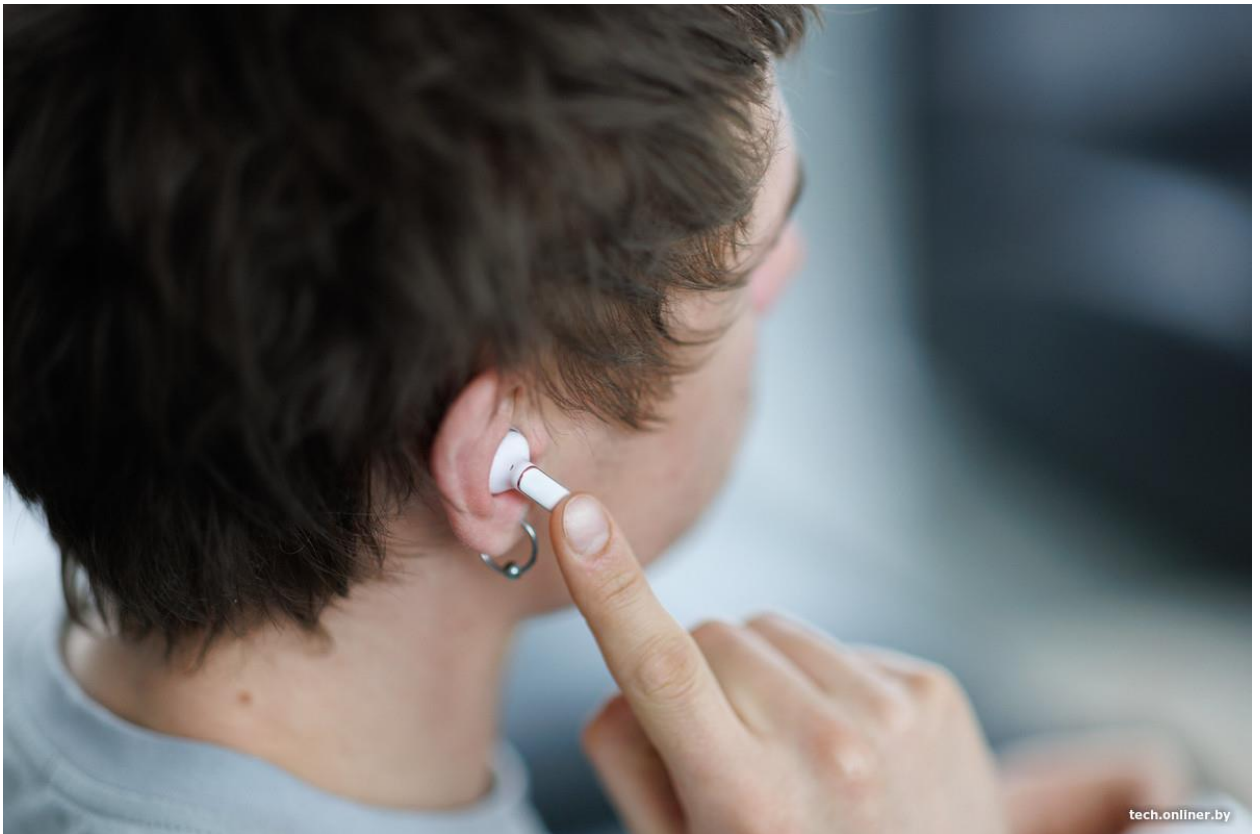
— *Как нам рассказали другие ребята, этот мужик уже давно пытался выбиться в тимлиды, но у него не получалось. Несколько лет пытался. И ему сказали: мол, повысим грейд, если возьмешь джунов под крыло. Он не хотел с нами возиться, но возможное повышение перевесило.*



И вот он сам по себе такой человек, которого в принципе нельзя было делать руководителем. Он думает, что все должны изначально знать все. И если мы у него что-то уточняли, он сразу начинал беситься. А если допускаешь даже пустяковую ошибку в коде, сразу становишься «тупым» и «отсталым».

Андрей говорит, что без оскорблений со стороны зловредного разработчика не было ни дня. «Прилететь» ему могло практически за все: от опечатки в SQL-запросе и до цвета футболки, в которую он был сегодня одет. Сеньор цеплялся за болтовню джунов, их манеру общения, еду, которую они брали с собой на обед, и их публичную переписку в Jira. Последнее происходило особенно часто:

— Он всегда воспринимал вежливость за слабость и желание угодить другим. Видит, что я вежливо отвечаю проджектору, — значит, я подлиза. Он был хамом и воспринимал только хамство.



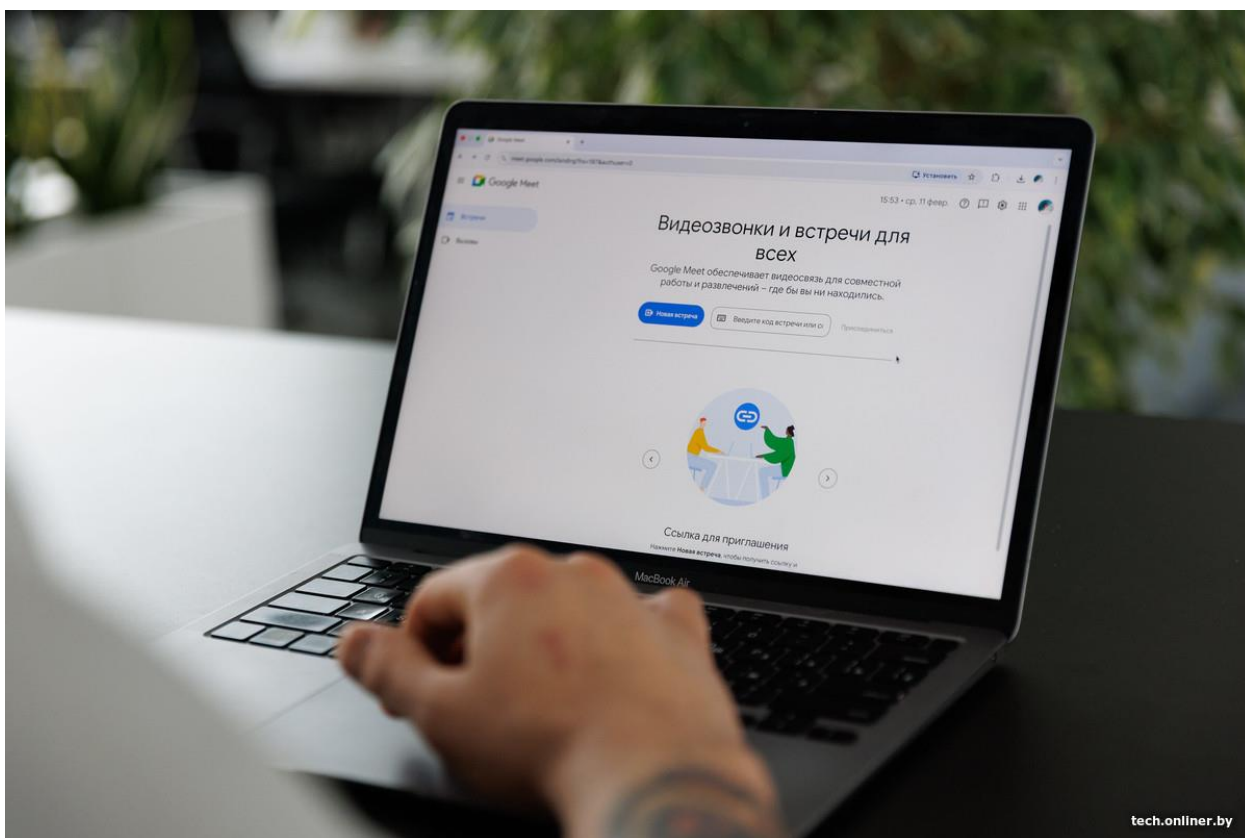
Один джун из команды Андрея такого отношения не выдержал и уволился через три месяца. Сам он также подумывал об уходе, но ему улыбнулась фортуна. Руководство компании устало от токсичности синьора, и последнему предложили уйти по собственному желанию:

— Он сначала грозил всем судом, но в итоге согласился: польстился на бонусы, обещанные при уходе. С того момента у нас все спокойно, а этого токсика мы вспоминаем только мемами.

«„Тыкал“ он уже с первого дня, а обзывать начал через неделю»

Наш следующий герой, тестировщик Дмитрий, с IT-дедовщиной столкнулся в иностранном стартапе с белорусскими корнями. До этого он четыре года проработал в компании, которая занималась разработкой стороннего ПО, и устал от «неповоротливости большой машины»:

— Кто знает, тот знает. Сначала ты кайфуешь от бонусов, стабильной премии, корпоративов. Но с годами понимаешь, что ты — просто винтик, который должен каждый свой чих согласовывать с винтиками побольше. К четвертому году меня уже подташнивало от фразы «Есть минутка на созвон?» и хотелось больше свободы, больше возможностей.



tech.onliner.by

Все это Дмитрий рассчитывал найти в удачно подвернувшемся стартапе. Основал его выходец из международной IT-компании, который решил начать свое дело. Наш читатель надеялся, что его будущий руководитель, как и он сам, устал от бюрократии. Только вот надежды эти были напрасными:

— Уже через несколько недель стало понятно, что человек из большой компании принес с собой подход большой компании. Гиперконтроль, желание влезть в каждую задачу, постоянно держать руку на пульсе — все это было. Я не ушел сразу только потому, что мне нравилась тема, которой был посвящен стартап.

Как вы уже поняли, уйти Дмитрию все-таки пришлось. Во многом из-за того, что его руководитель освободился от рамок, которые он должен был соблюдать в общении на предыдущей работе. Поэтому в стартапе он позволял себе все: от грубости до прямых оскорблений.



Сначала Дмитрий, за плечами которого были восемь лет занятий вольной борьбой, посчитал, что эта своеобразная часть игры. Он вспоминал, что его тренер тоже общался грубо, но всегда заботился о своих подопечных. Здесь же никакой заботы не было — «только хамство»:

— *«Тыкал» он уже с первого дня, а обзывать начал через неделю. Считал, что прекрасно разбирается во всех нюансах разработки, хотя сам ни строчки кода за жизнь не написал. Если я с ним вступал в споры по мелким моментам, он сначала ехидничал, а затем начинал оскорблять. Как-то спросил у него, зачем так говорить с другим человеком, на что он заявил: «Ты вообще не человек».*

Дмитрий говорит, что из-за постоянных издевок со стороны руководителя ему понадобилась помощь психолога. Уволился же он через полгода работы «практически выгоревшим», о чем сейчас вообще не жалеет. А тот стартап закрылся спустя год существования, чему наш герой «невероятно рад».

Что же делать новичкам, которые столкнулись с буллингом в IT? С таким вопросом мы обратились к Валентине Позняковой, руководителю стажерской программы и HR Generalist в IT:

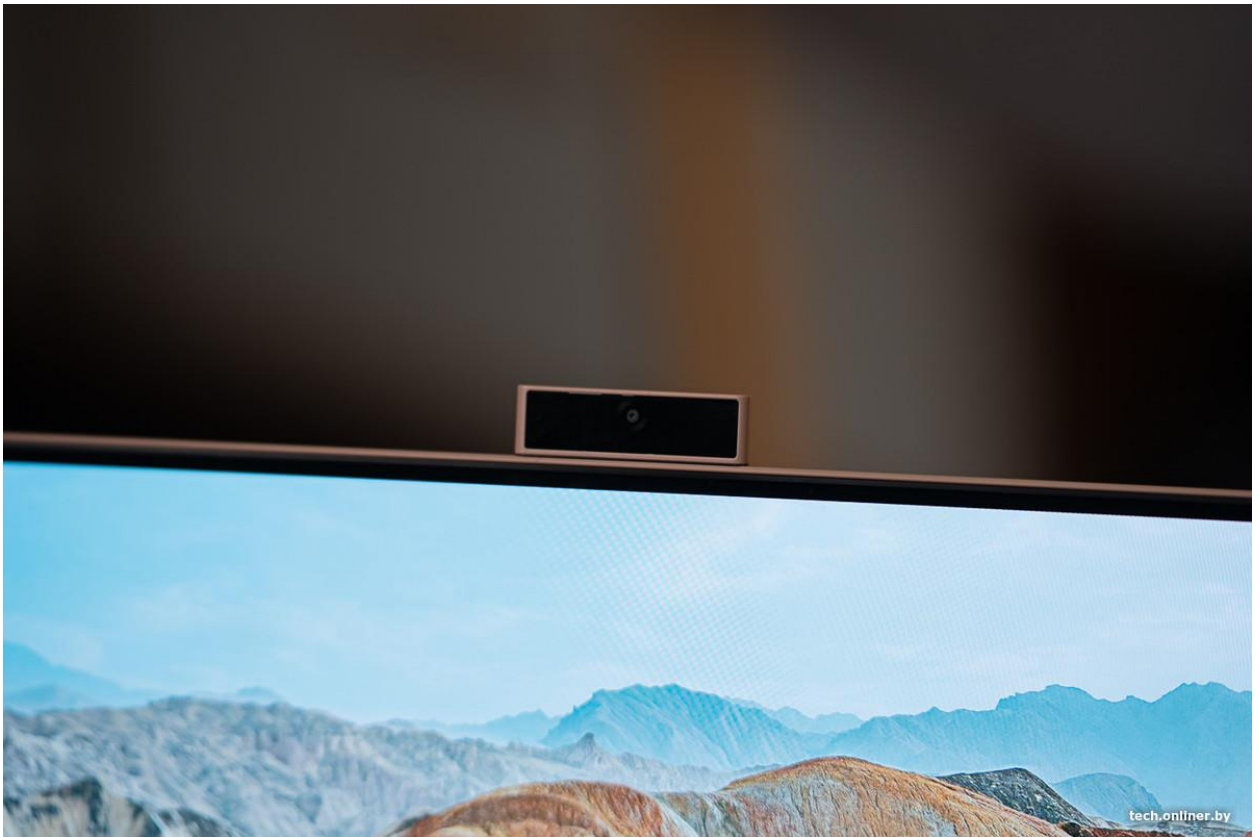
— *Для начала хочу отметить, что никто не вправе троллить коллегу, особенно новичка, которому в большей степени нужна поддержка в начале его пути.*



роллинг, буллинг, газлайтинг, харасмент — форма может быть разной, но подобное поведение не способствует комфортной работе сотрудников, может негативно сказаться на рабочей атмосфере, вовлеченности, увеличить текучесть кадров и, как следствие, негативно сказаться на бизнесе.

По словам эксперта, необходимо отдавать себе отчет в том, что ни один адекватный руководитель не хочет для компании и бизнеса негативных последствий. Что он понимает, что даже самый опытный сотрудник, создающий токсичную среду в коллективе, не стоит целой команды. Такое осознание должно помочь тем, кто столкнулся с буллингом в IT:

— Постарайтесь сохранять спокойствие, не ведитесь на провокации и не выходите на обострение конфликта. «Подсветите» своему обидчику, что попытки задеть вас недопустимы. Если нападки продолжаются, еще раз вернитесь с разговором к обидчику, но уже в более строгой форме. Объясните, что если буллинг продолжится, вы будете вынуждены принять меры для своей защиты.



Валентина говорит, что в случаях, когда издевки продолжаются, необходимо сообщать о них либо HR-специалисту, либо своему руководителю. После предпринятых мер конфликт исчерпан? Эксперт поздравляет: вы отстаивали себя. Никаких изменений не произошло и вас продолжают буллить? В таком случае не факт, что вы оказались в подходящей для себя компании:

— Находясь в начале своего пути, вы заслуживаете адекватного к вам отношения, требований и задач, соотносящихся с вашим уровнем и позицией, а также комфортной адаптации, обучения и поддержки. Любой опытный сотрудник начинал свой путь так же, как и вы, и вряд ли ему хотелось бы, чтобы его буллили за отсутствие опыта. И даже если с ним так поступали, это не повод поступать так с вами.

Также для того, чтобы научиться не выходить из себя, нарастить «броню» и научиться справляться с конфликтными ситуациями, рекомендую изучать психологию и искусство переговоров.