

# Нужен дома

Концепция решения кейса привлечения и удержания ИТ специалистов для решения вопросов цифровизации экономики Саратовской области.

# Куда идем?



**СТОИТ ГЛОБАЛЬНАЯ ЦЕЛЬ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ, КОТОРАЯ УЖЕ ТРЕБУЕТ УЧАСТИЯ БОЛЬШОГО КОЛИЧЕСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ИТ: РАЗРАБОТЧИКОВ, АНАЛИТИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОДУКТА, РУКОВОДИТЕЛЕЙ ИТ ПРОЕКТОВ, АНАЛИТИКОВ**

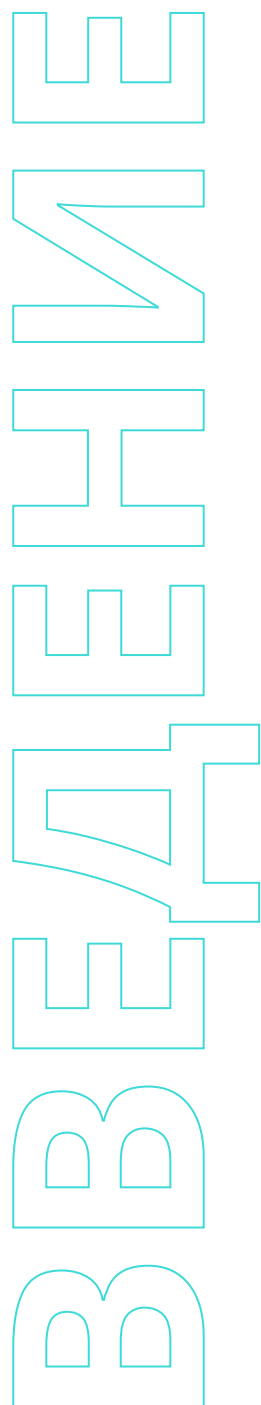
**ТРАНСФОРМИРОВАТЬСЯ ДОЛЖНО ВСЕ ОБЩЕСТВО, ВКЛЮЧАЯ ЕГО ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ**

**ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЭТОЙ ЗАДАЧИ НУЖНО СПЕЦИАЛИСТЫ**



"Мир переживает сложные тектонические трансформации масштабного характера, именно тектонические. В чем они заключаются? В новых технологиях. Мы живем в век новой технологической революции. Зарождается новый технологический уклад. Что это означает для всего мира и для нас? Это действительно изменения во всем, и не только в самих технологиях, потому что за изменениями в технологиях сразу следуют и другие изменения".

Путин В.В, 13.12.2018 (ria.ru).



**1 000 000**

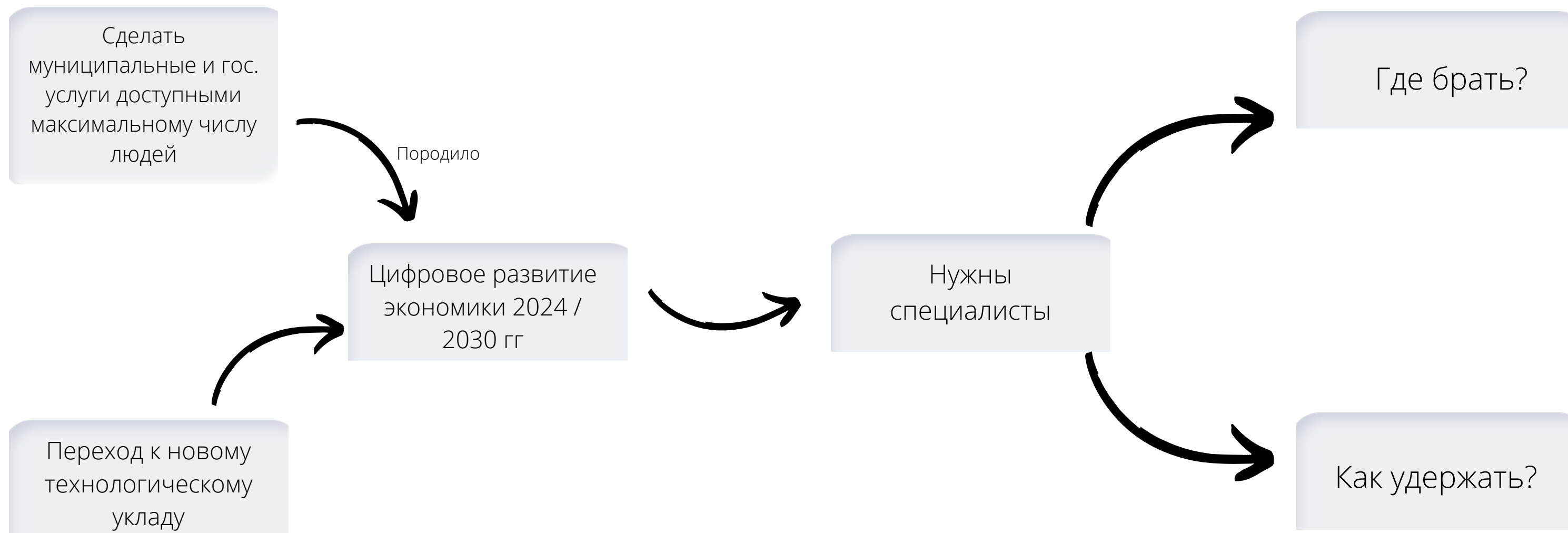
**человек**

Таков дефицит ИТ кадров в России в настоящий момент по мнению замглавы Минцифры Евгения Кислякова

**80 000**

**человек**

Выпускается каждый год вузами России, к 2024 году планируется увеличить эту цифру до 120 тыс человек.



# Какие задачи нужно решить?

Нам нужно больше рабочих  
рук в ИТ сфере на  
госслужбе  
(привлечение)

Нам нужно удержать ценных  
сотрудников на госслужбе  
(удержание)



Проблема на перспективу  
Средний срок работы в одной  
компании составляет 2-3 года и этот  
интервал со временем сокращается

В итоге требуется решить следующие задачи

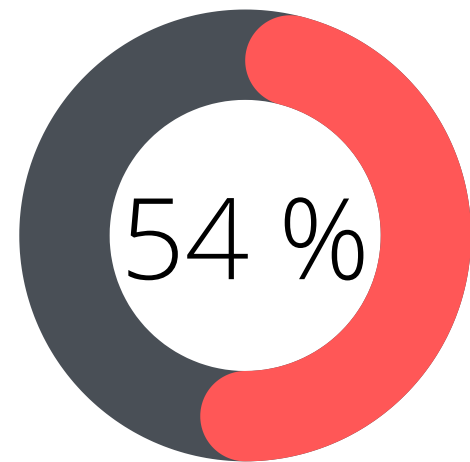
1. Привлечение новых специалистов в отрасль развития ИТ на госслужбе\*
2. Удержание имеющихся ИТ специалистов в науке и вузах

\* *Госслужба* - региональные и муниципальные органы исполнительной власти плюс ВУЗы.

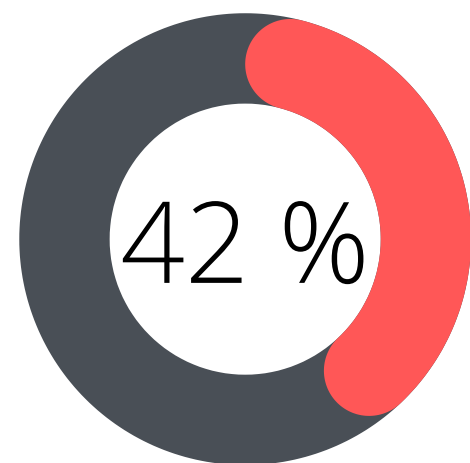
# Что люди ждут от работы в ИТ?

- Новые интересные задачи и вызовы.
- Непрерывный рост собственной квалификации и конкурентоспособности на рынке труда (отсутствие роста внутри своей компании вынуждает амбициозных специалистов искать другую работу).
- Самореализация в собственных или сторонних проектах (доказать себе, что ты лучший).
- Улучшение условий труда (ДМС, соцпакет, возможность работы вне офиса, плоская структура компании, меньше бюрократии).
- Коллаборации с «коллегами по цеху».
- Привносить реально что-то важное в этот мир своим трудом

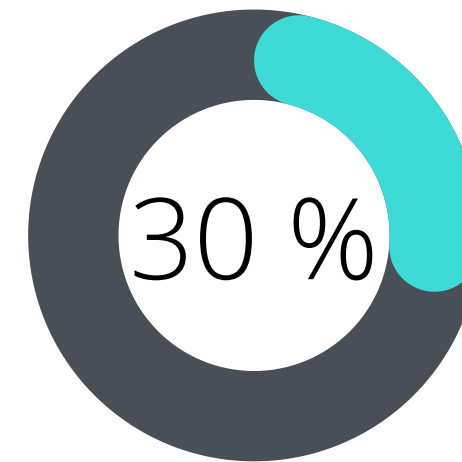
# Общее впечатление о госслужбе



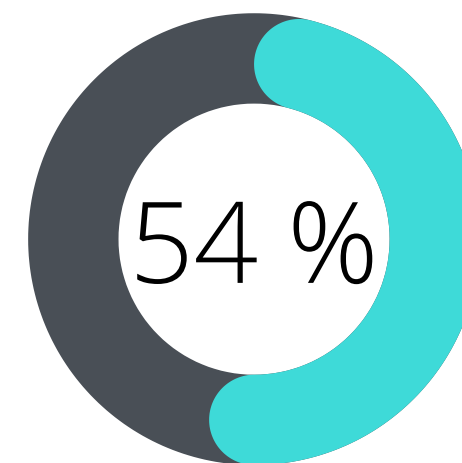
54% соискателей уверены, что в госорганах много бюрократии и низкие зарплаты



42% молодых соискателей ожидают высокий уровень стресса (42%),



в 2016 г. 46% респондентов говорили, что работать на госслужбе престижно и статусно, а в 2019 г. так ответили только 30%



в 2016 г. 71% респондентов называли стабильность и постоянство основными плюсами работы в госорганах, а в 2019 г. – уже 54% опрошенных

Vedomosti.ru, по данным опроса HeadHunter



# Как получить нового сотрудника из сферы ИТ на госслужбу?

## 1. Привлечение / найм

- 1.1. Найм в штат
- 1.2. Outstaff
- 1.3. Практика студентов
- 1.4. Волонтеры

## 2. Воспитать

- 2.1. Целевой набор ИТ специалистов для госсектора в вузах
- 2.2. Увеличение набора на бюджетные позиции в ИТ ( набор 1176 человек, из них 775 на бюджетной основе, что на 63% больше, чем в предыдущем году).

## 3. Переподготовка

- 3.1. Курсы повышения квалификации для ИТ специалистов
- 3.2. Курсы профессиональной переподготовки для не ИТ специалистов



## 1.Привлечение / найм

Сотрудник всегда доступен  
для входящих задач

### 1.1. Найм в штат

Проигрываем конкуренцию  
компаниям из Москвы, СПб,  
Саратова

конкурсы на замещение  
вакантных должностей на  
госслужбе неудобны

Нет поиска, покупается  
время сотрудника

### 1.2. Outstaff

Возможны привлечения  
только на ограниченные по  
времени проекты  
обычно дороже штатных  
единиц в 1.5-2 раза

Главный мотиватор - опыт  
Низкая стоимость оплаты  
или бесплатно  
Могут решать  
определенный круг задач

### 1.3. Практика студентов (первый опыт)

Junior специалисты

Может не остаться после  
обучения

Бесплатно, всегда готовы  
помочь

### 1.4. Волонтеры

Необязательны,  
Могут отказаться  
Непостоянный состав и  
количество, сезонность

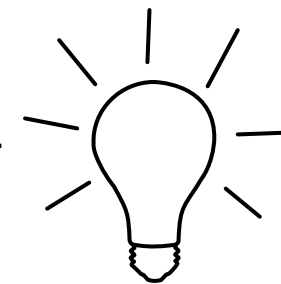
## 2. Воспитать

обеспечивает кадровым резервом госпредприятия

Специалист подписывает договор при поступлении в вуз с обязательствами

2.1. Целевой набор ИТ специалистов для госсектора в вузах

2.1.1. Спецзаказ на обучение от госкомпаний



2.2. Увеличение набора на бюджетные позиции в ИТ ( набор 1176 человек, из них 775 на бюджетной основе, что на 63% больше, чем в предыдущем году).

Специалист может не остаться в вузе после обучения

Необходимо составить программу

Такие условия могут отпугнуть

доп расходы бюджета

### 3. Переподготовка

Появляются более  
квалифицированные кадры

3.1. Курсы повышения квалификации  
для ИТ специалистов

Стоят денег

Появляются новые люди в  
ИТ, знакомые со спецификой  
госслужбы

3.2. Курсы профессиональной  
переподготовки для не ИТ специалистов

Стоят денег

# Как удержать сотрудника?

## Факторы

1. Саморазвитие / самореализация
  - 1.1. Поддержка стартапов /собственных проектов
    - 1.1.1. Отдельное самоуправляемое подразделение вуза с правом ведения КД
    - 1.1.2. ИТ инкубатор в вузе
    - 1.1.3. Помощь в оформлении авторских прав
2. Управленческая культура
  - 2.1. Адаптация методов и организации управления к неформальной ит культуре
    - 2.1.1. Повышение функциональной автономности специалиста
      - 2.1.1.1 Переход к процессно ориентированной модели (фичатимы)
      - 2.1.1.2. гибкий график рабочего дня с четкими KPI
    - 2.1.2. укрепление горизонтальных связей
  - 2.2. Плоская структура организации (меньше ступеней от сотрудника до генерального: 2-3)
3. Варианты по выбору локации
4. Специализация вузов в отдельных направлениях ИТ (центры компетенций)
5. Информационная кампания по росту узнаваемости HR бренда и общему положительному отношению к госслужбе в ИТ
6. Финансовая составляющая
7. Соцпакет (не является бонусом, де факто стандарт, отсутствие которого является демотиватором)



# 1.Саморазвитие / самореализация

Сотрудники будут удерживаться возможностями самореализации

Коммерческая выгода даст вузу возможность получить доп доход

Сотрудники будут удерживаться возможностями самореализации

Способен привлекать идеи и равнодушных людей

Помощь может быть дополнительной мерой нематериального стимулирования

1.1. Поддержка стартапов /собственных проектов

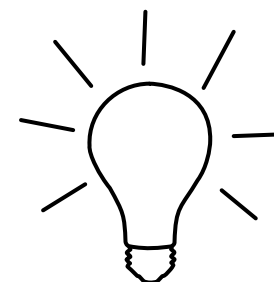
1.1.1. Отдельное самоуправляемое подразделение вуза с правом ведения коммерческой деятельности



Необходимо вести учет и каталог всех стартапов

Организовать, управлять

1.1.2. ИТ инкубатор в вузе



1.1.3. Помощь в оформлении авторских прав

## 2. Управленческая культура

2.1. Адаптация методов и организации управления к неформальной ит культуре

2.1.1. Повышение функциональной автономности специалиста

Подходит не ко всем людям

2.1.1.1 Переход к процессно ориентированной модели (фичатимы)

2.1.1.2. гибкий график рабочего дня с четкими KPI

Решить вопросы контроля и четкой постановки целей

2.1.2. укрепление горизонтальных связей

2.2. Плоская структура организации (меньше ступеней от сотрудника до генерального: 2-3)

Уменьшение бюрократии  
Увеличение  
производительности труда

Снижение бюрократии  
Нацеленность на результат

Более комфортные условия  
работы

Уменьшение бюрократии

Позволит работать в Саратовской области людям из других регионов

Усиление вузов по конкретным направлениям  
Получение специалистов более высокого качества на выходе

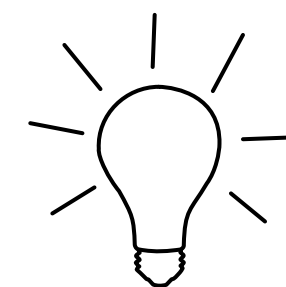
Повышение привлекательности госслужбы

"Работать на государство - это круто"

"Мой труд вносит вклад в жизнь других людей"

3. Варианты по выбору локации

4. Специализация вузов в отдельных направлениях ИТ (центры компетенций)



5. Информационная кампания по росту узнаваемости HR бренда и общему положительному отношению к госслужбе в ИТ

6. Финансовая составляющая

7. Соцпакет (не является бонусом, де факто стандарт, отсутствие которого является демотиватором)

Подходит не для всех видов деятельности

Решить вопросы контроля и четкой постановки целей



# Команда ThinkTank



**Иванов-Ватащенко Олег Борисович**

Сооснователь и руководитель EdTech проекта

Основные компетенции в области педагогики, иностранных языков, ВЭД, логистики, применения 223-ФЗ, авиастроения, управления проектами.



**Белоусов Константин Станиславович**

Архитектор IT систем

Основные компетенции в области проектирования DB и программных интерфейсов, управления IT проектами, инженерных решений в области стриминга видео и аудио, архитектуры приложений, системном и бизнес анализе.



**Белоусова Наталия Валерьевна**

Основные компетенции в области педагогики, иностранных языков, бухгалтерскому учету и SMM.