Команда **ThinkTank**

ПРОЕКТ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ КЕЙСА

**НУЖЕНДОМА**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Краткое описание решения кейса** | **Действия ВУЗов и госучреждений для достижения результатов решения кейса (краткое изложение)** | **Результат решения кейса** | **Критерий достижения результата решения кейса** | **Комментарии к решению кейса** | **Источник финансирования решения кейса** | **Срок реализации решения кейса** |
| **Факторы выбора госслужбы ИТ специалистами** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Целевое обучение на ИТ специальности для госслужбы** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Приём на бюджет абитуриентов без конкурса по направлениям обучения ИТ специалистов для госслужбы с включением в договор о целевом обучении обязательств по поступлению на госслужбу на срок до 3-х лет по окончании обучения | 1. Выделить квоты бюджетных мест для целевого обучения в ВУЗах по ИТ специальностям.  2. Разработатькритерии отбора абитуриентов на целевое обучение.  3. Разработать и утвердитьорганизационно-распорядительные и договорныедокументы о целевом обучении.  4. Создать в рамках вузовских образовательных программ по ИТ специальностям направления обучения, учитывающие специфику госслужбы.  5. В случае отказа студента ИТ специальности от поступления на госслужбу после завершения целевого обучения взыскать с такого студента полную коммерческую стоимость обучения по ИТ специальности и штраф согласно условиям договора о целевом обучении. | 1. Обеспечение к 2025 г. кадрового резерва ИТ специалистов для замещения вакантных должностей госслужбы.  2. Повышение эффективности планирования деятельности в ИТ отрасли за счёт гарантированного кадрового резерва.  3. Повышение эффективности адаптации выпускников ИТ специальностей к работе в ВУЗах и ОИВах. | 90% студентов ИТ специальностей, прошедших целевое обучение поступают на госслужбу на срок до 3-х лет согласно условиям договора о целевом обучении. | Увеличение приёма на ИТ специальности ВУЗами не прихоть, а закономерный ответ на резкий рост спроса на ИТ специалистов в период пандемии. Цифровизация будет продолжаться и увеличивать спрос на ИТ специалистов. При этом средний срок работы ИТ специалиста в компании составляет 2-3 года и продолжает уменьшаться (данные с портала Habr.com). В этой ситуации госучреждениям и ВУЗам необходимо найти решение, гарантирующее как минимум циклическое замещение определённого числа вакантных должностей. | Федеральный бюджет | 2022 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Приобретение первоначального опыта** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Привлечение студентов старших курсов ВУЗов к решению задач в сфере ИТ для госслужбы в рамках применения проектной методики обучения | 1. Определить переченьзадач в сфере ИТдля госслужбы, не требующих высокой квалификации исполнителей.  2. Разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для организации работы студентов ВУЗов в интересах госслужбы.  3. Привлечь в обязательном порядке студентов старших курсов ИТ специальностей в рамках образовательного процесса к решению задач госслужбы в зачёт учебно-производственной практики или курсовых работ.  4. Продолжить привлечение студентов старших курсов ИТ специальностей по завершению учебно-производственной практики или написания курсовых работ в добровольном порядке. | 1. Обеспечение к 2023 г. кадрового резерва ИТ специалистов начального или среднего уровня квалификации для выполнения задач в сфере ИТ в интересах госслужбы.  2. Повышение эффективности планирования деятельности в ИТ отрасли за счёт гарантированного кадрового резерва.  3. Повышение эффективности адаптации выпускников ИТ специальностей к работе в ВУЗах и ОИВах.  4. Приобретение студентами практического опыта решения задач в сфере ИТ. | До 70% студентов ИТ специальностей во время обучения на старших курсах выполняют задачи в сфере ИТ в интересах госслужбы. | Существуют задачи, которые легко может решить современный школьник, тем более студент старших курсов ИТ специальности. Также участие большой постоянной команды ИТ специалистов требуется не всегда. Поэтому основная команда может быть немногочисленной, а наращивание кадрового ресурса для решения трудоёмких задач может происходить на короткие периоды за счёт применение указанного решения. | Бюджет ВУЗа | 2022 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Развитие/самореализация** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Создание в ВУЗах ИТ инкубаторов, позволяющих использовать инфраструктуру и кадровые ресурсы ВУЗа для развития ИТ специалистами собственных проектов в обмен на решение задач в сфере ИТ в интересах ВУЗа или госслужбы. | 1. Определить требования к участникам ИТ инкубаторов и их численных состав.  2. Определить инфраструктуру и кадровые ресурсы для ИТ инкубатора, а также задачи, выполнение которых силами ИТ специалистов, работающих в ИТ инкубаторе, будет компенсировать ВУЗу затраты на предоставление инфраструктуры и кадровых ресурсов.  3. Разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для организации работы ИТ инкубаторов.  4. Объявить открытый набор в ИТ инкубатор.  5. По результатам открытого набора в ИТ инкубатор скорректировать потребность в инфраструктуре и кадровых ресурсах.  6. Начать сотрудничество с ИТ специалистами прошедшими процедуру набора в ИТ инкубатор. | 1. Обеспечение к 2022 г. резерва ИТ специалистов для решения ИТ задач в интересах ВУЗов.  2. Повышение эффективности планирования деятельности ВУЗов по ИТ направлениям за счёт гарантированного резерва ИТ специалистов в ИТ инкубаторе.  3. Развитие культуры стартапов на базе ВУЗов и рост привлекательности ВУЗа среди абитуриентов и молодых ИТ специалистов. | Участие высококвалифицированных ИТ специалистов в решении ИТ задач в интересах ВУЗов. Численный состав ИТ специалистов определяется ВУЗом. | ВУЗ не осуществляет свою деятельность круглосуточно. В связи с этим инфраструктура ВУЗа значительную часть рабочего дня, а также ранним утром и поздним вечером может не использоваться. Этой инфраструктурой может воспользоваться ИТ специалист, у которого есть идея ИТ продукта, но нет инфраструктуры. Также многим сотрудникам и студентам ВУЗа может быть интересно участие в воплощении ИТ идеи. | Бюджет ВУЗа | 2022 г. |
|  | Создание на базе ВУЗов ресурсных центров ИТ волонтёрства для решения ИТ задач в интересах ВУЗа и госслужбы | 1. Разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для организации работы ресурсного центра ИТ волонтёрства.  2. Провести консультации с госучреждениями и возможности привлечения волонтёров к решению ИТ задач в интересах госслужбы.  3. По результатам консультаций объявить открытый набор в ресурсный центр ИТ волонтёрства.  5. По результатам открытого набора в ресурсный центр ИТ волонтёрства начать выполнение ИТ задач в интересах госслужбы. | 1. Обеспечение к 2022 г. резерва ИТ специалистов для решения ИТ задач в интересах ВУЗов и госслужбы.  2. Повышение эффективности планирования деятельности ВУЗов и госучреждений по ИТ направлениям за счёт гарантированного резерва ИТ специалистов в ресурсном центре ИТ волонтёрства.  3. Помощь студентам в приобретении практического опыта по ИТ специальности. | Участие ИТ волонтёров в решении ИТ задач в интересах ВУЗов и госслужбы. Численный состав ИТ волонтёров станет известен после первой волны набора ИТ специалистов в ресурсный центр ИТ волонтёрства. | Волонтёрское движение в нашей стране набирает обороты. Так почему бы не привлечь неравнодушных людей к решению ИТ задач в интересах ВУЗов и госслужбы? | Бюджет ВУЗа | 2022 г. |
|  | Допускать участие ИТ специалистов, находящихся на госслужбе или работающих в ВУЗах, в проектах ведущих коммерческих ИТ компаний (по согласованию с госучреждением или ВУЗом) в формате профессиональной стажировки. | 1. Провести консультации с ведущими коммерческими ИТ компаниями на предмет участия ИТ специалистов ВУЗов в их проектах в формате профессиональной стажировки.  2. Определить требования к участникам профессиональной стажировки, сроки и условия её проведения.  3. Разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для организации профессиональной стажировки.  4. Объявить открытый набор ИТ специалистов ВУЗов на профессиональную стажировку в коммерческие ИТ компании.  5. По результатам открытого набора на профессиональную стажировку сформировать группу ИТ специалистов ВУЗов для прохождения профессиональной стажировки. | Повышение привлекательности ВУЗов как места работы. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах за счёт роста их привлекательности в качестве места работы благодаря возможности саморазвития. | Любой ИТ специалист хочет принять участие в реализации крупного интересного проекта. ВУЗы и госучреждения не всегда могут предоставить ему такую возможность. В свою очередь коммерческие ИТ компании работают в условиях серьёзной конкуренции и вынуждены разрабатывать всё новые и новые интересные решения для привлечения потребителей. ИТ специалисты ВУЗов и госучреждений могут принять вызов коммерческой разработки и проверь свои силы, получив при этом отличный опыт. | Бюджет ВУЗа/бюджет коммерческой ИТ компании | 2022 г. |
|  | Помощь ВУЗов и госучреждений в регистрации авторских прав своих ИТ специалистов на разработанные объекты интеллектуальной собственности | 1. Разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для организации помощи ИТ специалистам ВУЗов и госучреждений в регистрации авторских прав на разработанные объекты интеллектуальной собственности.  2. Оказывать Юридическую и административную помощь своим ИТ специалистам в регистрации авторских прав. | Повышение привлекательности ВУЗов как места работы. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах за счёт роста их привлекательности в качестве места работы благодаря возможности саморазвития и самореализации. | Обычно ИТ специалисты не владеют тонкостями права. Поэтому они часто остаются беззащитны перед напором крупных коммерческих игроков ИТ рынка, охотящихся за новыми оригинальными ИТ решениями и пытающихся эти решения копировать без оплаты авторского вознаграждения. Своевременная регистрация авторских прав на объекты интеллектуальной собственности позволит защитить ИТ специалистов от промышленного шпионажа и кражи их ИТ решений. ВУЗы и госучреждения могут помочь своим ИТ специалистам пройти сложный процесс регистрации авторских прав. | Бюджет ВУЗа | 2022 г. |
|  | Создание на базе ВУЗов региона профессионального сообщества ИТ специалистов для расширения сети контактов ИТ специалистов, налаживании между ними взаимодействия и информационного обмена. | 1. Определение целей и задач сообщества.  2. Разработка и утверждение уставных документов сообщества.  3. Информационная кампания в региональных СМИ для привлечения ИТ специалистов в сообщество.  4. Отслеживание соответствия деятельности сообщества его уставным целям. | Повышение привлекательности ВУЗов и госслужбы как места работы. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах и на госслужбе за счёт роста их привлекательности в качестве места работы благодаря возможности саморазвития. |  | Бюджет ВУЗа/региональный бюджет/муниципальный бюджет | 2022 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Культура управления** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Развитие неформальной ИТ культуры в ВУЗах и госучреждениях, отказ от бюрократической (иерархической) структуры управления в отношении ИТ подразделений ВУЗов и госучреждений, развитие горизонтальных связей и неформального взаимодействия в ИТ подразделениях и между ИТ и прочими подразделениями, прямое подчинение ИТ подразделения руководителю ВУЗа или госучреждения. Установление плавающего времени начала рабочего дня (с 8.00 до 10.00). | 1. Анализ организационно структуры управления ведущих коммерческих ИТ предприятий.  2. Систематизация полученных данных, разработка и утверждение регламентирующих работу ИТ подразделений документов (должностные инструкции, положение о подразделении) с учётом опыта ведущих коммерческих ИТ предприятий.  3. Применение положений новых регламентирующих работу ИТ подразделений документов в рабочем процессе. | Повышение привлекательности ВУЗов и госслужбы как места работы. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах и на госслужбе за счёт роста их привлекательности в качестве места работы благодаря возможности саморазвития. | Мы понимаем, что производственная культура в ИТ сфере сильно отличается от производственной культуры в государственном секторе. Она как минимум не терпит бюрократию, формализм. Поэтому в ВУЗах и госорганах нужно создавать новые регламенты работы ИТ специалистов, новые должностные инструкции, смягчать трудовую дисциплину, использовать лучшие практики организации труда ведущих ИТ компаний, чтобы в бюрократической культуре ВУЗов и органов власти ИТ специалисты работали по привычным для них правилам. Иерархические структуры госслужбы вызывают у ИТ специалистов стресс из-за нарушения привычных для них моделей менее формального взаимодействия. | Бюджет ВУЗа/бюджет госучреждения | 2022 г. |
|  | Внедрение проектного управления, применение гибких и гибридных методологий разработки информационных систем, применение процессно-ориентированного подхода управления и сквозных процессов. | 1. Анализ опыта применения проектного управления, процессно-ориентированного подхода управления ведущих коммерческих ИТ предприятий.  2. Систематизация полученных данных, разработка и утверждение регламентирующих работу ИТ подразделений документов (должностные инструкции, положение о подразделении) с учётом опыта ведущих коммерческих ИТ предприятий.  3. Обучение ИТ специалистов и функционального руководства проектному управлению и применению процессно-ориентированного подхода управления.  4. Применение положений новых регламентирующих работу ИТ подразделений документов в рабочем процессе. | Повышение привлекательности ВУЗов и госслужбы как места работы. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах и на госслужбе за счёт роста их привлекательности в качестве места работы благодаря возможности саморазвития. |  | Бюджет ВУЗа/бюджет госучреждения | 2022 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Место жительства** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Приём на удалённую работу ИТ специалистов из других регионов | 1. Разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для приёма ИТ специалистов из других регионов на удалённую работу.  2. Объявить открытый набор ИТ специалистов с учётом возможности удалённой работы из другого региона. | Повышение эффективности процедур поиска и отбора кадров для замещения вакантных должностей в ВУЗах и на госслужбе. | Рост числа закрытых вакантных должностей в ВУЗах и госслужбе и сокращение временного периода их закрытия. | Отношение ИТ специалистов к удалённой работе в связи с пандемией коронавируса изменилось. Всё чаще ИТ специалисты стали искать возможность удалённой работы без переезда в другой регион или даже без ежедневного посещения офиса. Этот тренд сохраниться в будущем. | Бюджет ВУЗа/бюджет госучреждения | 2022 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Процедура отбора кадров** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Упрощение процедуры отбора ИТ специалистов для госслужбы (отказ от стандартных бюрократических процедур отбора ИТ специалистов для госслужбы в пользу практик отбора ИТ специалистов в ведущих коммерческих ИТ компаниях) | 1. Анализ процедур отбора ИТ специалистов ведущих коммерческих ИТ предприятий.  2. Систематизация полученных данных, разработка и утверждение регламентирующих работу кадровой службы ВУЗов и госучреждений документов с учётом опыта отбора ИТ специалистов ведущими коммерческими ИТ предприятиями.  3. Применение положений новых регламентирующих работу кадровых служб ВУЗов и госучреждений документов в рабочем процессе. | Повышение привлекательности ВУЗов и госслужбы как места работы. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах и на госслужбе за счёт роста их привлекательности в качестве места работы благодаря возможности саморазвития. | Процедуры отбора кадров для госслужбы сложны и непонятны большинству кандидатов (сбор справок, анкеты на родственников, многоэтапные собеседования) (данные из статьи газеты Ведомости). Это касается не только ИТ сферы. Но именно в ИТ сфере, в силу высокой конкуренции среди работодателей, такой усложняющий взаимодействие между кандидатами и кадровой службой фактор как бюрократические процедуры может стать причиной отказа от госслужбы для молодых ИТ специалистов, живущих во всё ускоряющимся ритме современного технократического общества. | Бюджет госучреждения | 2022 г. |
|  | Увеличение штата кадровых служб некоторых ВУЗов и госучреждений в целях ускорения процедуры отбора и приёма ИТ специалистов на госслужбу. | 1. Анализ дефицита кадров в кадровой службе ВУЗов и госучреждений.  2. Добавить недостающее количество должностей в штатное расписание кадровой службы ВУЗов и госучреждений.  3. Объявить открытый набор специалистов в кадровую службу ВУЗов и госучреждений.  4. По результатам открытого набора специалистов закрыть вакантные должности кадровой службы ВУЗов и госучреждений. | Повышение эффективности процедур поиска и отбора кадров для замещения вакантных должностей в ВУЗах и на госслужбе. | Рост числа закрытых вакантных должностей в ВУЗах и госслужбе и сокращение временного периода их закрытия. | Мы столкнулись с ситуацией, что в некоторых госучреждениях просто не хватает рабочих рук для своевременного поиска и отбора ИТ специалистов. | Бюджет ВУЗов/бюджет госучреждения | 2022 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Информационная кампания для привлечения внимания ИТ специалистов к преимуществам госслужбы** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Все преимущества для ИТ специалистов в госсекторе должны доводиться до них всеми возможными способами, включая репортажи федеральных, региональных и муниципальных СМИ. | 1. Разработать и утвердить стратегию информационной кампании по информированию ИТ специалистов о преимуществах работы в ВУЗах и на госслужбе.  2. Начать реализацию стратегии с привлечением социальных сетей, информационных площадок в Интернете, СМИ. | Развитие HR брэнда госслужбы и рост положительного отношения к госслужбе среди ИТ специалистов. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах и на госслужбе за счёт роста их привлекательности в качестве места работы благодаря возможности саморазвития. | Можно проделать большую серьёзную работу, но о ней никто не узнает, потому что об этой работе никто не рассказывает. Поэтому мы уверены, что все улучшения условий для ИТ специалистов в ВУЗах и на госслужбе должны широко освещаться. | Бюджет ВУЗа/бюджет госучреждения/региональный бюджет/муниципальный бюджет | 2022 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Специализация ВУЗов по ИТнаравлениям** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Развивать специализацию ВУЗов по ИТ направлениям в противовес формированию мультифункциональных ИТ команд | 1. Определить ключевые направления развития ИТ индустрии и сформировать в каждом ВУЗе региона, где есть обучение по ИТ направлениям, центр компетенций по одному из направлений.  2. Разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для организации центра компетенций по ИТ направлению.  3. Начать формирование команды ИТ специалистов по ИТ направлению. | 1. Развитие в ВУЗе сильной команды по ИТ направлению.  2. ВУЗ становится привлекательным для высококвалифицированных профессионалов, желающих развиваться по ИТ направлению в составе сильной команды. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах. | Когда тебя окружают единомышленники, любые задачи решаются быстрее и легче. Всегда можно рассчитывать на помощь или консультацию коллег. | Бюджет ВУЗа/региональный бюджет/муниципальный бюджет | 2022 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Финансовый фактор** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Создание на базе ВУЗов автономных саморегулирующихся предприятий с правом ведения коммерческой деятельности, в которых ИТ специалисты ВУЗов могут принимать участие в проектах коммерческих компаний в формате государственно-частного партнёрства с получением премиальных за выполнение ИТ задач в интересах коммерческих компаний. | 1. Определить направления коммерческой деятельности автономных саморегулирующихся предприятий.  2. Провести консультации с коммерческими компаниями на предмет привлечения ИТ специалистов ВУЗов в решении ИТ задач в интересах коммерческих компаний.  2. По результатам консультаций разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для организации автономного саморегулирующегося предприятия.  3. Начать формирование команды ИТ специалистов для автономного саморегулирующего предприятия..  4. По результатам формирования команды ИТ специалистов начать выполнение ИТ задач в интересах коммерческих компаний. | Возможность для ИТ специалистов ВУЗа получить опыт работы в коммерческих проектах, а также премиальные за выполненную работу как дополнение к основному окладу. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах. |  | Самоокупаемость | 2022 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Социальные факторы** |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Льготы для семей ИТ специалистов, работающих в ВУЗах или в госучреждениях (обеспечение места в детском саду для ребёнка, резерв бюджетного места для ребёнка в ВУЗе региона на ИТ специальности). | 1. Провести консультации с органами исполнительной власти на предмет закрепления за детьми ИТ специалиста ВУЗа или госучреждения мест в детском саду вне очереди и бюджетных мест в ВУЗе региона на ИТ специальность.  2. По результатам консультаций разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для организации резерва мест в детском саду и ВУЗе региона. | Повышение привлекательности ВУЗов и госслужбы как места работы. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах и на госслужбе за счёт роста их привлекательности в качестве места работы. | Вопросы устройства детей в детские сады и ВУЗы на бюджетные места не стоит недооценивать. Тем более с рождением ребёнка вероятность отъезда ИТ специалиста в дургой регион или другую страну существенно снижается. | Федеральный бюджет/региональный бюджет/муниципальный бюджет | 2022 г. |
|  | Отсрочка от армии для молодых ИТ специалистов. | 1. Провести консультации с органами исполнительной власти на предмет предоставления молодому ИТ специалисту отсрочки от армии .  2. По результатам консультаций разработать и утвердить организационно-распорядительные и договорные документы для предоставления молодому ИТ специалисту отсрочки от армии в обмен на работу в ВУЗе или госучреждении. | Повышение привлекательности ВУЗов и госслужбы как места работы для молодых ИТ специалистов. | Увеличение числа заявок на замещение вакантных должностей в ВУЗах и на госслужбе за счёт роста их привлекательности в качестве места работы. |  | Не требует финансирования |  |