

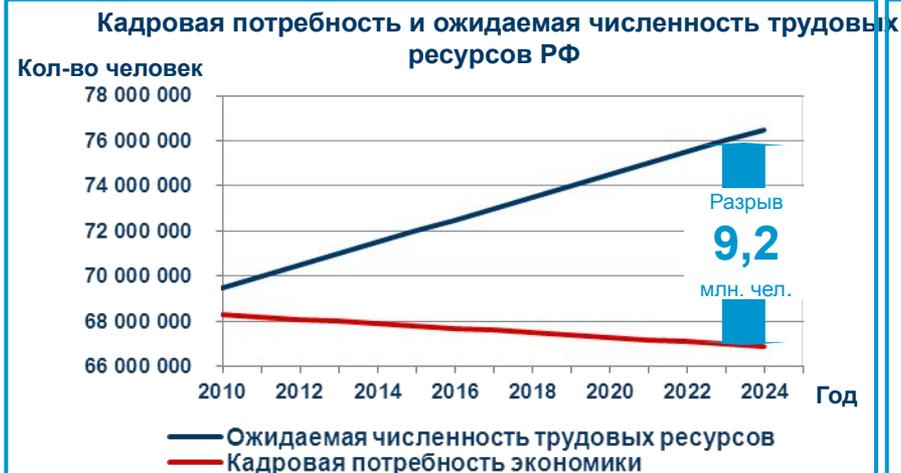


Специалист на заказ

ЗАБЕЖИНСКИЙ
Леонид Вениаминович
Заместитель
генерального директора IBS

Кадровые барьеры развития экономики

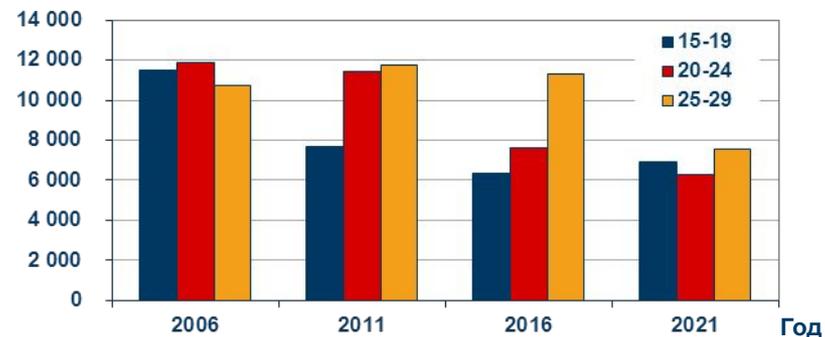
Демографический кризис



Рост разрыва между кадровой потребностью и ожидаемой численностью трудовых ресурсов РФ

Старение кадров

Изменение структуры общества средней возрастной группы



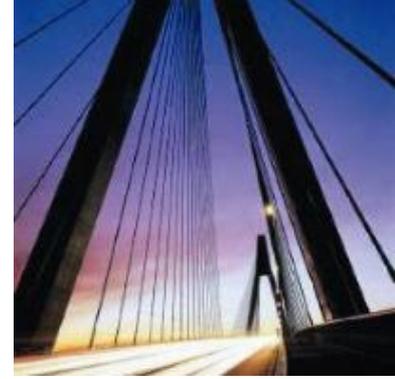
К 2016 г.: возрастная группа абитуриентов – падение на 45%
возрастная группа выпускников – падение на 35%

Помимо сокращения численности трудоспособного населения, прогнозируется и его «старение»

«Инертная» система подготовки кадров



- ✓ Низкая эффективность взаимодействия отраслей и предприятий с профильными ВУЗами
- ✓ Отсутствие механизмов трансляции актуальной потребности в кадрах ВУЗам
- ✓ Устаревшие образовательные программы, неэффективные форматы обучения
- ✓ Слабые преподавательские кадры



Что сегодня мешает росту Компании:

- Кадровый дефицит, снижение числа молодых специалистов на рынке труда
- Программы подготовки не успевают за развитием технологий

Наше решение:

1. Отбор, оценка и обучение сотрудников на основе моделей компетенций и профилей успешности
2. Базовые факультеты IBS при ВУЗах (Магистратура ИБС)

Как мы работали с молодыми специалистами 5 лет назад...



Модель компетенций сотрудников IBS

КЛАСТЕРЫ	МЕТАКОМПЕТЕНЦИИ	КОМПЕТЕНЦИИ	
ВЫРАБОТКА РЕШЕНИЙ	Аналитическое мышление	Поиск и сбор информации	
		Обучаемость	
		Анализ	
	Системный подход	Концептуальный подход	
		Моделирование	
	Экспертиза	Применение экспертизы	
		Развитие экспертизы	
		Понимание бизнеса	
	Инновационность	Открытость новым идеям	
		Креативность	
	ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ	Ориентация на клиента	Понимание клиента
			Построение отношений с клиентом
Решение проблем клиента			
Воздействие на клиента			
Коммуникация		Презентационные навыки	
		Деловое письменное общение	
Командность		Управление конфликтами	
		Сотрудничество	
УПРАВЛЕНИЕ		Управление задачами	Обеспечение качества
			Планирование
	Коммерческий взгляд		
	Управление другими	Развитие и обучение сотрудников	
		Управление проектной командой	
ПЕРСОНАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ	Целеустремленность	Амбициозность	
		Ответственность за результат	
		Мотивация к саморазвитию	
	Управление собой	Адаптивность	
		Гибкость	
	Лидерство		

Специфичны для каждого грейда. Развиваемы в процессе деятельности

Условия успешной работы на любом грейде. В основе – не развиваемые личностные качества

Ключевой принцип оценки по компетенциям

Профиль успешности позволяет сопоставить требуемый уровень развития должности с фактическим уровнем развития сотрудника

Пример: Профили компетенций управленческого консультанта ДУК IBS 3 грейда



Система оценки сотрудников



Для консультантов, ИТ - специалистов 0-2 грейдов

Для консультантов, ИТ – специалистов, Руководителей проектов 3-4 грейдов

Для Руководителей проектов 5 грейда

Обучение персонала, основанное на компетенциях

Компетенция	Определение	Уровень проявления				
		1	2	3	4	5
Стратегическое мышление	Ясно соотносит собственные цели и действия со стратегическими целями организации.	[Progress bar from 1 to 5]				
Оказание влияния	Приводит убедительные доводы в защиту своей позиции, умело строит обсуждение и убеждает других людей.	[Progress bar from 1 to 4]				
Решение проблем	Способность разрабатывать различные варианты решения проблем, делать обоснованные заключения.	[Progress bar from 1 to 4]				
Поиск информации	Использует различные источники для поиска информации.	[Progress bar from 1 to 3]				
Нацеленность на клиента	Ставит интересы клиента на первое место и ищет на его основе все качественные услуги.	[Progress bar from 1 to 4]				
Гибкость	Изменяет собственное поведение в зависимости от ситуации для достижения цели.	[Progress bar from 1 to 4]				
Ориентация на качество	Следует профессиональным стандартам. Выполняет работу точно и в соответствии с правилами.	[Progress bar from 1 to 3]				

Компетенция	Уровень				
	Осведомлен	Знания	Опыт	Мастерства	Экспертный
Стратегическое мышление (квалификационный)	[Progress bar]				
Оказание влияния (квалификационный)	[Progress bar]				
Решение проблем (квалификационный)	[Progress bar]				
Поиск информации (квалификационный)	[Progress bar]				
Нацеленность на клиента (квалификационный)	[Progress bar]				
Гибкость (квалификационный)	[Progress bar]				
Ориентация на качество (квалификационный)	[Progress bar]				

- Учебные курсы
- Семинары
- Дистанционное обучение
- Тренинги
- Стажировки

Каталог компетенций

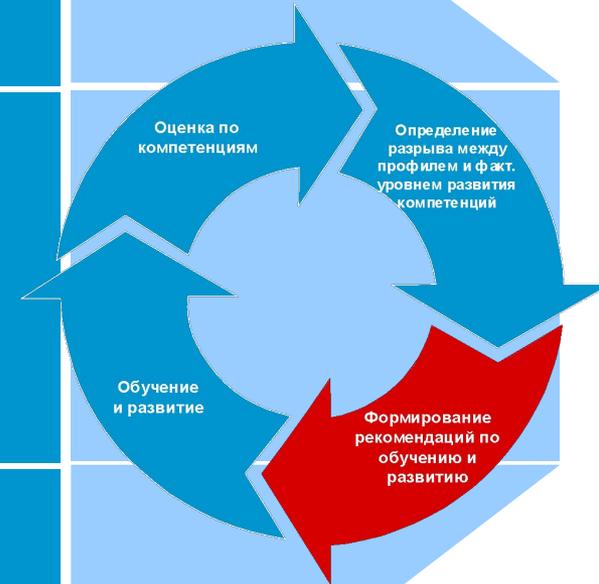
Оценка по компетенциям

Система обучения и развития работников

Чему учить

Кого учить

Как учить



Магистратура ИБС



Проект

Система целевой профессиональной подготовки молодых специалистов по наиболее дефицитным и ключевым специальностям ИТ отрасли

Цели и задачи

Подготовка высококвалифицированных специалистов, соответствующих типу «Человек ИБС», способных:

- обеспечивать перспективный рост компании ИБС;
- укреплять её лидирующие позиции;
- успешно внедрять инновации в сфере создания систем управления для крупнейших национальных предприятий, госструктур и мировых корпораций.

Решение

1. Формирование требований к программам и квалификациям выпускников ВУЗов на основе требований компании, МОН и отрасли ИТ;
2. Разработка программы подготовки специалистов;
3. Мониторинг процессов обучения в вузе и в подразделениях компании;
4. Сертификация программ и преподавателей;
5. Аттестация и сертификация выпускников;

Основная проблема

Как привлечь лучших студентов?

Основные параметры Магистратуры ИБС

Профессии

- Консультант по ИТ в области управления
- Консультант по внедрению бизнес-приложений
- Системный архитектор
- Системный аналитик

Базовые факультеты

- МФТИ
- МИСиС

Обучение

- Более 60 отобранных преподавателей из лучших ВУЗов, приглашенные лекторы
- Специально разработанные для ИБС магистерские программы

Объем программ и участники

- Специализаций - 9
- Учебных курсов – 48
- Факультетов – 2
- Кафедр – 8
- Учебных центров – 6
- IPMA/COBHET

Команда проекта

- Студентов - 127
- Наставников – 26
- Научных руководителей - 21
- Докторов наук – 14
- Кандидатов наук – 38



Анализ поступления в 2010 году

Цель

Обеспечить привлечение и отбор лучших бакалавров/выпускников вузов, желающих поступить в Магистратуру ИБС

Результат

- Подано заявлений – 522
- Из 179 вузов и 48 регионов
 - Москва – 329
 - Санкт-Петербург – 33
 - Белгородская обл. - 16
 - Башкортостан – 12
 - Татарстан – 9
- **Принято 66 студентов**



Профиль

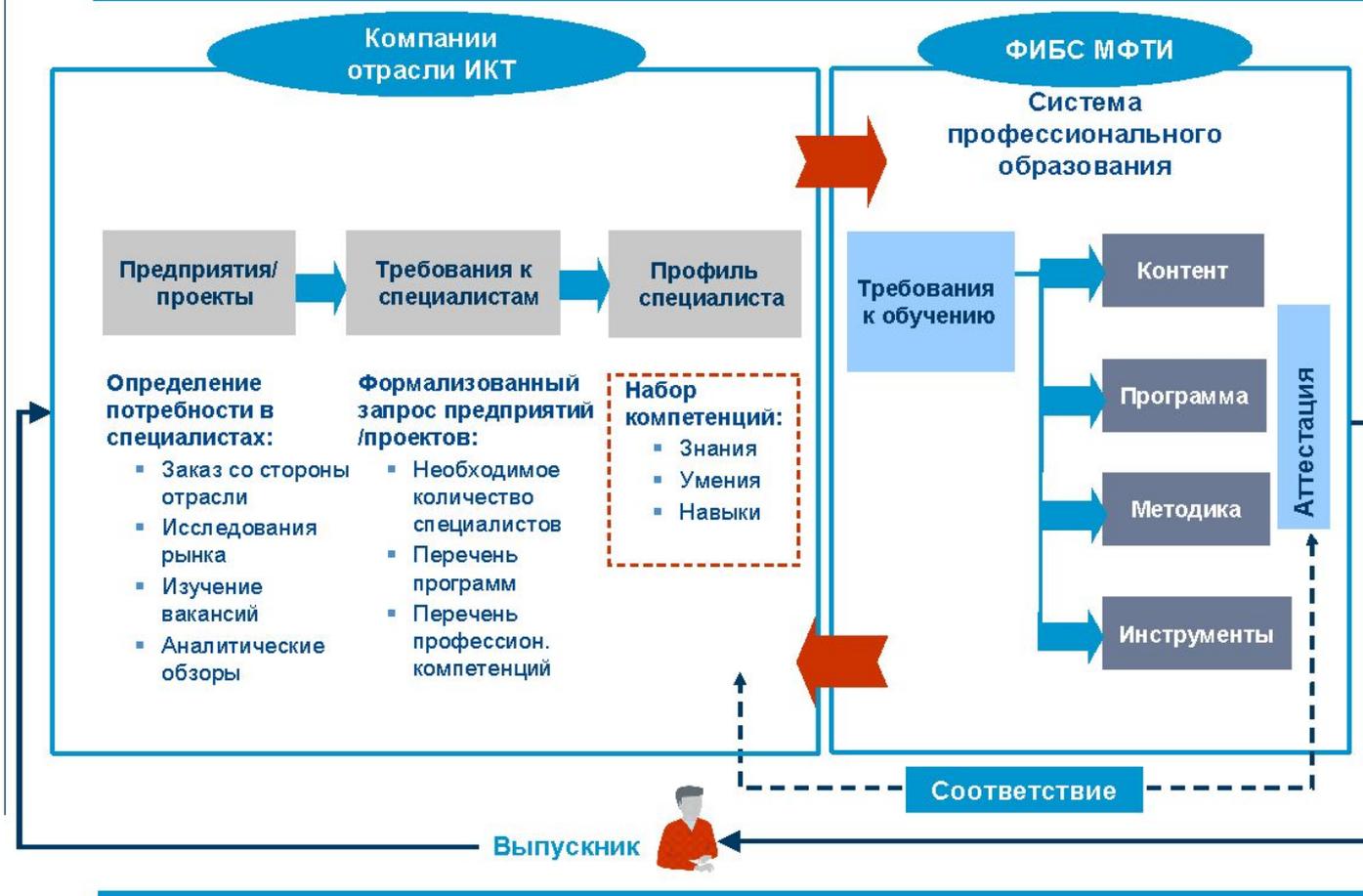
- Бакалавры – 15%
- Студенты старших курсов – 26%
- Выпускники 2010 и молодые специалисты – 44%
- Никогда не работали – 15%
- Имели постоянную работу – 70%
- Из них работу в ИТ – 32%

Мотивация

- Работа (практика) в ИБС – 100%
- Качественное образование – 100%
- Профессиональный рост – 89%
- Карьерный рост – 73%
- Диплом МФТИ – 24%
- Проживание в общежитии – 18%
- Сертификация – 13%
- Компенсация затрат – 7%

Точка зрения ВУЗа: Модель взаимодействия МФТИ с предприятиями отрасли

Модель интеграции с компаниями отрасли



Официальные соглашения



Структура магистерских программ

3 и 4
СЕМЕСТР

ДУК	ДИП	ДСР	ДОРМ	ДКП, ДКСУ
НИР, ПРОЕКТНАЯ ПРАКТИКА В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ И ВКР (2024 часов)				

2 СЕМЕСТР

Управление и консалтинг в области информатизации бизнеса	Системный анализ и управление ИС	Системная архитектура инфраструктуры ИТ	Консалтинг в области внедрения бизнес-приложений в металлургии	Консалтинг в области внедрения бизнес-приложений Oracle и SAP
Блок СПЕЦИАЛИЗАЦИИ (350 ауд.ч.)				

1 СЕМЕСТР

Информационные технологии	Бизнес и управление	Управление проектной деятельностью	Деловые компетенции
ОБЩЕСИСТЕМНЫЙ блок (820 ауд.ч.)			

Проектная практика и магистерские диссертации

Проекты с участием магистрантов



Сертификация по IPMA/COBNET



Магистерские диссертации



Научная деятельность

- Студенческая научно-проектная конференция в Академии ИБС





Спасибо за внимание!