

- Для правки структуры: щелкните мышью
  - Второй уровень структуры
  - Третий уровень структуры
  - Четвёртый уровень структуры
    - Пятый уровень структуры
    - Шестой уровень структуры
    - Седьмой уровень структуры
    - Восьмой уровень структуры

|| Parallels Summit '10

Девятый уровень структуры <insert title of presentation, partner name, company name, or audience information / logo here>

Parallels

# Александр Геннадьевич Тормасов

- Руководитель исследовательских работ Parallels
- Д.ф.-м.н., профессор, заведующий кафедрой прикладной и теоретической информатики МФТИ
- Имею опыт контрактного программирования с западными компаниями с 1990 года
- С 1999 года сотрудничаю с SWsoft/Parallels, затем Acronis, Runa Capital и др.
- Сотрудник №2 в компании SWsoft/Parallels
- Владелец более 70 патентов США и Евразии

## **Parallels сегодня**

- Более 800 сотрудников
- №1 на мировом рынке программ виртуализации для Mac
- Обслуживание более 3 миллионов настольных ПК
- Более 12 миллионов клиентов в 125 странах
- Мировой лидер в сфере ПО для автоматизации и виртуализации инфраструктуры сервис-провайдеров

## **Еще несколько фактов**

- Основана выпускниками лучших ВУЗов страны
- Входит в 100 быстроразвивающихся ИТ-компаний мира
- В 5-ке крупнейших ИТ-компаний с центром разработки в РФ

## **УЦ Parallels**

- Специфика УЦ – непосредственное участие студентов в НИР
- 1999 год – первый УЦ на базе МФТИ
- Сегодня УЦ в МФТИ, МГУ, МАТИ, РосНОУ, НГУ (Новосибирск), Академическом Университете (СПб)

# Решаемые задачи

УЦ создавались, чтобы решать следующие задачи Parallels:

Но в итоге УЦ решают, в том числе, и более глобальные задачи

2. Дополнительные перспективные исследования (не связанные с деятельностью Parallels)

3. Сотрудничество с государством (Сколково и др.);

1. Кадровые задачи

4. Пропаганда образа Parallels (в т. ч. среди потенциальных работников)

# Учебные центры Parallels

Обеспечение прикладным оборудованием и компенсация операционных расходов

Повышенные стипендии уровня заработной платы начинающего разработчика в частной компании

Научно-исследовательские объединения в формате “internship”

Ничего общего с центрами обучения и сертификации при ВУЗах

Подготовка реальных специалистов со студенческой скамьи (в том числе и для удовлетворения собственного кадрового голода)

Практикующие специалисты позволяют дополнить пробелы общего теоретического образования

Участие в международных проектах, соревнованиях и т.д.

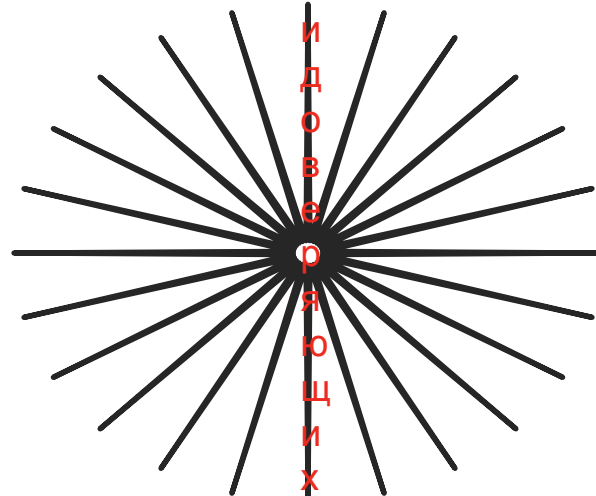
# Почему компаниям нужно сотрудничать с ВУЗом?

## Сценарий появления стартапов в Кремниевой долине

Пошли  
делать

Обсудили  
идею

Встретились  
в кафе



и  
ж  
н  
т  
х  
и  
д  
о  
в  
е  
р  
я  
ю  
щ  
и  
х  
д  
р  
у  
г  
д  
р  
у  
г  
у  
с  
п  
е  
ц  
и  
а  
л

А где в РФ взять квалифицированных специалистов?

# Что получается из студента

Можно ли нанять студента?

Что умеет студент?

Чего не умеет студент?

А зачем?

Чему научили в университете – теория, тривиальная практика...

Делать хорошо вещи, которые ему НЕ нравятся (рутина...)

Понимать технологический процесс

# Преимущества для работодателя

Дополнительный  
более-менее  
объективный отбор

Молодой сотрудник  
при наличии  
перспектив будет  
стараться и активнее  
работать

Свои способности  
студенты уже  
подтвердили оценками

Хороший ВУЗ  
отбирает способных  
абитуриентов



# Чего не стоит ожидать от УЦ

Результатов без  
вложений!

Людьми! Это –  
ключевое условие,  
обычно пригласить  
кого-то «снаружи» не  
удается, надо  
жертвовать временем  
своих разработчиков

Коммерческих  
результатов

Немедленного потока  
людей

«Завтра»  
сотрудников может и  
не быть!

# У Parallels получилось

- **Отлажено взаимодействие**
  - 1) Юридическое
  - 2) Финансовое
  - 3) Организационное
- **Сформированы принципы сотрудничества**
  - 1) Взаимовыгодное партнерство: ВУЗ-компания-студент,
  - 2) Пошаговое развитие отношений
  - 3) Добровольное участие
  - 4) Отказ от контрактного закрепления отношений
- **«Система физтеха» расширена:**
  - 1) Первые курсы: фундаментальное образование
  - 2) Затем: практикующие специалисты обучают профильным дисциплинам
  - 3) Финальная стадия: обучение на кафедрах

# Резюмируя

- УЦ частных компаний при ВУЗах – распространенная практика в развитых странах
- УЦ позволяют компаниям решать собственные кадровые проблемы (если речь идет о высокоспециализированных специалистах)
- У компании появляется возможность отбирать «лучших будущих специалистов» на самой ранней стадии
- Компания получает дополнительные бонусы от тесного взаимодействия с научным сообществом
- Компания экономит время, деньги и силы на отсутствии необходимости «перевоспитывать» специалистов под себя

# Спасибо за внимание!

