

- 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>

Александр Томасов,
руководитель исследовательских работ компании
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.

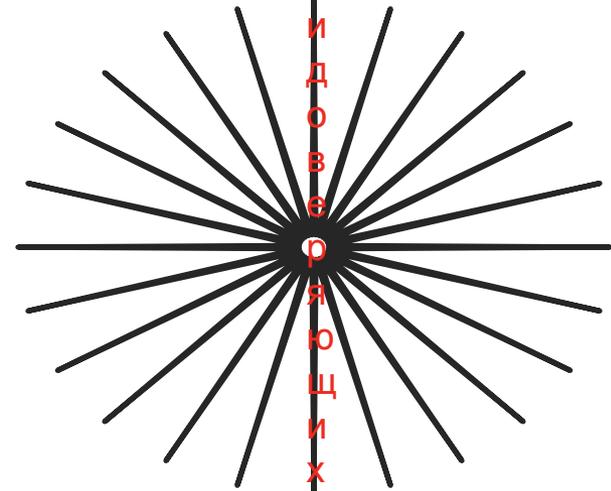
Почему компаниям нужно сотрудничать с ВУЗом?

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 удастся, 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!

