



Программа развития МОЛОДЫХ

СПЕЦИАЛИСТОВ

Михаил

БАРКОВ

~~ИТ-Бизнес-Партнер по~~
**ИТ в АО «АВТОВАЗ»,
лидер молодежного
движения внутри
Группы, эксперт по
трансформации
корпоративной
культуры в digital-
среде**



О компании **ВАЗСИСТЕМ**

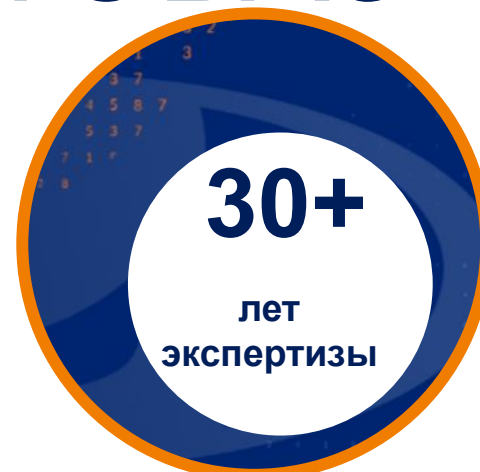
02. ВАСИСТЕМ – IT-аккредитованный центр компетенций АВТОВАЗ



Привлечение и
удержание
лучших
компетенций**



Развитие
концепции
лидерства



Эффективность
инвестиций
в персонал



Способствовало
развитию
ИС/ИТ
АВТОВАЗ

*С ДИС – более 800

**Ключевые тезисы HR стратегии ВАСИСТЕМ

03. Тезисы HR стратегии ВАЗСИСТЕМ

Привлечение и удержание лучших компетенций.

- Мы отбираем **СИЛЬНЕЙШИХ.**
- Мы отбираем **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ.**
- Мы отбираем **ПОДХОДЯЩИХ.**
- Мы удерживаем **КЛЮЧЕВЫХ.**
- Мы удерживаем **ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ.**
- Мы удерживаем **ОПЫТНЫХ.**

Развитие концепции лидерства.

- Мы растим **НАСТАВНИКОВ.**
- Мы растим **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.**
- Мы растим **ЛИДЕРОВ.**
- Мы растим **УПРАВЛЕНЦЕВ.**
- Мы растим **КОМПЕТЕНЦИИ.**
- Мы растим **МОЛОДЫХ.**

Эффективность инвестиций в персонал.

- Мы эффективно инвестируем в **ПОДБОР ПЕРСОНАЛА.**
- Мы эффективно инвестируем в **УДЕРЖАНИЕ СОТРУДНИКОВ.**
- Мы эффективно инвестируем в **БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ.**
- Мы эффективно инвестируем в **КОРПОРАТИВНУЮ СРЕДУ.**
- Мы эффективно инвестируем в **РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.**
- Мы эффективно инвестируем в **СЕБЯ.**

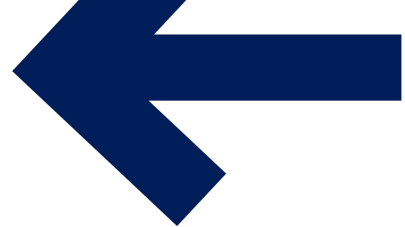
Способствование развитию ИС/ИТ АвтоВАЗ.

- Мы развиваемся в **КАЧЕСТВЕ СЕРВИСА.**
- Мы развиваемся в **НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ.**
- Мы развиваемся в **АВТОМОБИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ.**
- Мы развиваемся в **ИННОВАЦИЯХ.**
- Мы развиваемся в **КОММУНИКАЦИЯХ.**
- Мы развиваемся в **ПАРТНЕРСТВЕ.**

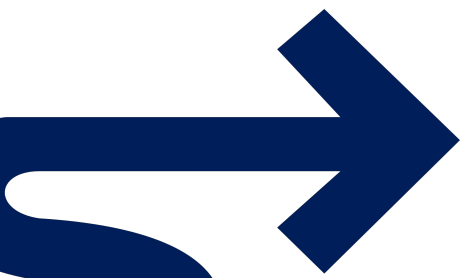
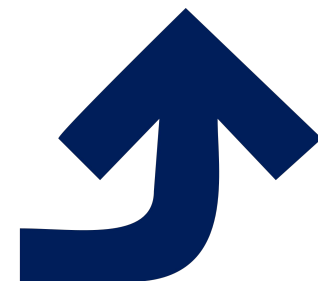
04. Ресурсные центры



05.



Цель программы – создание
эффективной системы
подготовки, адаптации и отбора
перспективных молодых
специалистов



06. Целевая аудитория

Специализация

Любая из тех, в рамках которой необходимо сформировать пул кандидатов для краткосрочной или среднесрочной перспективы. Мы брали в качестве основы IT персонал: разработчики и тестировщики.

Возраст

18-23 года, но могут быть исключения из правил, как в меньшую, так и большую сторону.

Компетенции

Базовые знания программирования/тестирования, стремление к саморазвитию, поиск карьерного пути, практико-ориентированный подход, командная работа, коммуникабельность, умение находить решение в ограниченных условиях, готовность к интенсивному обучению, интерес к IT индустрии.

Практический

Наличие практического опыта и личных пет-проектов, участие в студенческих проектах, хакатоны и акселераторы.



07 Показатели эффективности

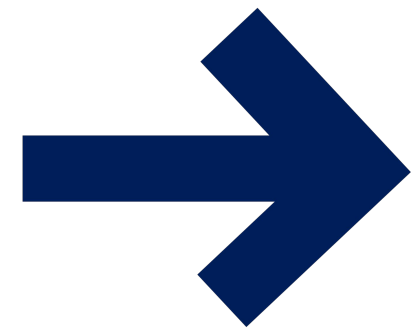
- Процент успешного прохождения программы
- Количество принятых на работу участников
- Отзывы участников и наставников
- Показатели работы новых сотрудников
- Скорость адаптации новых специалистов

1 2 8 5 6
5 7 1 2 2 3 8 8
6 4 9 3 3 2 6 4 7 9
1 3 1 8 8 2 3
1 3 5 9 2 6 5 6 5 9 6 8 6 7
2 4 7 1 4 7 9 2
3 6 2 8 6 8 1
8 8 1 8 6 1 7 4 1
1 2 8 8 1 6 8 7 1 4 2 2 1 8
3 1 2 9 2 3 6 7 8 4
1 7 1 1 1 8 3 5 9 5 8 7 6 4
7 3 1 2 8 6 4 6 2 4
4 1 8 6 6 1 3 8 1 4 9 9
2 1 3 9 8 1 8 1 4 7
5 7 1 7 5 8 5 8 8 1 2 9
8 2 5 6 6 4 6 9 9 4 3 9
6 6 6 7 4 5 4 5
3 3 3 3 6 3 5 3 5 9 5
3 6 2 1 8
2 2 3 1

08.



Программа развития – в первую очередь инструмент рекрутера



Хантфлоу



INSOFTE LADA

09. Преимущества программы

Для

Подготовка квалифицированных кадров: вы сами отбираете и обучаете себе будущий состав молодых специалистов под задачи бизнеса.

Снижение затрат на онбординг и адаптацию: в программу можно включить все основные элементы знакомства с компанией и бизнес-процессами, что в свою очередь снизит затраты на ввод в должность.

Формирование кадрового резерва: все не прошедшие программу автоматически добавляются в кадровый запас, при этом сохраняя возможность апплицироваться на программу в новом наборе.

Укрепление бренда работодателя и HR бренда: прошедшие вовлеченные участники, рекламные компании, прямые контакты с учебными заведениями, знакомство с представителями бизнеса и технологическим стеком – все это про развитие вашего брендинга, в том числе молодежного.

Эффективная альтернатива классическому рекрутингу: эффективность рекрутмента повышается от 35% до 65%.



Хантфлоу



INSOFT LADA

10. Преимущества программы

Для

участников

Практический опыт в реальной среде: реальный опыт на основе реальных задач от бизнеса погружает участников в процесс «изнутри».

Возможность трудоустройства: лучшие в рейтинге участники получают гарантированное трудоустройство и/или возможность быть принятым на работу.

Развитие профессиональных и личностных навыков: интенсивное практико-ориентированное обучение с отработкой полученных навыков, аттестацией от экспертов и получением обратной связи на протяжении всего процесса обучения.

Нетворкинг в IT сообществе: вертикальные и горизонтальные связи как между участниками, так и с менторами программы, включая HR команду.

Подтверждение квалификации: все прошедшие участники получают сертификаты о прохождении программы, которые можно использовать для прохождения интервью в другие компании.



Хантфлоу



INSOFT LADA

11. Роли участников

Тим-лиды

наставники

- Разработка программы обучения
- Оценка прогресса участников
- Техническая поддержка
- Менторская помощь
- Подготовка к аттестации

Участники

программы

- Активное участие в обучении
- Выполнение практических заданий
- Работа над проектами
- Посещение и успеваемость

HR

команда

- Отбор тим-лидов
- Управление коммуникацией
- Найм участников программы
- Организационная поддержка
- Итоговые собеседования

Руководств

- Участие в открытии и закрытии программы
- Финансовая и административная поддержка наставников
- Выделение ресурса компании

12.

Программа будет
максимально эффективна,
если будет вовлечение и
бизнеса, и HR



Хантфлоу



INSOFT LADA

13. Программа обучения

1 неделя [введение в компанию и технологии]

Основы корпоративной культуры

Современные технологии разработки

Актуальные методы разработки

Основы кибербезопасности

2 неделя [углубленное изучение технологий]

Языки программирования (выбор направления)

Базы данных

Системы контроля версий

Инструменты разработки

3 неделя [специализированные дисциплины]

Для разработчиков: паттерны проектирования, архитектура приложений

Для тестировщиков: автоматизация тестирования, виды тестирования

DevOps практики

SecOps практики

4 неделя [подготовка к практике]

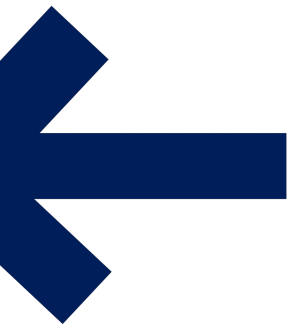
Работа с документацией

Командные тренинги и интерактивы

Soft скиллы для IT специалистов

Подготовка тестовых стейджингов

14.



Программа обучения
создается под ваши
задачи



15. Критерии оценки



16. План реализации

1 этап

[подготовительный]

- Разработка учебных материалов
- Обучение наставников
- Формирование группы участников

2 этап [реализация

программы]

- Проведение тематических занятий
- Организация практики
- Мониторинг прогресса

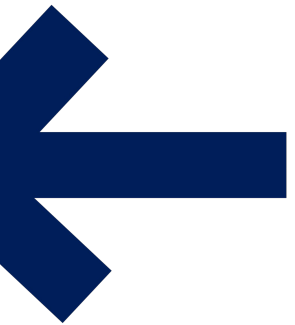
3 этап [итоговая

аттестация]

- Проведение экзаменов
- Оценка проектных работ
- Принятие решений о трудоустройстве



17.



Уникальность программы
в ее
МНОГОКОМПОНЕНТНОСТИ



18. Итоги

Грамотный маркетинг программы – залог успеха как внутри компании, на и на внешнем контуре

Возможность выстроить отношения с образовательными заведениями

Повышение качества менторинга и наставничества

Формирование базы знаний для молодых специалистов

Отработка внутренних рабочих процессов

Спасибо за
ВНИМАНИЕ



@mike_barko

v



+7 963 918 93

93

