Девятая независимая
научно-практическая конференция
«Разработка ПО 2013»

23 - 25 октября, Москва

2013 CEE-SEC(R) Software Engineering Conference in Russia

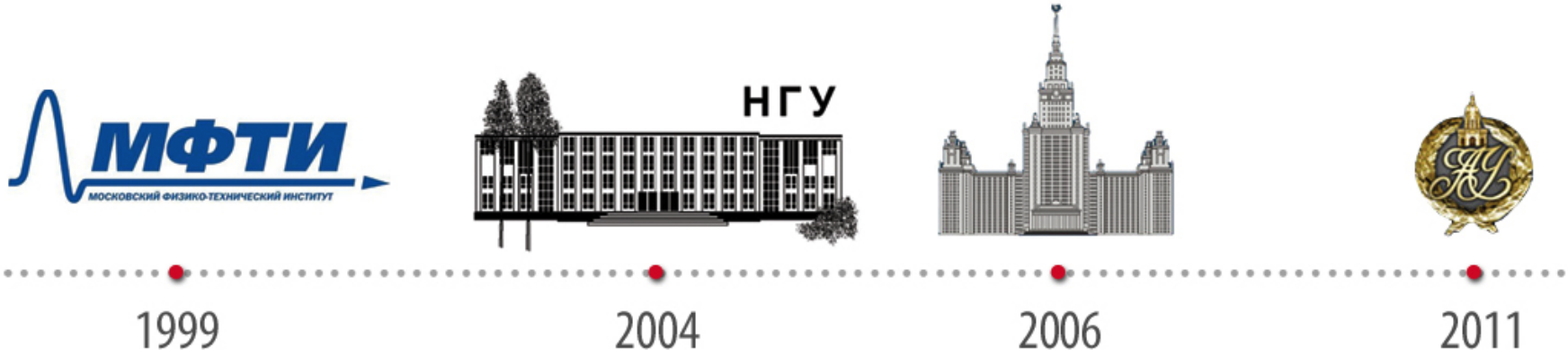
Организация кузницы кадров Студенты в IT фирме

Костюшко Алексей

Parallels

Корпоративная университетская программа Parallels

- Parallels Labs – программа моделирования работы реальной софтверной компании за счет организации научно-исследовательских проектов для студентов 3-6 курсов
- 14 лет сотрудничества с ВУЗами
  (с момента когда Parallels сама была стартапом)
- МФТИ, НГУ, МГУ, СПбАУ, МГТУ
- 30 сотрудников Parallels – штатные преподаватели в ВУЗах



Корпоративная университетская программа Parallels

- Форматы: базовая кафедра МФТИ, 2 года обучения в Parallels Labs, летние и зимние школы, поддержка олимпиадного движения, Imagine Cup, национальная сборная по информатике
- В начальные годы физическое расположение компании на территории МФТИ
- Около 1000 участников, свыше 400 выпускников
- 70% из участников - сотрудники ведущих софтверных компаний
- 50% из выпускников (200 человек) – в разные годы сотрудники Parallels
- 10% из выпускников (40 человек) – топ-менеджмент и ключевые специалисты компании
- 29 кандидатских, 1 докторская
- Бюджет - $1 млн. Ежегодно

Предварительные результаты 2013 года

- Запуск в 2012 году формализованной программы стажировки внутри компании
- Лаборатории Parallels Labs в ВУЗах – свыше 150 студентов
  - Лаборатория при МФТИ – 60 студентов
  - Лаборатория при НГУ – 60 студентов
  - Лаборатория при СПбАУ – 30 студентов
  - Другие университеты – 15 студентов
- Кафедра МФТИ с Parallels в качестве базового предприятия – 45 студентов
- Стажеры (0,5 ставки) – 25 студентов
- Летняя практика в компании – 30 студентов
- 22% от всех студентов 2012 года (20 выпускников Parallels Labs) трудоустроены в Parallels

Принципы научных центров Parallels

- Конкурсный отбор студентов в центр
- Высокие требования к успеваемости
- Возможность гибкого графика и нормального обучения
- Стипендии на уровне зарплат сис администратора
- Выдача стипендий по результатам работ за месяц
- Темы НИР студентов связаны с их проектами
- Участие сотрудников компании в учебном процессе
- Моделирование процесса производства ПО
- Отчеты – Daily report, Monthly report, рабочие встречи
- Общение через e-mail/skype и списки рассылки
- Планирование работ
- Документация и публикации на своей странице сайта
- Проекты не менее чем с 2-3 участниками

Проблемы студентов

Получить хорошее образование?
Заниматься наукой?
Устроиться на хорошую работу по окончанию обучения?

Мотивация студентов

Обучение новейшим технологиям!
Быть на переднем крае индустрии!
Опыт работы, перспективы!
Совмещение учебы и работы!!
Источник подработки!

Нужно сочетать обучение на «базах», внутри организаций, взаимопонимание с руководством кафедр

Проблемы ВУЗов

Все очень традиционно

- Низкий уровень качества набора студентов
- Отсутствие практического опыта у преподавателей
- Оторванность от потребностей индустрии
- Финансирование

Успех образовательной программы = степень вовлечения сотрудников компании и понимание целей и проблем ВУЗа

Опасения компании

Потратить деньги на специалистов на рынке?
Трудоустроится ли студент после обучения?
Как превратить студента в начинающего специалиста?
Окупятся ли вложения?

Нужно обучение технологиям в процессе НИР, близко к ситуациям реальной работы

Чего НЕ надо делать

- Низкоквалифицированные вакансии
  - Дешевая рабочая сила
  - Высокая текучка
- Оплата за «головы»
- Плата за обучение
- Массовый набор студентов
- Отдавать проект на откуп ВУЗу
- Никакого обучения вместо ВУЗа, а только параллельно
- Никаких «троечников»
- Никаких контрактов со студентами, а добровольность
- Никакого ограничения тематики работ

Компания - ВУЗ

Естественный отбор ВУЗом студента

Участие в учебном процессе

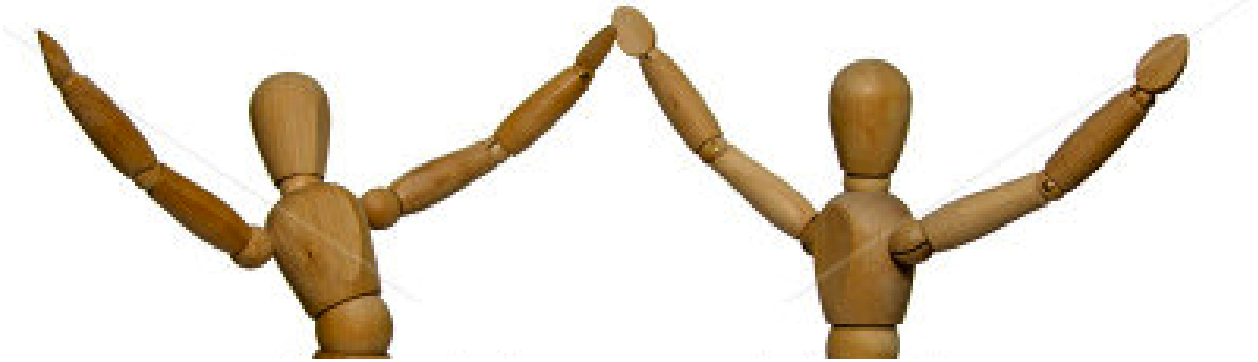
- Спецкурсы
- НИРы
- Курсовые работы
- Дипломы
- Базовая кафедра
- Бакалавры, магистры, аспиранты
- Массовое обучение, индивидуальное менторство, интеграция в команду

Без сотрудничества с ВУЗом компания теряет много возможностей привязать студента к себе в течении 4-7 лет.

Студенты в компании

Совместные с ВУЗом лаборатории (НИРы)
Производственная практика на базовом предприятии
Летние и зимние практики
Стажировки

Менторство
Менеджмент



Элементы создания студенческой программы

Оформление отношений

Административные вопросы

Сотрудничество с отделом HR

Сотрудники-преподаватели

Конфликты интересов

Элементы создания студенческой программы - 1

Официальные варианты оформление отношений

- Договоры с ВУЗом
- Трудовые договоры
- Гранты и стипендии

- Сотрудничество по административным вопросам
- Рабочие места, обеды,
- Политики доступа к ресурсам
- Траспорт и логичстика

- Сотрудничество с отделом HR
- Прогнозирование стажерских вакансий
- Планирование карьеры
- Оценка роста и развития
- Поддержка менторов

Элементы создания студенческой программы - 2

Сотрудники-преподаватели

- Вопросы мотивации
- Организация процесса обучения
- Распределение временной загрузки между основными производственными задачами (разработка) и обучением/менторством

- Вопросы оценки работы сотрудника-преподавателя (оценку должен давать как непосредственный руководитель за текущие задачи как разработчика, так и руководитель студенческой программы как преподавателя/ментора) – за что повышать зарплату и на сколько?

Элементы создания студенческой программы - 3

- Конфликты интересов
  - Учебно-научные и производственные задачи
  - Текущие задачи в командах и исследовательские проекты
  - QA или разработка, фикс багов или исследования
  - Интересы различных подразделений
    - Критерии и метрики успешности работы программы
    - Политики бюджетирования, политики смены статуса

Вопросы можно задать
aleksko@parallels.com