



# Кадровый голод – стратегический риск цифровой трансформации

//////////IT ■  
//////////HARDGORE OR HARDCODE SQUAD  
//////////RE ■  BUG #404  
BOOT DEALER ▶ < /CODE   
//////////BACK ▶▶▶ CODE IS A WEAPON  
//////////PAGE UP} 天 才 INFLUENCER  
NOT FOUND

# Кадровый голод – стратегический риск цифровой трансформации. **5 приоритетов**

## **1** Приоритет внутреннего развития и переквалификации (Upskill/Reskill)

Инвестиции в масштабные внутренние программы обучения. Создание "академий" или центров компетенций для переподготовки сотрудников банка (из бизнес-подразделений, смежных IT-ролей). Быстрее и надежнее закрывать критичные вакансии "изнутри", используя лояльных сотрудников, уже знающих бизнес-процессы банка. Снижает зависимость от внешнего рынка и затраты на поиск. Укрепляет лояльность.

## **2** Формирование привлекательного "Employer Brand" с упором на стабильность, миссию и возможности влияния

Активный PR не просто Банка, а технологического драйвера финансовой отрасли. Акцент на конкретных амбициозных цифровых проектах, где специалист может увидеть реальное влияние своей работы. Долгосрочные карьерные траектории в рамках большой корпорации. Банк может предложить уникальное сочетание масштаба задач, социальных гарантий и стабильности, что важно для многих специалистов в текущих условиях.

## **3** Автоматизация и оптимизация процессов подбора и онбординга

Внедрение AI-инструментов для первичного скрининга резюме, анализа навыков, чат-ботов для коммуникации с кандидатами. Длительные и бюрократизированные процессы найма в крупных банках все еще главный враг в борьбе за талант. Скорость найма и удобство онбординга для кандидата становятся конкурентным преимуществом.

## **4** Гибкость форматов работы и использование альтернативных моделей трудоустройства

Гибридные модели работы. Аутстаффинг для закрытия пиковых нагрузок. Аутстафф и стажировки – важные инструменты для оперативного закрытия потребностей и выращивания кадров.

## **5** Фокус на удержании ключевых сотрудников (Retention) как основа стратегии

Регулярный мониторинг вовлеченности (pulse-опросы, exit-interviews). Система индивидуальных карьерных планов и ротации талантов между проектами. Создание программ признания достижений (не только материальных). Обеспечение современной технологической среды (актуальный стек, удобные инструменты, минимизация legacy-рутины). Конкурентная, но гибкая система компенсаций (пересмотрвилки зарплат, бонусы за ключевые навыки/сертификаты). Удержание существующей команды – самый эффективный способ борьбы с дефицитом. Счастливый сотрудник – лучший рекрутер.



# IT-Академия МКБ

внутренняя платформа для подготовки специалистов от начального уровня до работы в команде, перепрофилирования специалистов внутри **ИТ** и развития новых навыков

## Портреты студентов IT-Академии МКБ



**Специалисты без опыта работы,** студенты профильных или непрофильных ВУЗов, желающие связать свою жизнь с ИТ



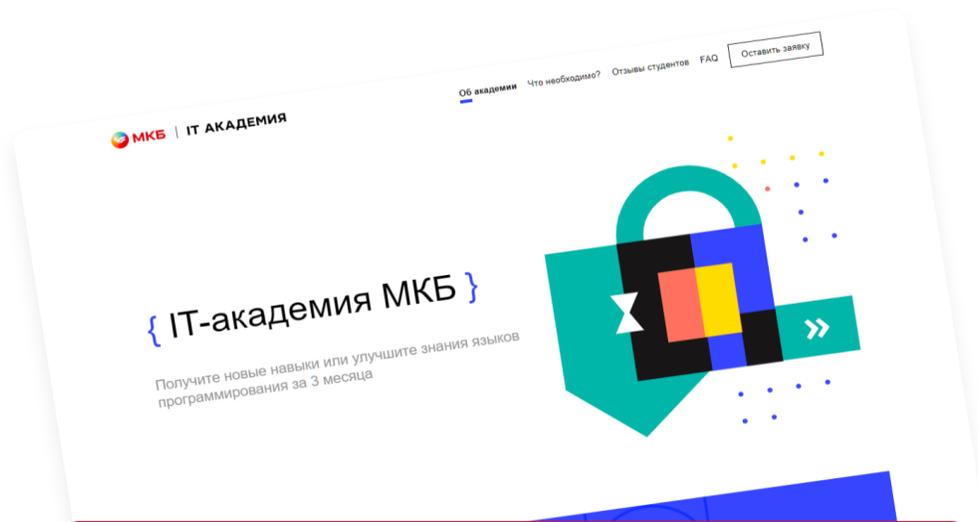
**ИТ-специалисты, которые имеют опыт в разработке,** а также прошли курсы по релевантной для банка специализации



**Специалисты из смежной отрасли,** которые уже знакомы с темой ИТ, например, тестировщики или разработчики, и умеют писать код на разных языках



# IT-Академия МКБ



## Откуда приходят кандидаты:

**Обучающие платформы**

**Социальные сети**

**Профильные чаты**

**Конференции**

**Рекомендации сотрудников**



**Кандидаты оставляют заявку  
на сайте [itmkb.ru](http://itmkb.ru)**

**МКБ рассматривает резюме  
кандидатов**

**Собеседование кандидатов:**  
оценка сильных и слабых сторон по  
матрице компетенций,  
а также определение пути  
профессионального развития



# Процесс обучения в IT-Академии МКБ

## 1 этап

### Теоретическая подготовка

Штатные специалисты банка читают теорию по плану, которой составлен под разные уровни компетенций стажеров. После стажер выполняет квалификационные задания.



## 2 этап

### Работа с наставником

- Погружение в практическую работу способом парного программирования (одна из практик XP): сотрудник Центра компетенций банка выполняет свои ежедневные рабочие обязанности, а стажер в режиме онлайн наблюдает за демонстрацией его рабочего экрана.
- Ментор пишет код, стажер наблюдает и задает вопросы. Один работает руками, другой — глазами. На следующий день они меняются местами: стажер два часа программирует, а наставник наблюдает и подсказывает.
- Время практической работы стажера постепенно увеличивается до четырех часов, то есть половины рабочего дня. Данный подход не отрывает наставника от производства, а стажер погружается в процесс и знакомится с конкретными продуктами, которые разрабатываются в банке.

## 3 этап

### «Высадка» в команду

Стажер подключается к проекту и начинает самостоятельно реализовывать небольшие задачи из полноценного «боевого» бэклога продуктов банка.



# Преимущества



**Работа на боевых проектах банка**



**Всесторонняя поддержка и внимание**



**Дружеская атмосфера**



**Плавное погружение в рабочие процессы**



**Индивидуальный план обучения**



**Ежедневная поддержка личным наставником**



**Общий чат для студентов на время обучения**



**Регулярные встречи в формате вопрос-ответ**



# Интерактивная платформа обучения

Первый этап обучения проходит на платформе, которая была разработана выпускниками 1-го потока IT-Академии

Платформа позволяет контролировать все процессы в едином интерфейсе:



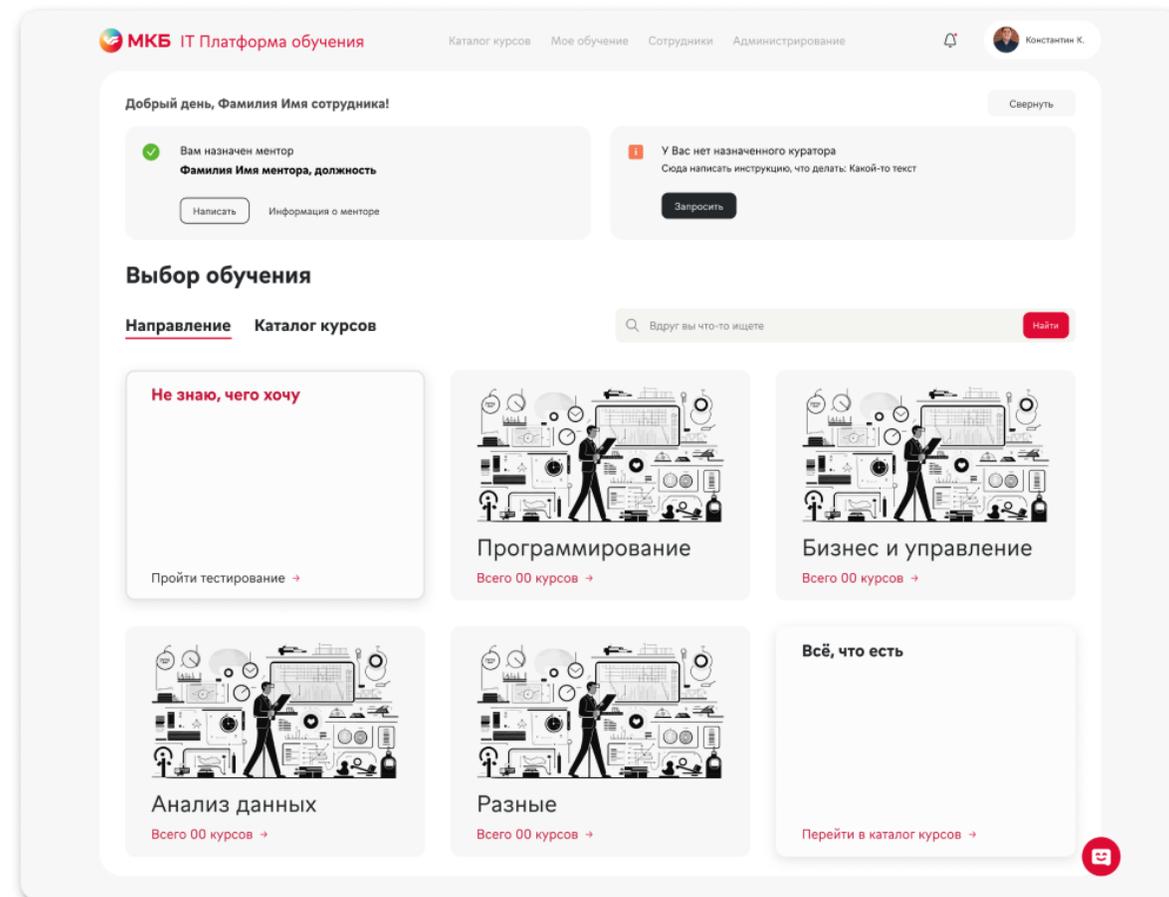
**Формировать**  
программу  
обучения



**Контролировать**  
процесс обучения



**Оценивать**  
итоговый  
результат





# Автоматизация процессов поиска и онбординга **Bender**

- 1 Бот расширяет количество специалистов, оценивающих кандидата
- 2 Система позволяет принимать решение непосредственным заказчиком из ИТ-блока
- 3 Расширение воронки по назначению собеседований
- 4 Объективность в оценке кандидатов за счет балльной системы
- 5 Обширная база кандидатов и выявление дублей резюме
- 6 Формирование аналитической отчетности
- 7 Бот закладывает основу формирования личной карточки уже текущего сотрудника
- 8 У бота есть база данных, своя админ-панель и веб-интерфейс, свой аналитический модуль (помимо интерфейса самого телеграм-бота)
- 9 Реализована система уведомлений, уведомлений и напоминаний для выдерживания SLA

The image displays the MKB Bender web interface and a Telegram bot interface on a smartphone. The web interface shows a list of candidates with columns for ID, Edit, ФИО, Статус, Дата получения резюме, Дата собеседования, Дата выхода, and Компания. The Telegram bot interface shows a chat with MKB Recruitments Frontend, displaying messages and reactions related to candidate evaluations.

ID	Edit	ФИО	Статус	Дата получения резюме	Дата собеседования	Дата выхода	Компания	Ау
1		Тестович Тестов134	На рассмотрении	12/10/2022			usetech	
2		Fdsvsdfv	Отказ	22/09/2022			egartech	
3		Fdsvsdfv	Вывод	22/09/2022			egartech	
4		Fdsvsdfv	На рассмотрении	22/09/2022			egartech	
5		Тестович Тестов13		13/09/2022			usetech	
6		Измestьев Константин Александрович (Ооо Анлабс)	Работает	09/08/2022			egartech	android middle
7		Дмитриев Иван Сергеевич (Ооо Анлабс)	Работает	02/08/2022			egartech	angular senior
8		Цицинов Антон Сергеевич (Ооо Анлабс)	Работает	02/08/2022			mkb	angular teamlead
9		Парлахан Александр Михайлович	Работает	01/08/2022			mkb	devops senior
10		Парлахан Александр Михайлович	Работает	01/08/2022			mkb	devops senior
11		Test Test1123	На рассмотрении	14/06/2022	10/05/2022 (11:00)	06/04/2022	egartech	net middle
12		123141515	Вывод	14/06/2022			egartech	angular middle



# Автоматический скоринг резюме

Сокращение времени  
на подбор кандидатов  
на

**60%**

Увеличение качества  
подбора на

**40%**

Снижение затрат  
на рекрутмент на

**35%**

Повышение точности  
соответствия  
кандидат-вакансии до

**90%**

## Трансформация HR-процессов с помощью ИИ

### До внедрения

Ручной просмотр  
и оценка резюме

Субъективность оценки

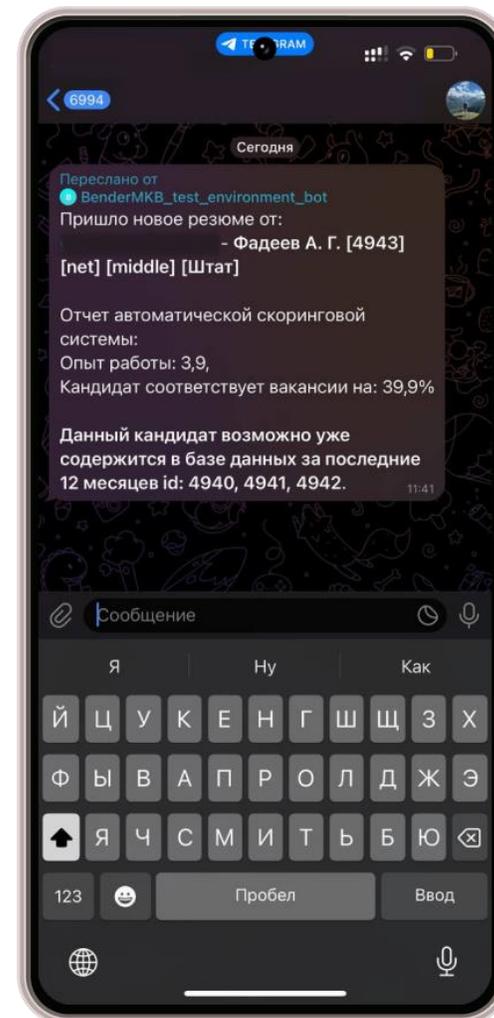
Длительный процесс  
первичного отбора

### После внедрения

Автоматическая оценка резюме за секунды

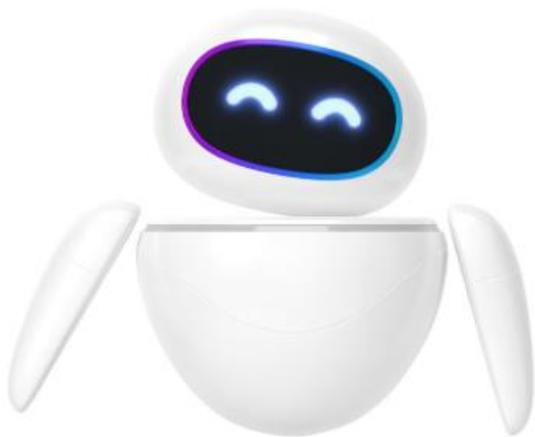
Объективные критерии отбора

Единая база кандидатов с историей  
Прогнозная оценка успешности кандидата



# GPT: Виртуальный ментор

Виртуальный ментор  
в **IT-Академии**  
консультирует  
стажеров по  
учебному курсу в  
форме диалога



+ Создать новый чат

Расскажи про что программа обучения  
15 Июля 2024

Что такое массивы и чем отличаются от...  
15 Июля 2024

15 Июля 2024 в 17:46 [ELMA3] Administration. №91 Начальная настройка системы

Расскажи про что программа обучения

Привет! Я рад приветствовать вас на курсе по администрированию систем ELMA3, который будет охватывать все аспекты работы с этой мощной платформой для автоматизации бизнес-процессов. Курс "Начальная настройка системы" предназначен для начинающих специалистов, которые хотят изучить основные принципы и методики администрирования ELMA3. Мы будем начинать с базовых понятий и концепций, чтобы затем перейти к практическому применению знаний в рамках системы. В ходе курса мы рассмотрим следующие ключевые темы:

- Основы ELMA3:** история проекта, его преимущества и особенности.
- Установка и настройка системы:** пошаговые инструкции по установке ELMA3, настройке сервера, базы данных и других компонентов.
- Конфигурация и управление:** как настроить систему под свои нужды, создавать пользователей, группы и роли, а также управлять доступом к различным функциям.
- Работа с процессами:** как создавать, редактировать и управлять бизнес-процессами, включая задачи, формы и правила.
- Интеграция с другими системами:** как интегрировать ELMA3 с другими приложениями и сервисами через API или другие механизмы взаимодействия.
- Мониторинг и анализ:** как использовать инструменты мониторинга и анализа для оптимизации работы системы и улучшения производительности.

На протяжении всего курса я буду предоставлять вам практические задания и примеры, чтобы вы могли закрепить полученные знания и развивать навыки в работе с ELMA3. Также, мы планируем провести несколько онлайн-сессий, где будут обсуждаться ответы на часто возникающие вопросы, а также проведут практические тренинги для лучшего освоения материала. Я уверен, что после завершения этого курса вы сможете самостоятельно настраивать и администрировать систему ELMA3, что поможет вам эффективно управлять бизнес-процессами в своей организации. Если у вас есть какие-либо вопросы или предложения по поводу курса, пожалуйста, не стесняйтесь обращаться ко мне.

Спросите меня о чём-нибудь



# Результаты за 1 квартал 2025 года

- Конверсия из студентов в профильных специалистов составляет **96%**
- На июнь 2025 года в командах работает более **100** выпускников IT-Академии
- Подготовлено более **20** образовательных программ на платформе обучения
- Более **50%** выпускников IT-Академии уже занимают позицию **Middle/Senior**
- В 2025 году **первый** выпускник IT-Академии занял позицию **Team Lead**



