



ТГ ТЕХНОКРАТИЯ

Номинация
**«Агентский
HR-бренд года»**

Премия Ruward
Гран-при

AWARD
R U W A R D

Привет, на связи Технократия

С 2015 года мы берёмся
за сложные сервисы
и собираем команды
разработки для самых
требовательных клиентов

Яндекс

Альфа Банк

Gett.

МТС

QIWI

КАМАЗ

TATNEFT

СИБУР

ГАЗПРОМБАНК

Технократия — это **150** специалистов



С 2020 года наша команда выросла в 1,5 раза. Сейчас нас 150. 7 отделов разработки. И ещё административный персонал.

Наш HR-бренд – это **проект развития**

Большая команда нуждается в чётких процессах, чтобы продолжать классно перформить на проектах. Поэтому с 2021 года мы взяли за развитие HR-бренда и выделили в нём внешнее и внутреннее направление.

1

Проекты внутреннего HR-бренда **для повышения лояльности** сотрудников компании

Идеальный
треугольник ресурсов

Агона — собственная лаборатория IT-кадров

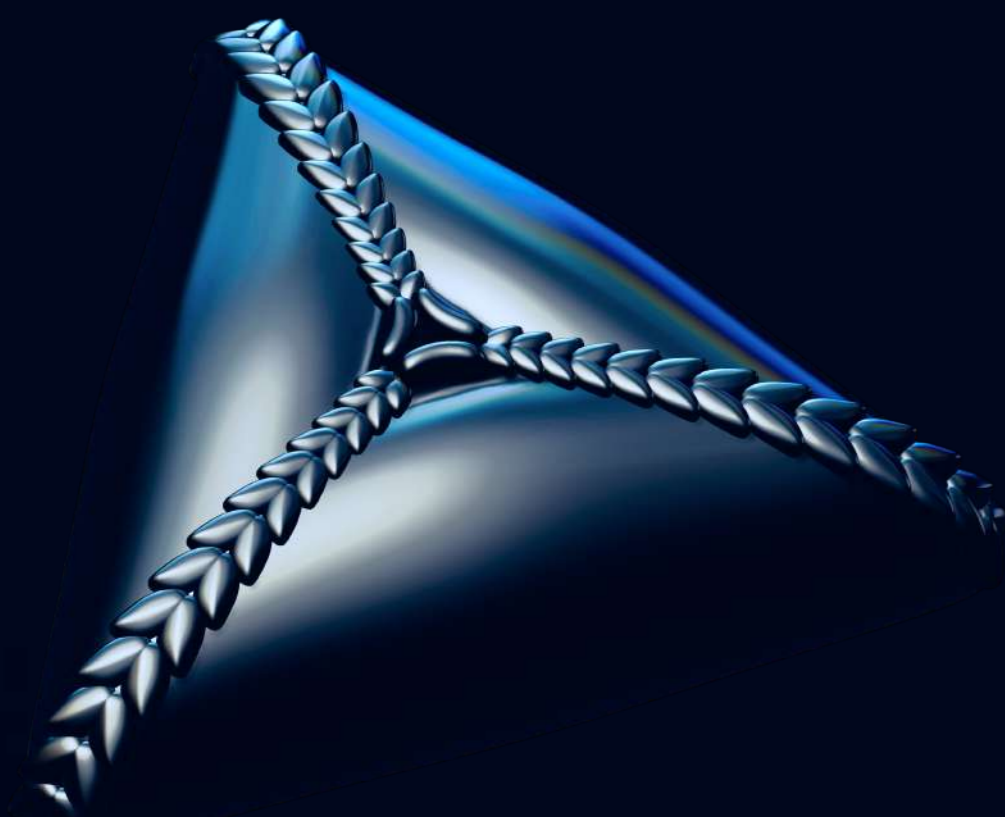
2

Проекты внешнего HR-бренда **для повышения узнаваемости** среди соискателей

Подкаст
#ТыжДевочка

Креативный проект
Zoom-позитив

Проекты внутреннего HR-бренда **для** **повышения лояльности** сотрудников компании



Идеальный
треугольник
ресурсов



Агона —
собственная
лаборатория
IT-кадров



Идеальный треугольник ресурсов

В 2021 году у нас случилась проблема

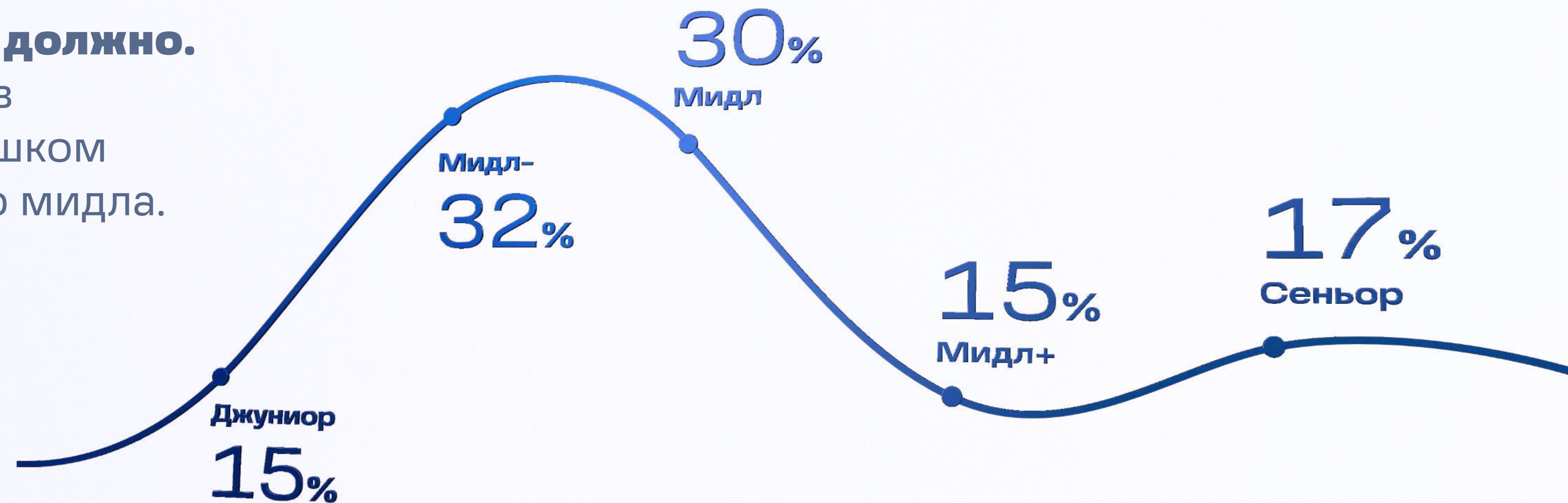
**Общая текучесть
производственного
персонала в 2-ом
полугодии составила**

25%

Мы начали с **анализа распределения грейдов** в нашей команде. На конец проблемного полугодия картина выглядела так:

Спойлер: так быть не должно.

Слишком много мидлов на одного синьора, слишком много джунов на одного мидла.

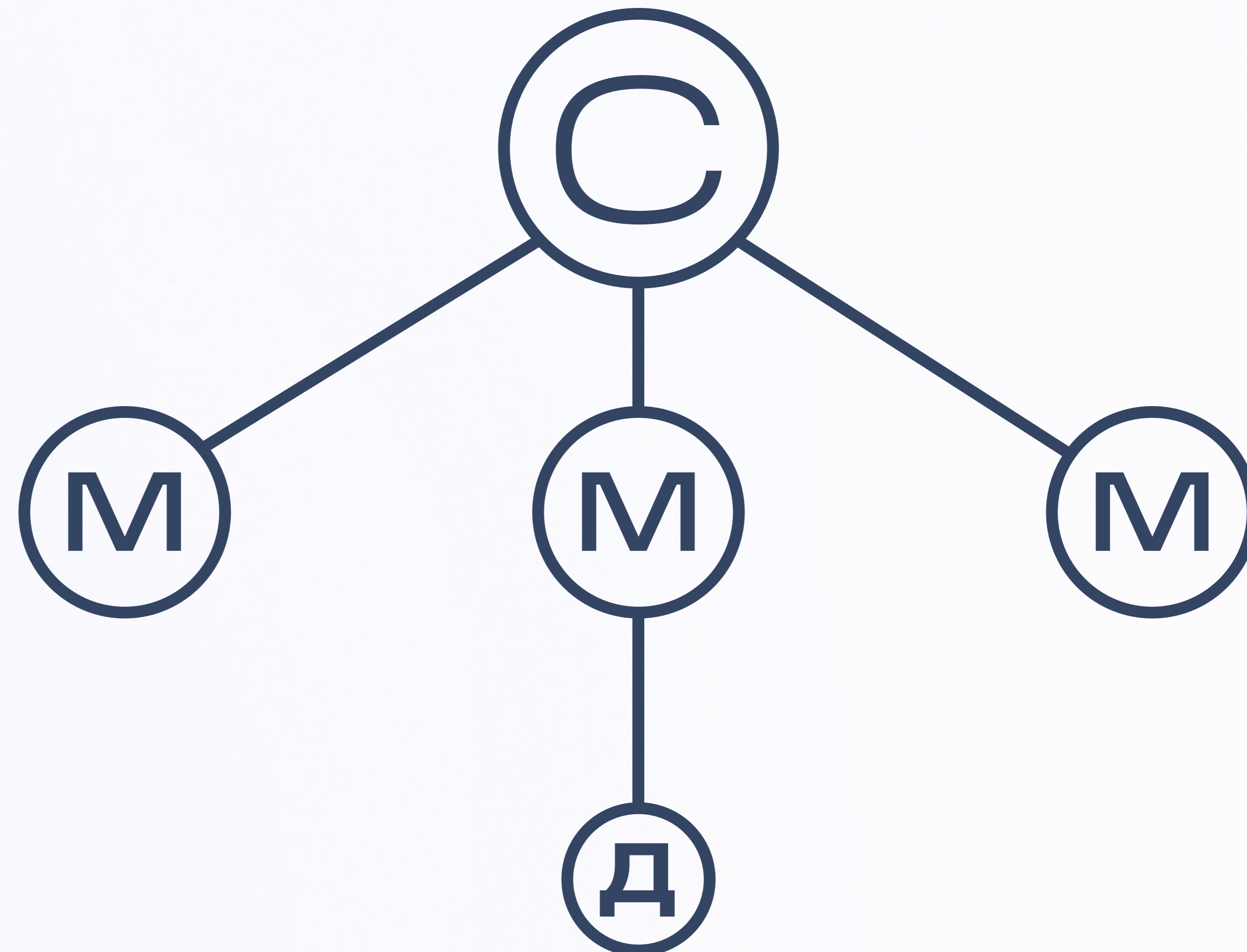


Как искать баланс? **Работать над распределением грейдов в команде.**

Мы пришли к схеме **идеального распределения:**

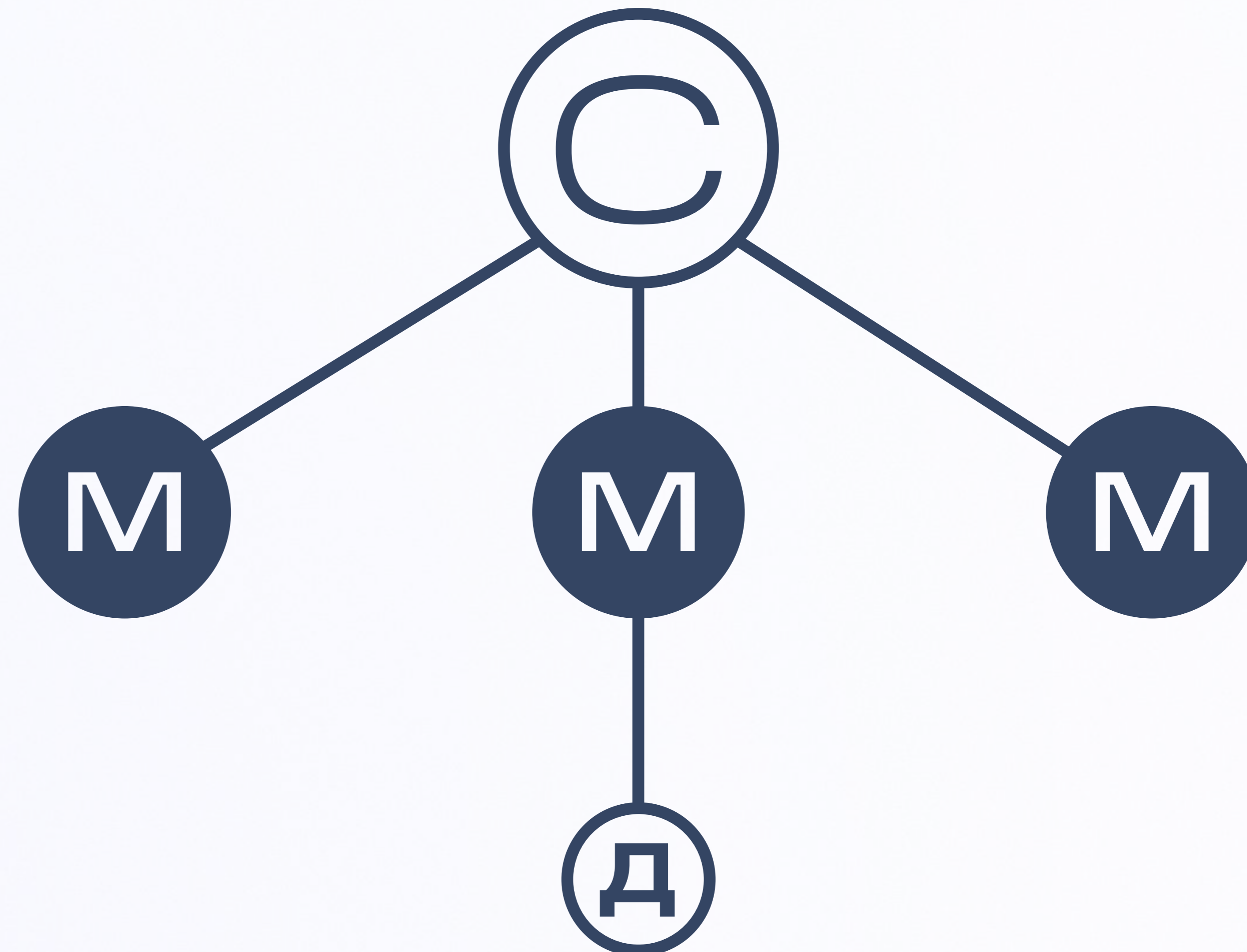
На одного сеньора —
2-3 мидла

на 2-3 мидлов —
1 джун



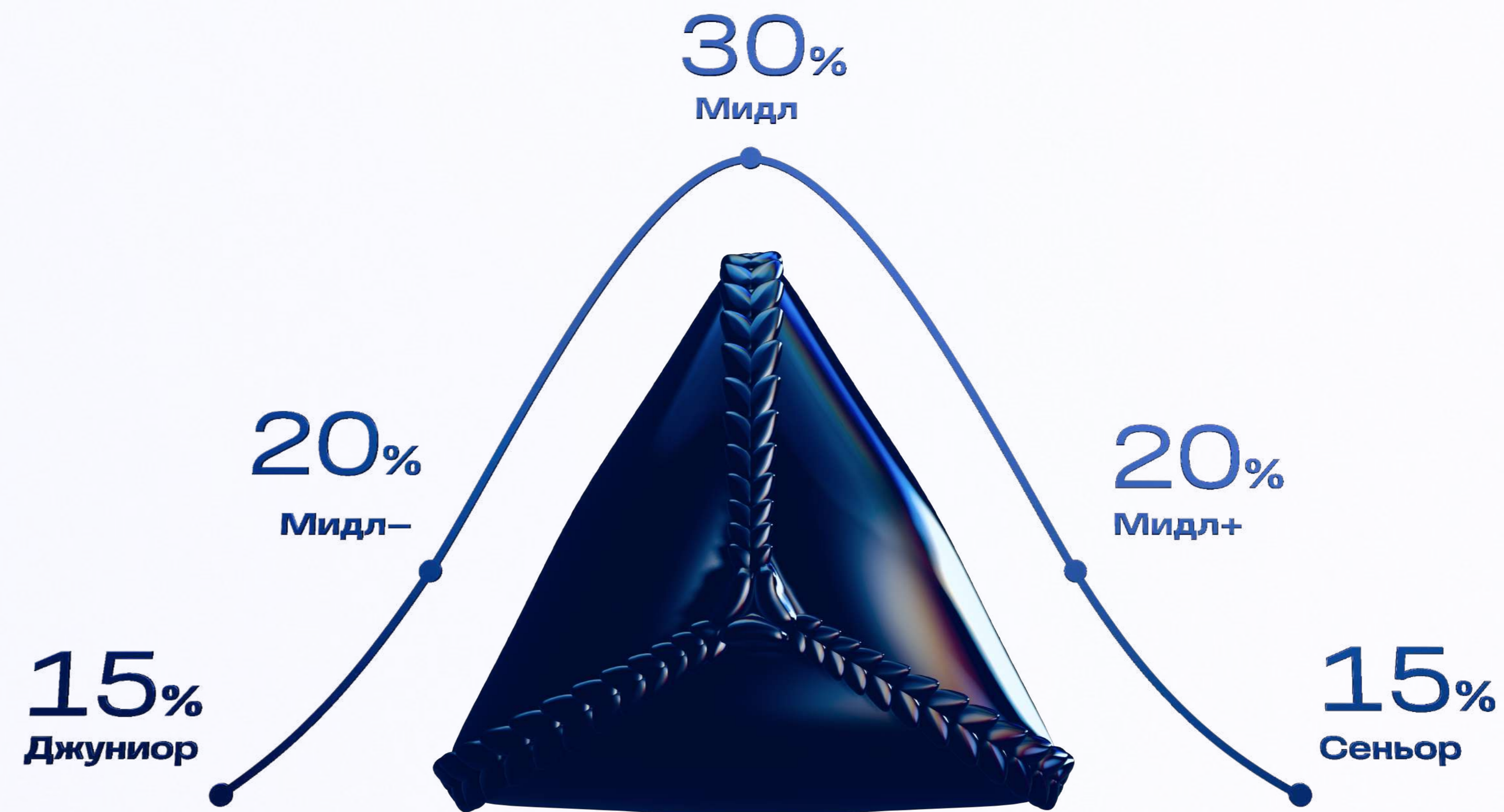
Основная движущая сила при таком раскладе — мидлы

Сеньоры при этом не перегружены и успевают заниматься менторством, а **у джунов большой потенциал** для развития, потому что есть доступ к опытным товарищам



По нашей гипотезе **такая ячейка более устойчива и сыграна.**
У специалистов ниже скорость выгорания.

Такое распределение грейдов **похоже на треугольник.**
Посмотрите сами!



Две главные переменные треугольника

Чтобы идеальный треугольник стал реальностью, **мы сфокусировались на двух переменных:** текучести персонала и Lifetime сотрудника

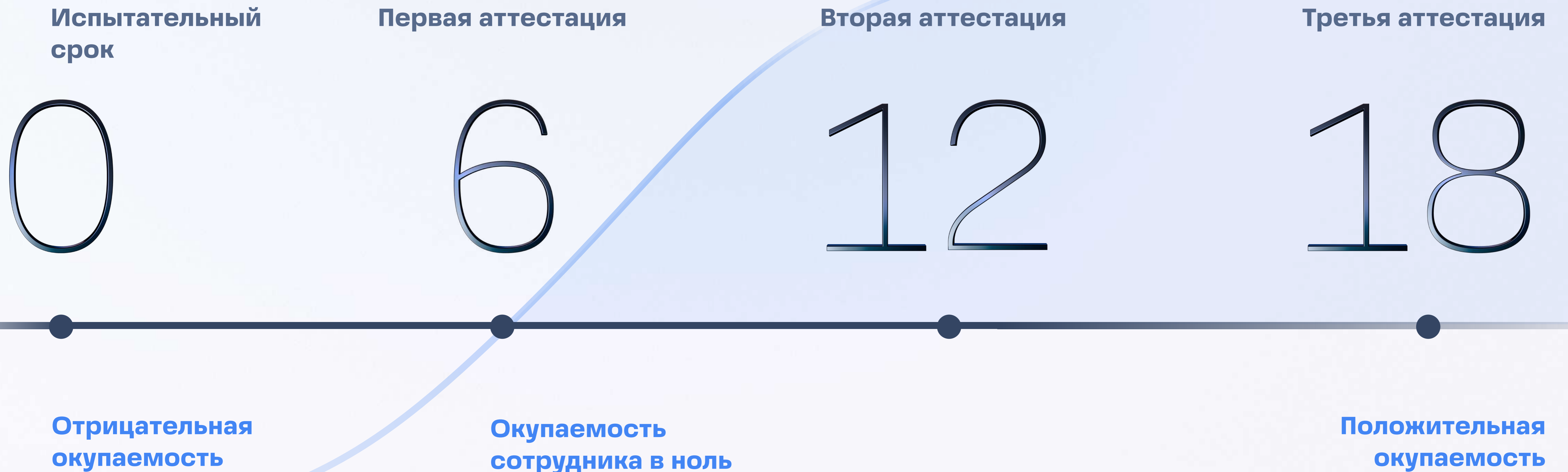
Текучность

+

Lifetime

18 месяцев – наш **целевой Lifetime**

За это время мы **окупаем инвестиции** в сотрудника, а сам сотрудник проходит несколько аттестаций и **повышает грейд** 1-2 раза.



5% — целевая текучесть

Нужна **полноценная система управления рисками оттока персонала**, чтобы следить за состоянием сотрудников в реальном времени, прогнозировать отток и приближаться к идеальному треугольнику.

Эта система – **ядро всего проекта**. Показываем, как она выглядит.

Система прогноза базируется на **матрице состояния сотрудников**

Мы проанализировали жизненный цикл сотрудников (ELC) и **выявили критические точки, влияющие на удовлетворенность персонала.** На их основе создали матрицу.



Critical



Focus



Satisfactorily



Happy

Один на проекте

Да

Да

Нет

Нет

Удаленная работа

Да

Нет

Нет

Нет

Овертаймы (свыше 14 дней)

Да

Нет

Нет

Нет

Эмоциональное состояние

Плохое

Нормально

Нормально

Хорошо

Удовлетворенность

Плохое

Плохое

Нормально

Хорошо

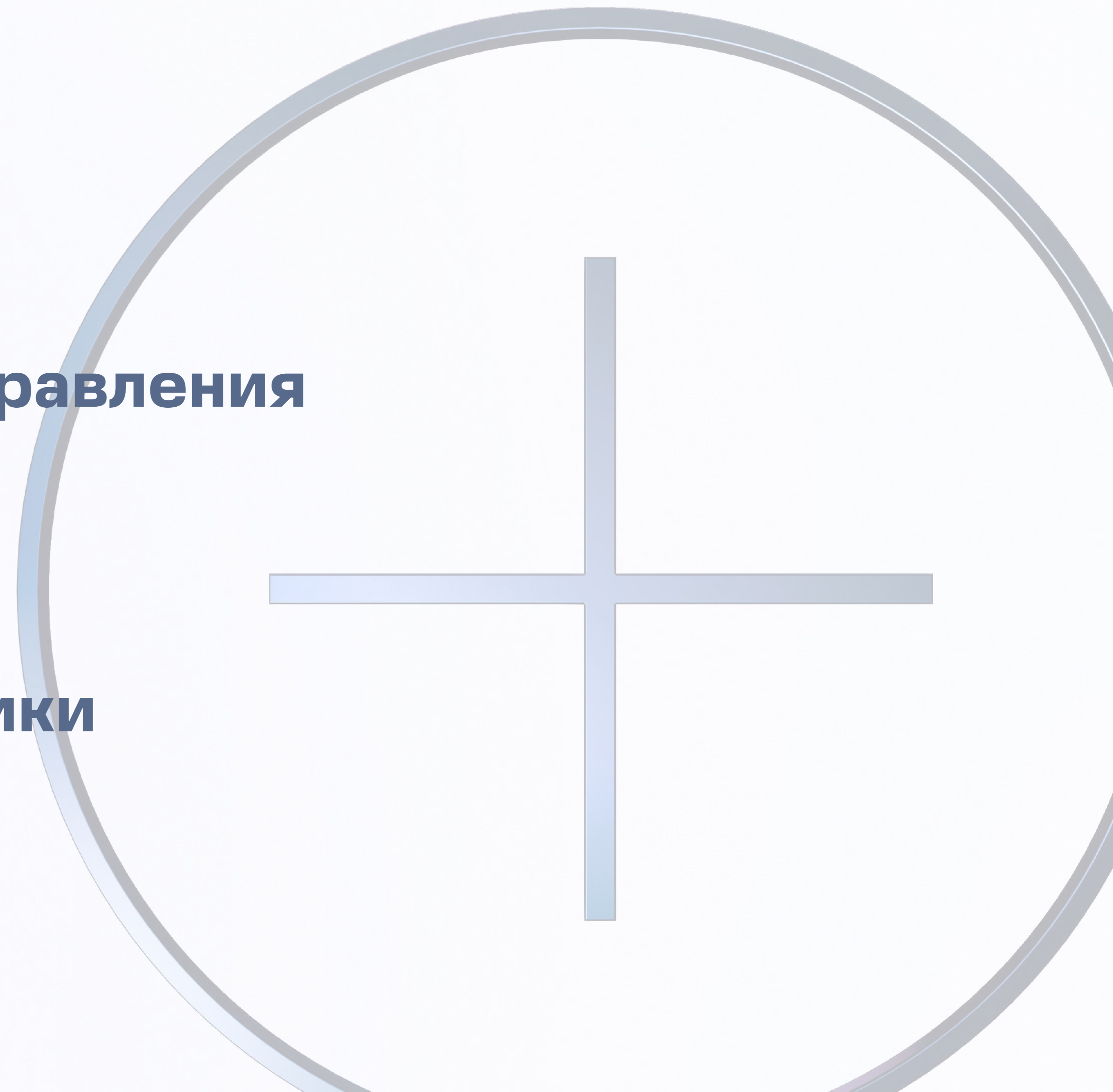
Кто участвует в процессе заполнения матрицы?

▽ HR направления
People Management

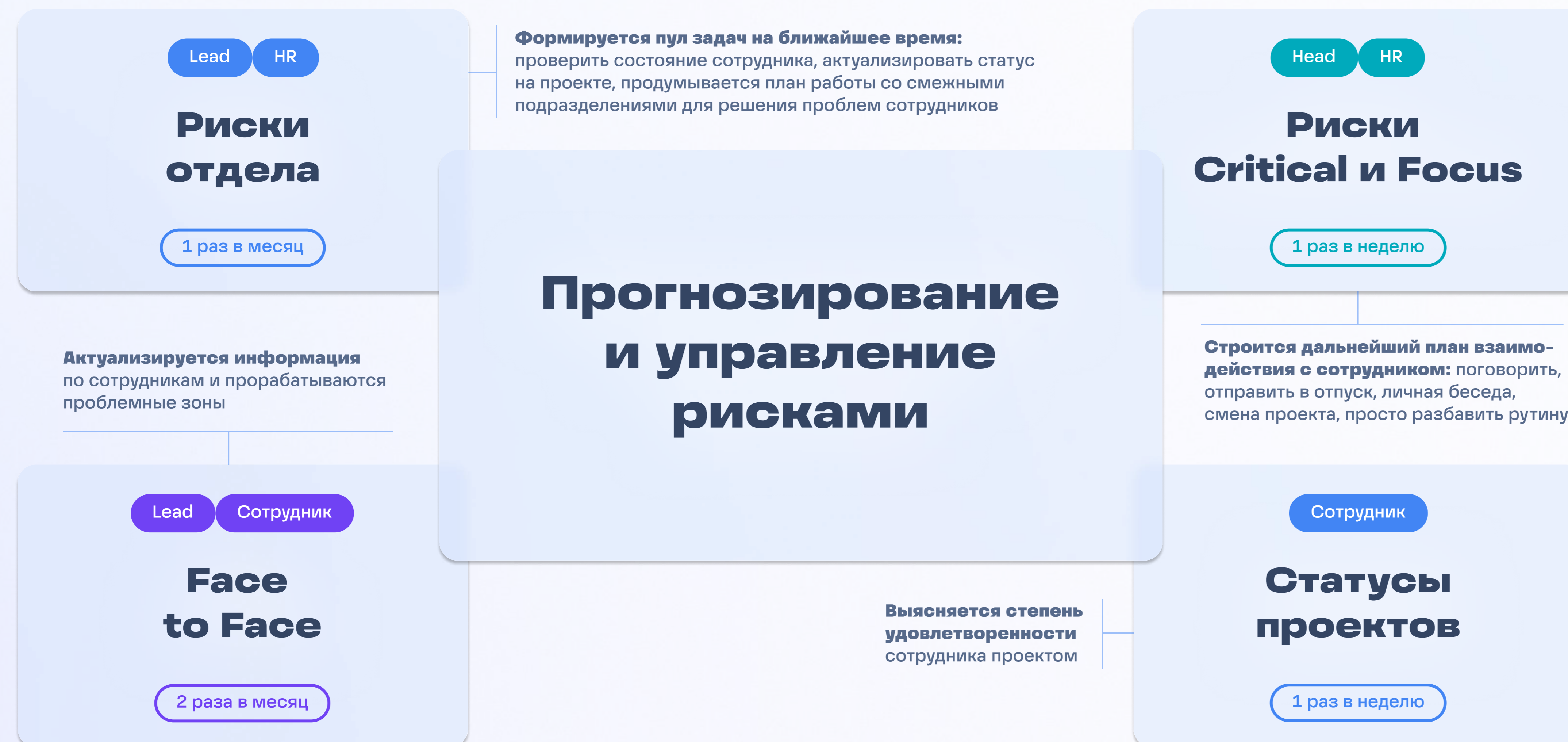
▽ Head направления

▽ Lead отдела

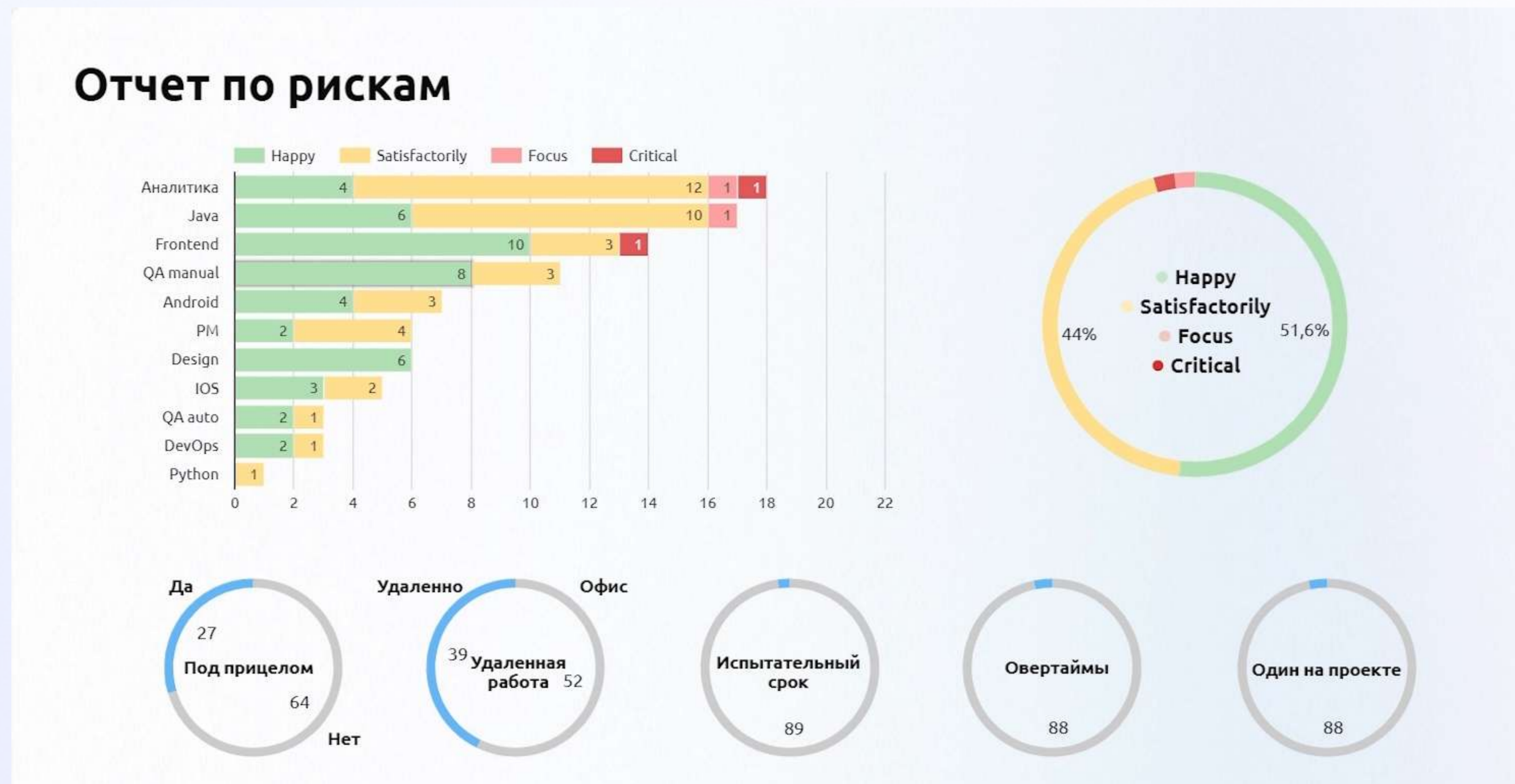
▽ Сотрудники



Все участники, включая топ-менеджмент, в реальном времени видят актуальные статусы сотрудников.
Это делает прозрачнее риски для бизнеса.



Собранная информация выглядит вот так:



Java

5

11

1



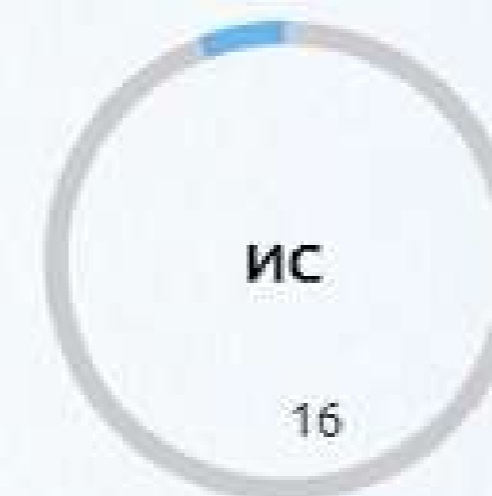
Под прицелом:

1.	Галкин Всеволод Владимирович	Focus	<ul style="list-style-type: none"> • Не был доволен обратной связью на аттестации, ему условно накидали за то, что он не инициативный, но на проект бесполезно давить. Все обсудили с хедом. • Стал гореть меньше, но по сути просто стал меньше гореть, BDM все знают, все на проект жалуются. были пожелания по образованию, чтобы кто-то организовал и поучиться, если у него будет инициатива, мб сам организует.
2.	Попов Гарри Георгиевич	Satisfactorily	<ul style="list-style-type: none"> • Уехал снова из РФ, перемещается, есть история с апатией, но сильно раскачать его непонятно как, на проекте хорошо работает. • Ушел в академ, в сентябре думает возвращаться.
3.	Кудряшов Макар Михайлович	Satisfactorily	<ul style="list-style-type: none"> • Поговорили, сейчас все ок. Итоги аттестации не особо доволен. Вопрос по ЗП стоит довольно остро, дом два года не достроил, машину не может купить. Задачи не очень, по аттестации не очень растет в силу характера. Но заказчики им довольны, в целом на проектах бесппроблемный
4.	Белов Ираклий Платонович	Satisfactorily	<ul style="list-style-type: none"> • У него не горит от проекта, задачи не особо интересные, но ему ок, шутит, что хочет обратно на предыдущий проект. • Все нормально, на проекте работает, иногда подбамбливает, но в целом нормально. На овертаймы стали меньше дергать.
5.	Мельников Мартын Богуславович	Happy	<ul style="list-style-type: none"> • Сказал что закроет резюме. но резюме не закрывает • Пока не было встречи, нужно поговорить про резюме. • Закрыл стажировку, сказал, что все нравится.



Работают удаленно:

1. Третьяков Фрол Давидович
2. Воронцов Юрий Авксентьевич
3. Кудряшов Макар Михайлович
4. Попов Гарри Георгиевич



Испытательный срок:

1. Мельников Мартын Богуславович

Отчет по рискам (лиды)

Общие статусы:

1.	Ковалёв Вилен	IOS	Focus
2.	Вишняков Анатолий	Analysts	Focus
3.	Ширяев Захар	Frontend	Satisfactorily
4.	Юдина Габи	Design	Satisfactorily
5.	Сазонов Дмитрий	Android	Satisfactorily
6.	Кузнецова Георгина	QA auto	Satisfactorily
7.	Савин Арсен	Python	Satisfactorily
8.	Орехов Мартин	Java	Satisfactorily



Работают удаленно:

1.	Юдина Габи	Design
2.	Сазонов Дмитрий	Android
3.	Ковалёв Вилен	IOS



Накоплено >21 дней отпуска:

1.	Юдина Габи	Design
2.	Ширяев Захар	Frontend
3.	Сазонов Дмитрий	Android



Java



Мартин Орехов

Ведущий Java разработчик · Senior

Дата выхода на работу:

10 авг. 2020 г. — 29 мес.

Дата выхода на должность лида:

1 янв. 2022 г. — 12 мес.

Думает о релокации:	Нет
Удаленная работа:	Нет
>21 дней отпуска:	Нет
Наличие заместителя:	Нет
Потенциальный заместитель:	Борис Суханов
Удовлетворенность функционалом (HR):	Нормально
Удовлетворенность функционалом (Head):	Хорошо
Дата обновления:	17 янв. 2023 г.

Комментарий хеда ▾

Сходил отдохнул, все хорошо. Должен начаться новый проект, все норм, спрашивал, что по поводу фамилий, спрашивает что делать дальше, интересуется планами сотрудников после аттестации.

Сдал свой проект и счастлив, занимается активнее лидовскими задачами, готовится к аттестации, раскидал кто проводит тех.оценки, привлек к этому новых людей. Сильнее ушел в лидовскую историю.

Комментарий HR ▾

На проекте сказал, что ситуация выровнялась, сейчас возможно будет поддержка, закрыл все долги с кем должен был поговорить по отделу, сейчас все хорошо.

Говорит, что не успевает работать с сотрудниками плотно, так как сейчас много задач на проекте, надеется на скорейшую сдачу проекта. Подготовился к релокейту: сделал карточку, доки и переводится по документам на удаленку, при этом говорит, что будет уезжать только в экстренном случае, так пока не планирует. Несамостоятельный, боится сам поговорить/принять решение. При обсуждении сотрудников всегда говорит, что нужно посоветоваться с хедом, так например при вопросе предоставления ОС коллеге пока сомневается нужно и как это сделать, то же самое по вопросу Артема С., пока не знает как предоставить ему фидбек. Есть ощущение, что пока не может самостоятельно принимать решения.

Система прогнозов заработала. Красивые дашборды — не цель. Мы получили удобный инструмент.

Видим риски
онлайн

Заранее знаем лидов
и сотрудников в зоне
риска

Понимаем, в каких
отделах самое высокое
напряжение

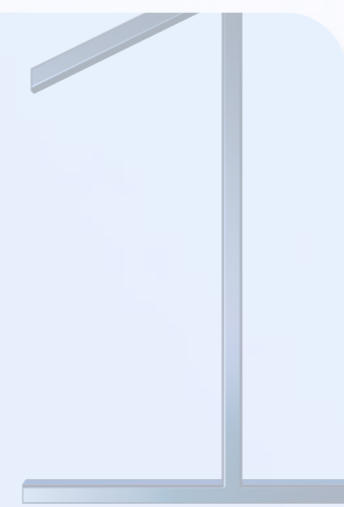
Знаем, кого, где
и в каком количестве
скоро придется
заменить

Бесшовно **заменяем**
уволившихся

Перестали двигаться
вслепую и начали
прогнозировать

Как дашборд **влияет на управление?**

Формируется пул задач для HR по конкретному сотруднику: контроль его состояния, отношения к проекту



Продумывается план работы со смежными подразделениями: например, Lead отправляет РМ'у информацию, что разработчики делают одну и ту же задачу параллельно — задачи перераспределяются эффективнее



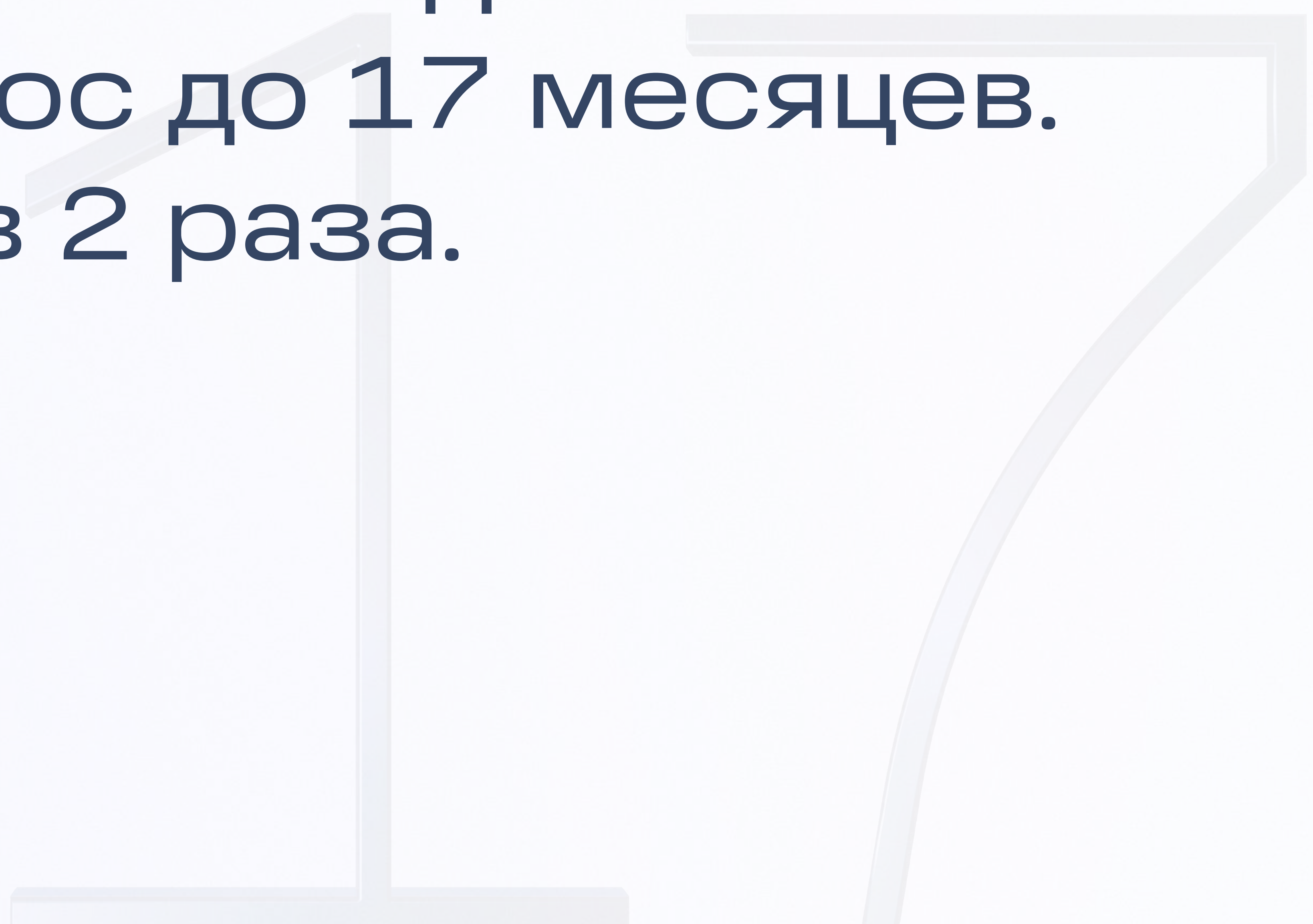
Строится план взаимодействия с сотрудником: поговорить, отправить в отпуск, сменить проект, разбавить рутину



Если уход неизбежен — **заранее ставится задача для найма**



**Система управление рисками
оттока работает! За год Life time
сотрудников вырос до 17 месяцев.
Текучность упала в 2 раза.**

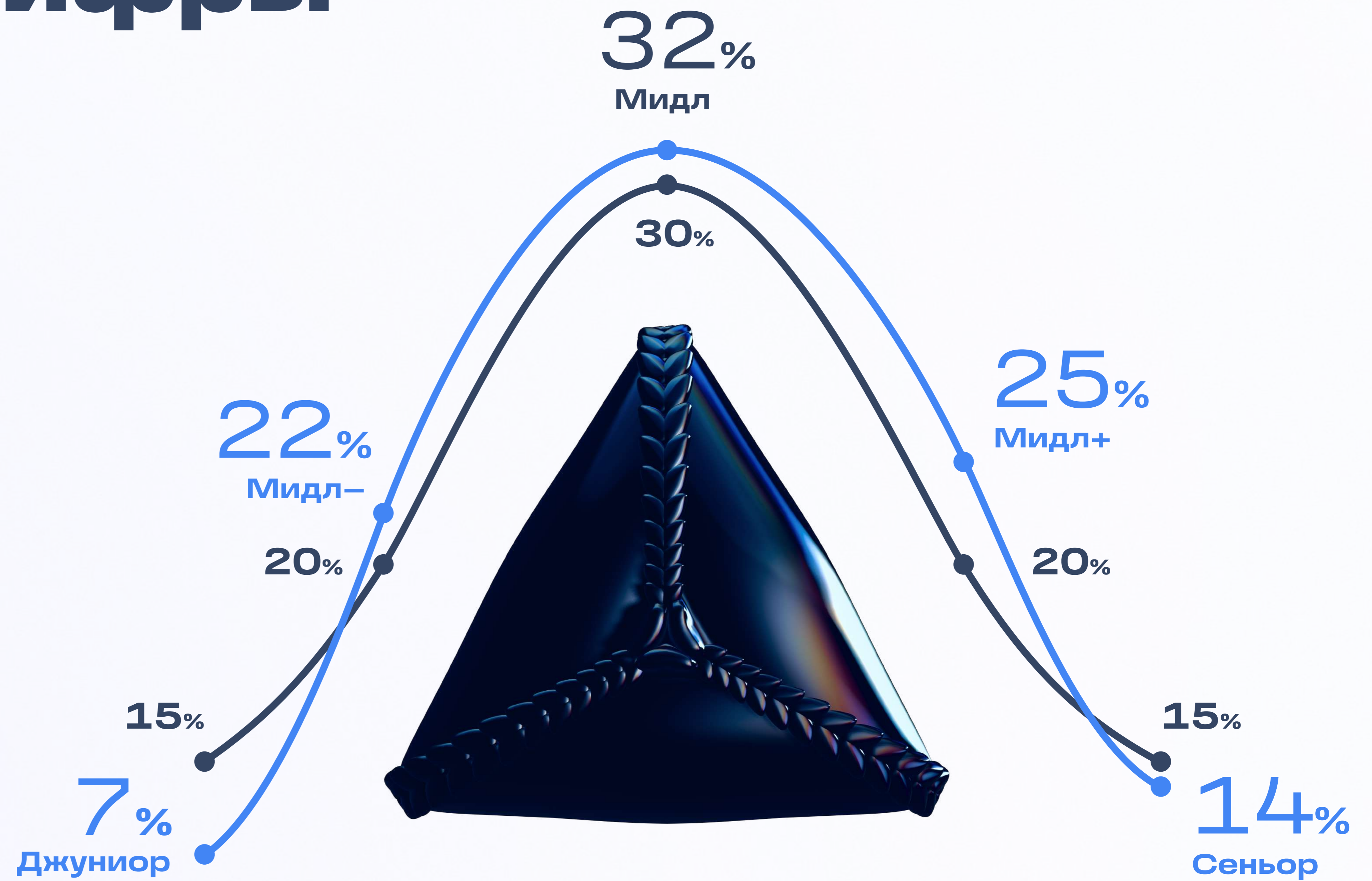


Главное — цифры

Автоматизированная система управления рисками позволила в реальном времени **контролировать, насколько близко мы к треугольнику.**

К концу проекта распределение грейдов выглядело так и **очень близко совпало с прогнозом.**

- Целевой график
- Фактический график





Αγωνα — собственная лаборатория IT – кадров

на базе лучших вузов
Казани и Иннополиса

расслабьтесь, дальше
будет меньше цифр:)



Взращиваем кадры для цифровой экономики



Наш HR-бренд основан на стратегии взращивания. Поэтому мы разработали **собственный образовательный проект**, который помогает Технократии и нашим клиентам **обучать и нанимать отличных начинающих разработчиков**.

Агона – это 8 лабораторий в лучших вузах Казани и Иннополиса.

Системный анализ

UI/UX-дизайн

Frontend-разработка

Android-разработка

iOS-разработка


Java-разработка

Python-разработка

Manual QA



Агона — это мэтч!



**Агона для
студентов —
короткий путь
до классных
проектов**

**Агона для
компаний —
короткий путь
до классных
разработчиков**



Эффект Агоны

За 5 лет мы выпустили более 300
IT-специалистов.

2019-2020

40+
студентов

iOS, Android

2020-2021

40+
студентов

iOS, Android

2021-2022

100+
студентов

iOS, Android, Java, Frontend,
Design UX/UI, QA

2022-2023

120+
студентов

iOS, Android, Java, Frontend,
Design UX/UI, SA

Как это работает

1 **Отбираем
студентов в Агону
по рейтингу**

2 **Эксперты Технократии
очно **обучают и менторят**
студентов Агоны**

3 **Интенсивно стажирuem
на боевых проектах или
под запрос компании**

4 **Устраиваем лучших
на топовые проекты
Технократии и партнеров**

АГОНА

Жизненный цикл внутри Агоны



1
Формируем программы совместно с внутренними экспертами Технократии

2
Запускаем программы в топовых вузах, отбираем лучших студентов

3
Преподаватели-практики ведут курсы для студентов; дополнительно курируем практические лаборатории

4
Аттестуем стажеров и присваиваем грейд Junior+, валидируем навыки в CV

5
Лучших отбираем на стажировку с личным ментором на 3 месяца и готовим к коммерческой разработке на внутренних проектах

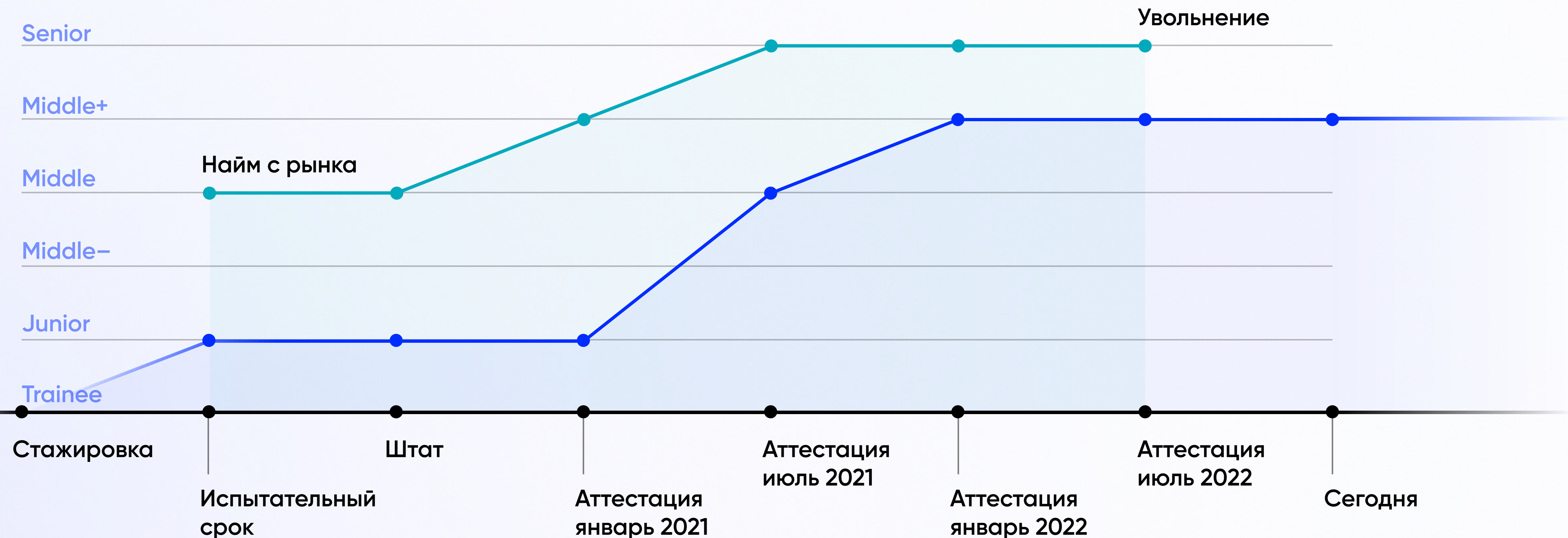
6
Проводим пре-отборы и защиты проектов студентов, формируем «Future CV»

7
Высаживаем на проект Технократии или в компанию-партнера

8
После Агоны: грейды Junior+ – Middle-



Lifetime сотрудника, стартовавшего с позиции стажера, заметно длиннее. У нас это выглядит так:



Ценность и целесообразность

1

Экономия на найме, онбординге и ФОТ в период роста до Middle

2

Окупаемость сотрудников **на 20% быстрее** по сравнению с кандидатами с открытого рынка

3

Кастомизация: готовы проводить стажировку с задачами партнера

4

Возможность получить **команду сразу под проект**



Истории успеха



Артем Java-разработчик

Прошел весь путь Агоны

Стажировал ребят для компаний партнеров

Теперь и сам помогает преподавать на курсе Java



Никита iOS-разработчик

Прошел весь путь Агоны

От стажера до Middle+ разработчика

Стажировал летних практикантов по iOS-направлению

Android-разработчик

Диана

Прошла весь путь Агоны

Стала Middle-разработчиком за 9 месяцев, теперь уже Senior

Делала проекты для топовой IT-компании в РФ



iOS-разработчик

Рустем

Прошел весь путь Агоны

Middle разработчик

В этом году курирует лабораторию со студентами



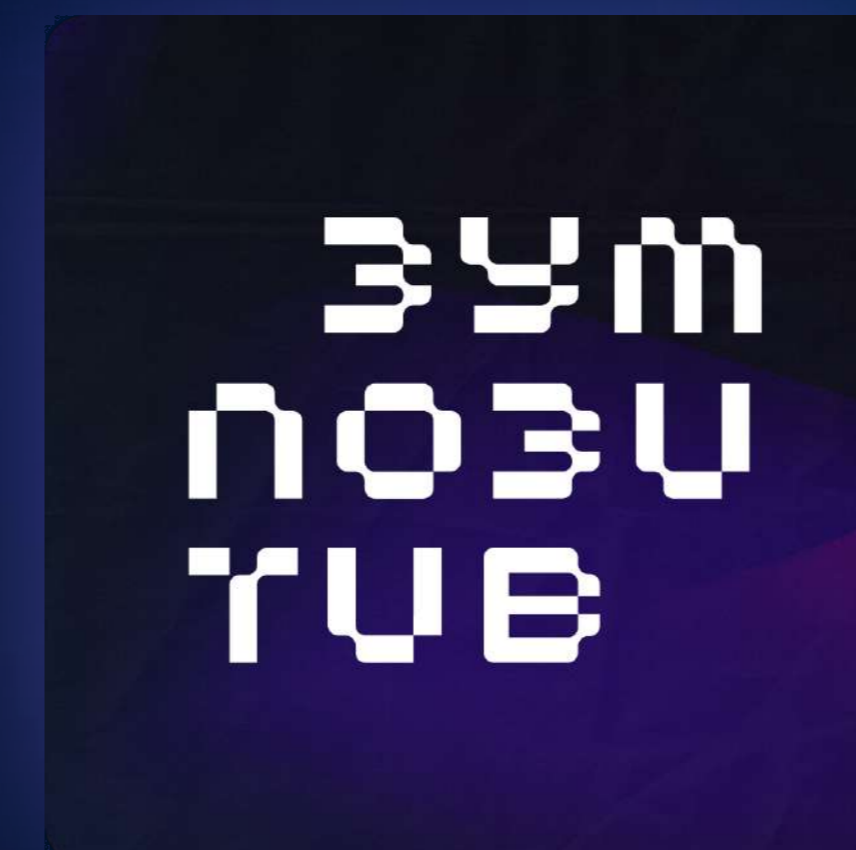
Короткий путь до классных разработчиков

- ✦ Доступ к подготовленным IT-кадрам для вашей компании, с ускоренным темпом роста и окупаемости
 - ✦ Удобные форматы расчета: комиссионный платеж, фиксированный выкуп, классический аутстафф
 - ✦ Понятные сроки поставки и возможность кастомизации программы подготовки под задачи партнера
 - ✦ Возможность получить не только рабочую единицу, а **целую команду из разных стеков**
 - ✦ Популяризация бренда работодателя в студенческой среде
-

Проекты внешнего HR-бренда **для** **повышения узнаваемости** среди соискателей



Подкаст
#ТыжДевочка



Креативный проект
Zoom-позитив

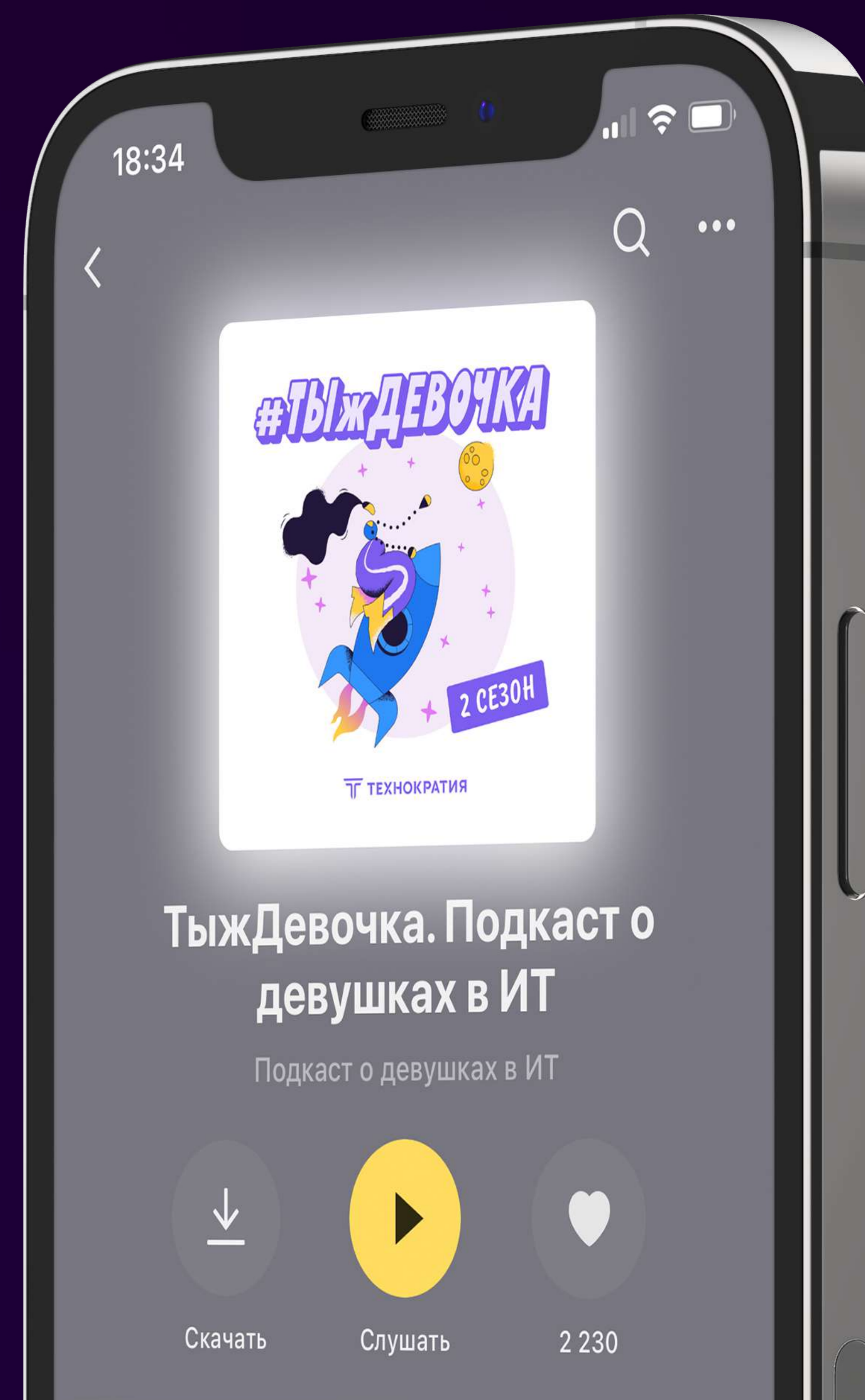
Т ТЕХНОКРАТИЯ

Подкаст
#ТыЖДевочка



Мы захотели сделать подкаст и начали искать тему

Согласно исследованию ассоциации DOU, в 2021 **доля IT-Girls в мире увеличилась** и составила 22,3%.



А что в России? По ощущениям, бóльшая часть девушек сталкивалась с мнением «девочкам не место в айти» от родителей / учителей в школах или университетах.

Мы решили разобраться так ли это, в собственном подкасте, который запустили в августе 2021.

Подкаст о том, как
**деввушкам строить
карьеру в IT**

#ТЫЖДЕВОЧКА

Попутно мы решали задачу **повышения узнаваемости бренда** работодателя

Мы нанимаем сотрудников со всей России, а знают нас только в Казани и Иннополисе. Это мы обнаружили после замеров узнаваемости бренда.

Поэтому нашей задачей стало найти **новые способы продвижения HR-бренда** в узких нишах по всей России.

Подкаст #ТыжДевочка сегодня

21

героиня из IT в **2-х сезонах**
и **15-ти выпусках**

2260

подписчиков на Яндекс Музыка;
если еще не подписаны, исправляйтесь 😊

14 133

прослушивания в Яндексе, Apple,
Spotify и на остальных стримингах

45%

дослушиваемости; статистика
упала только после 24.02.2022

Подкаст обращает на себя внимание

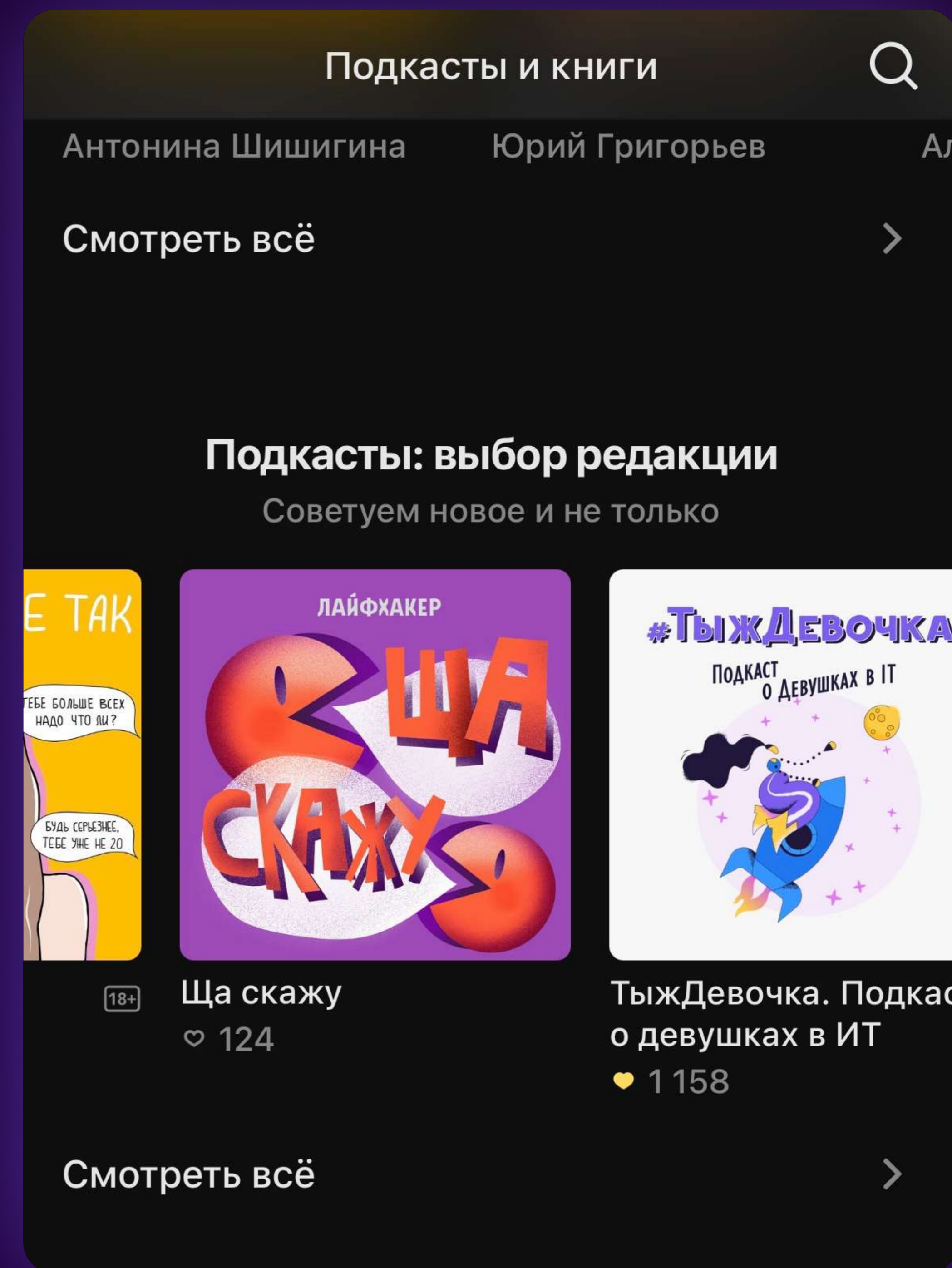
cyber.sports.ru ↓

Рекомендованы в Яндекс.Музыке →

15 февраля, 12:16



Мария Гунина: «Люди почему-то думают, что если пишут девушке «Я бы вдул», то это проявление любви и уважения»



Больше двух тысяч подписчиков на Яндекс.Музыке — мы довольны!



Все два года подкаст растет по количеству подписчиков **без рекламного бюджета**

 ТЕХНОКРАТИЯ

Креативный
проект
Zoom-позитив



Делали HR-бренд сильнее при помощи вирального контента

Основным фокусом маркетинга Технократии в 2021 году было построение **понятного и приятного внешнего HR-бренда компании.**

После отгремевшей пандемии коронавируса, мы решили, что мир стал более толерантен к удаленной работе, поэтому мы решили делать **рекламную кампанию о принятии себя на Zoom-созвонах.**



youtu.be/sll_Uu0EJbo

Охват рекламной кампании в digital-каналах

979 749

раз увидели **сообщения о Zoompositive**
в digital-каналах в 2021 году

30

резюме **за первые пять дней** работы кампании;

и продолжаем получать отзывы от кандидатов

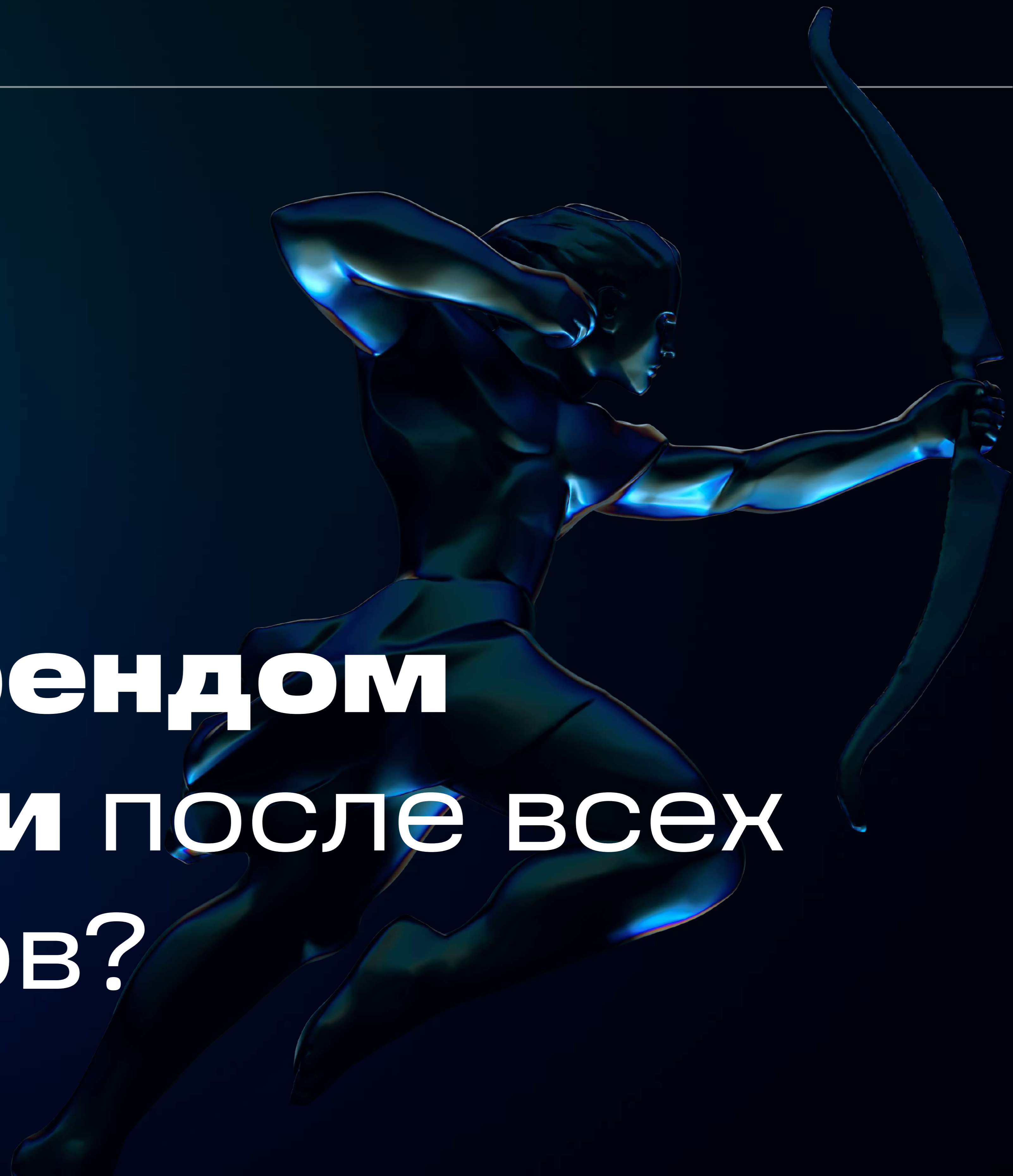
Татьяна Кильдяева
Переслано от Vladislav
Классное видео)

16:45

Татьяна Кильдяева
Переслано от Garden State 🐷
Видос офигенный 😊

13:37

**Что с HR-брендом
Технократии после всех
этих проектов?**



Идеальный треугольник ресурсов и Агона **сделали** **внутренний HR-бренд крепче**

За год Life Time
сотрудников
вырос на 40%

Текучность
персонала
упала в 2 раза

Вращенные
джуниоры из Агоны
работают в компании
на 30% дольше
тех, кто нанят с рынка

Работа над HR-брендом для внешней аудитории **увеличила узнаваемость в два раза**

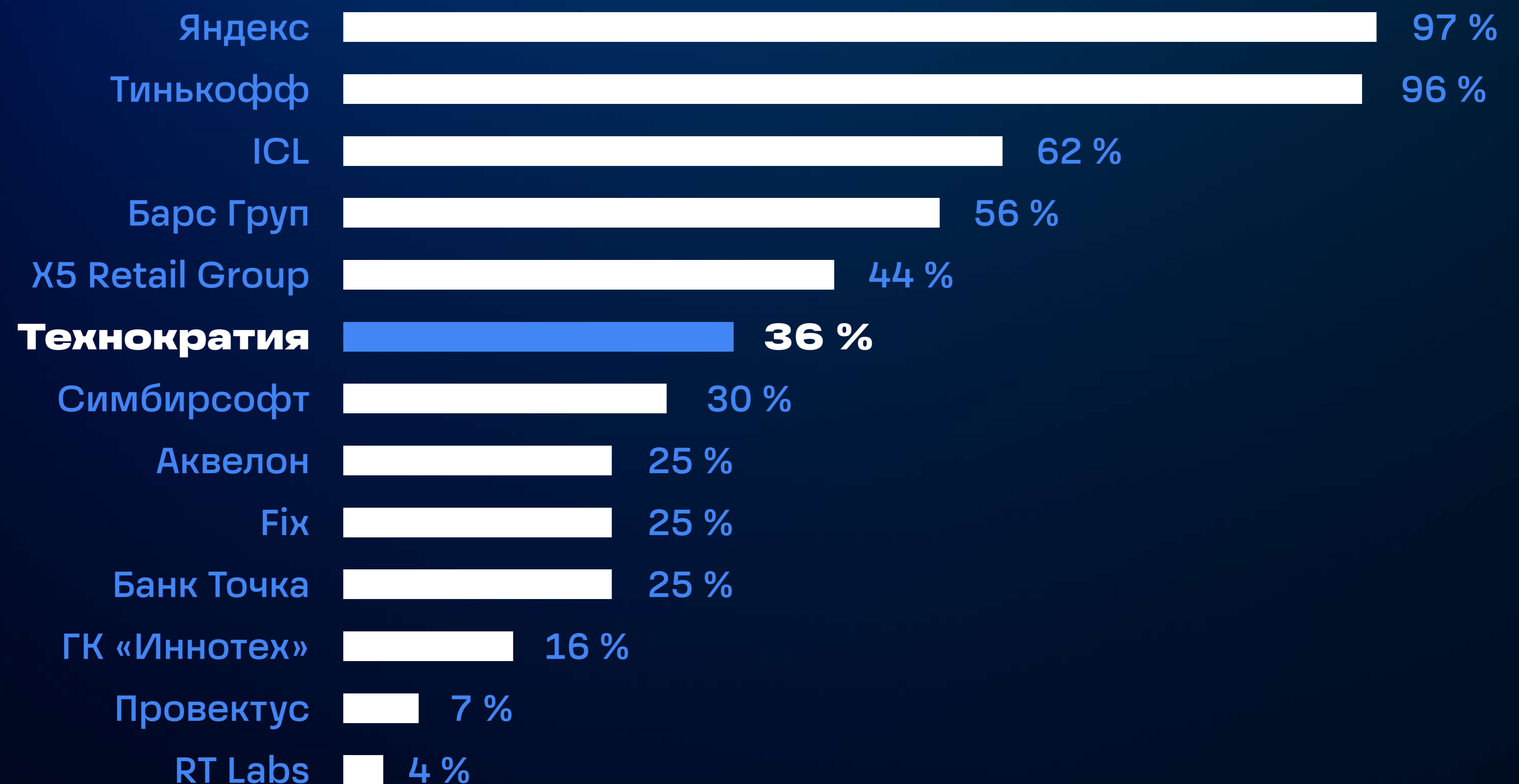
Мы проводили **замеры
узнаваемости** в 2021
и 2022 году.

Опрашивали локальные сообщества разработчиков, студентов профильных кафедр, проводили замеры в других целевых регионах. Всего в наших опросах участвовала почти 1000 респондентов. **Цифры до и после запуска PR-кампании и подкаста говорят сами за себя.**

Узнаваемость HR-бренда Технократии выросла в два раза за 2 года. **Как нас воспринимают сейчас.**

В 2021 году мы задавали разработчикам Казани вопрос с вариантами ответов: **«Какие IT-компании вы знаете?»**

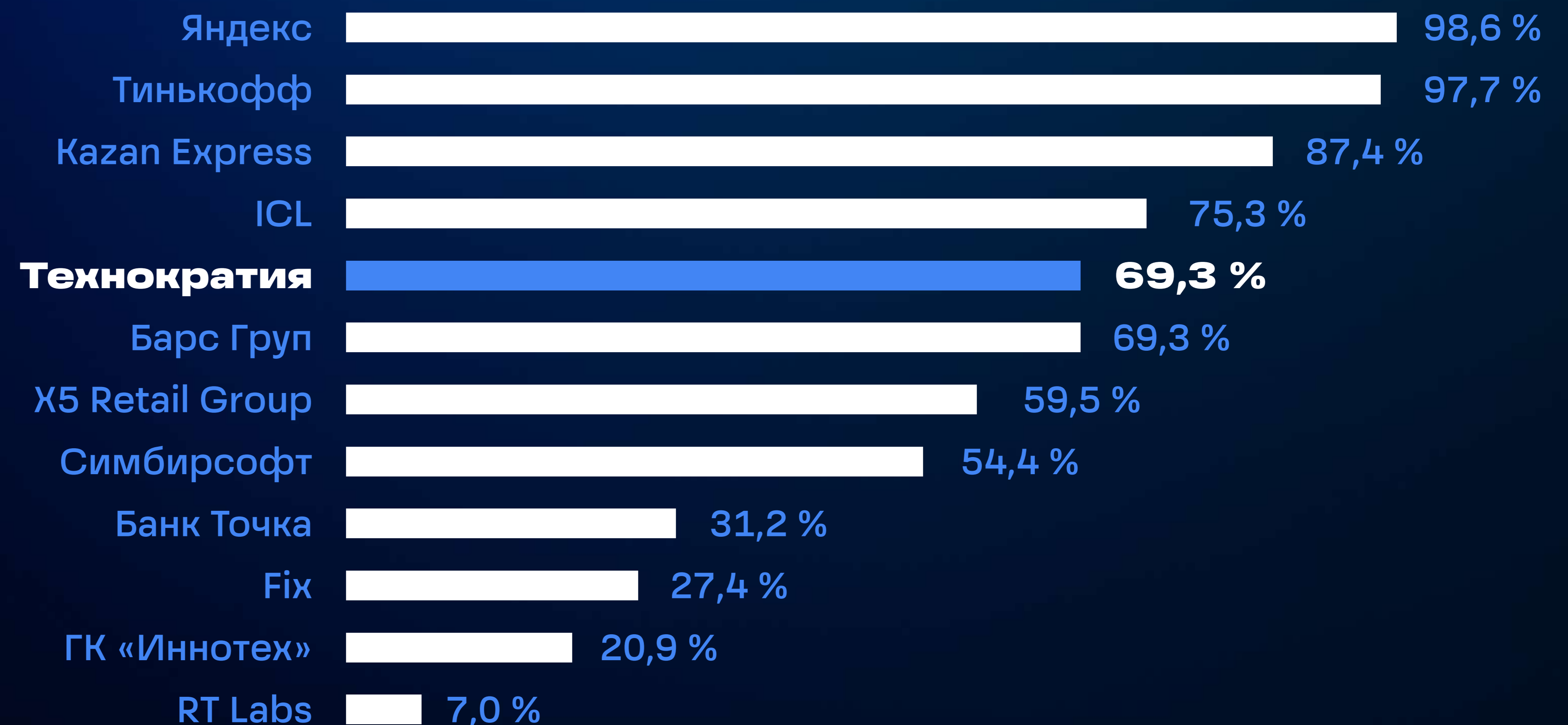
Вот, что они ответили. Технократия — пятая в списке, **36%** опрошенных знали наш HR-бренд.



Узнаваемость HR-бренда Технократии выросла в два раза за 2 года. **Как нас воспринимают сейчас.**

В ноябре 2022 года мы снова сделали замер узнаваемости, уже после всех указанных в этой презентации отгремевших проектов и активностей поменьше.

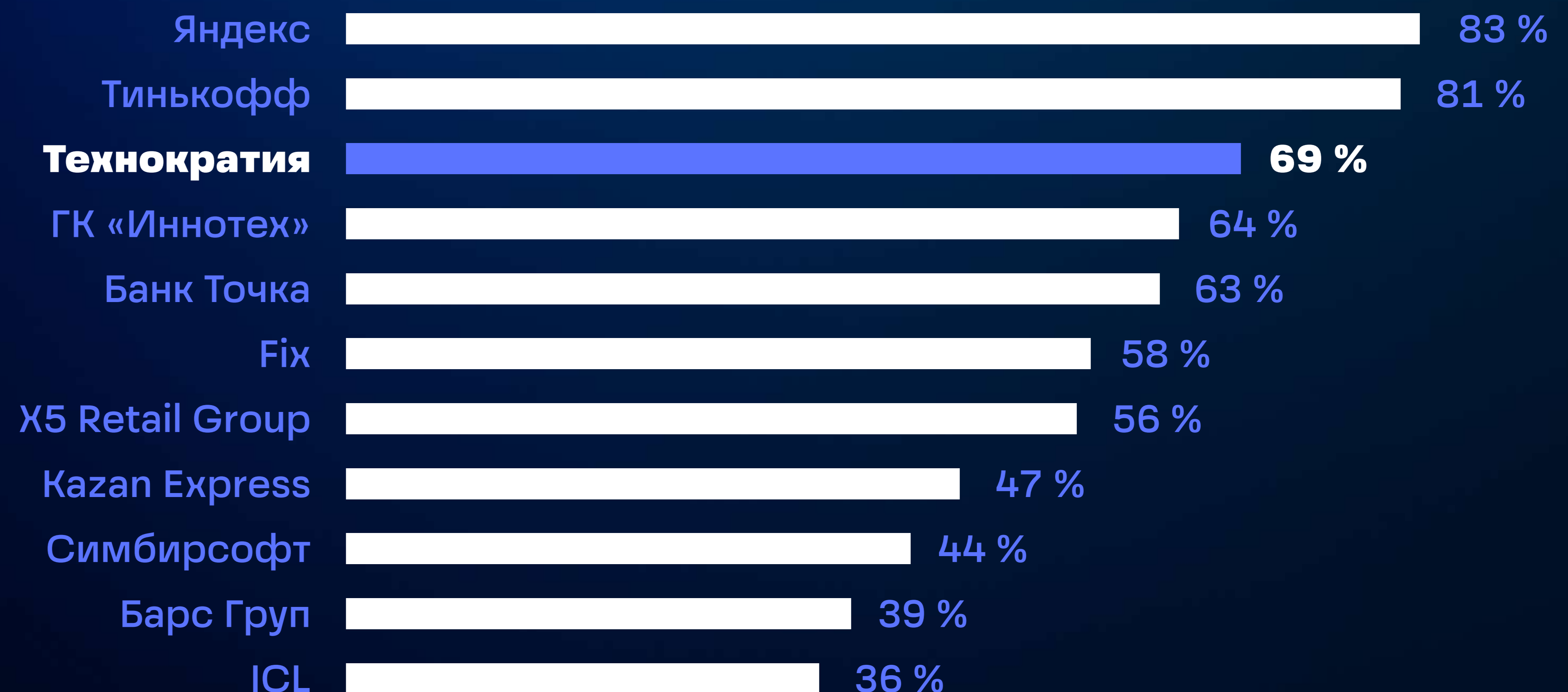
Теперь мы пятые, **нас знает почти 70% разработчиков Казани. Это успех!**



Технократия — один из **самых желанных работодателей** среди студентов вузов. Крепче нас только Big Tech.

Мы задавали студентам профильных кафедр Казани вопрос с вариантами ответов: **«В какой ИТ-компании вы хотите работать?»**

Можно было выбрать несколько вариантов. Вот, что ответили студенты.



Эту презентацию подготовил отдел маркетинга

Все вопросы сюда:

pr@technokratos.com

