

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА РЕЛОКАЦИИ

Платформа RelocateMe

Экосистема цифровых сервисов, обеспечивающих
максимальный комфорт трудоустройства

О нас



Экосистема TalentTech



HRTech



EdTech



Freelance



КТО МЫ

TalentTech — IT-холдинг в составе «Севергрупп», экосистема для управления персоналом и развития талантов каждого сотрудника.

Решения TalentTech помогают компаниям автоматизировать подбор персонала, исследовать вовлеченность сотрудников, адаптировать и обучать новичков.

Мы три года подряд входим в ТОП самых дорогих компаний Рунета **по версии Forbes**.

Работаем с сегментами среднего и крупного бизнеса.

Нашими решениями пользуются более 220 компаний, среди которых:



ТИНЬКОФФ



HCM-платформа TalentTech

Цифровой
профиль



Potok

by TalentTech



Sever.AI

by TalentTech



TalentTech

Адаптация



TalentTech

Опросы



TalentTech

Обучение



TalentTech

Цели

Перед государством стоят актуальные задачи по стабилизации ситуации на рынке труда

Цель проекта

Централизовать высвободившиеся кадры и удобным способом трудоустроить их в пределах страны, предотвратить отток трудовых ресурсов за рубеж и сдержать рост безработицы



Ожидается высокий уровень безработицы

- Уход иностранных компаний с российских рынков
- Снижение уровня жизни населения и кризисное состояние экономики
- Затруднительный поиск работы в условиях кризиса
- Неготовность государственной службы занятости к современным вызовам, инертность и неактуальность применяемых ею механизмов



Обострение кадрового дисбаланса в регионах

- Неравномерное обеспечение кадрами экономик регионов
- Значительное высвобождение кадров в промышленно и экономически развитых регионах и «кадровый голод» в менее развитых
- Несоответствие занимаемой должности квалификации и ожиданиям



Отток ценных кадровых ресурсов за рубеж

- Миграция талантливых специалистов за пределы страны по собственному желанию
- Угроза хедхантинга сотрудников с высокой квалификацией и уникальными навыками странами СНГ

Какое желаемое состояние мы планируем достичь реализацией проекта?

- 1) Запустить целевое решение для поддержки релокации на базе наших действующих продуктов:
 - a) Potok — ATS для поиска, отбора и найма сотрудников
 - b) Sever.AI — искусственный интеллект для роботизации HR-процессов
 - c) TalentTech Адаптация — мобильное приложение для пребординга и онбординга
- 2) Запустить процесс управления Поиск, Наймом, Пребордингом и Онбордингом в виде цифровой и автоматизированной воронки закрытия вакансий (как в Enterprise среде, но доступно для любых участников за счет готовой и масштабируемой функциональности продуктов HCM)
- 3) Запустить решение на уровне органов управления регионов и крупнейших компаний, заинтересованных в трудовых мигрантах
- 4) По итогам реализации MVP (конец 2022 г) достичь следующих показателей:
 - a) Целевое решение реализовано, подключение и настройка занимает не более 1 месяца
 - b) Успешно завершено 3 пилота по релокации кандидатов
 - c) Успешно запущен/подписан договор о масштабировании по крайней мере с 1 заказчиком (выполнено)

СУТЬ ПРОЕКТА

Краткое описание предлагаемого решения

С помощью продуктов ТТ решить проблемы с дефицитом кадров с помощью релокации:

sever.ai+ поток: автоматически находить подходящих кандидатов на работных сайтах, оценивать их и информировать о всех бонусах, которые они получают при релокации

И достичь таких метрик:

Поток: в единой системе учитывать спрос и предложение (вакансии и актуальных кандидатов в масштабах РФ.

Поток+адаптация:

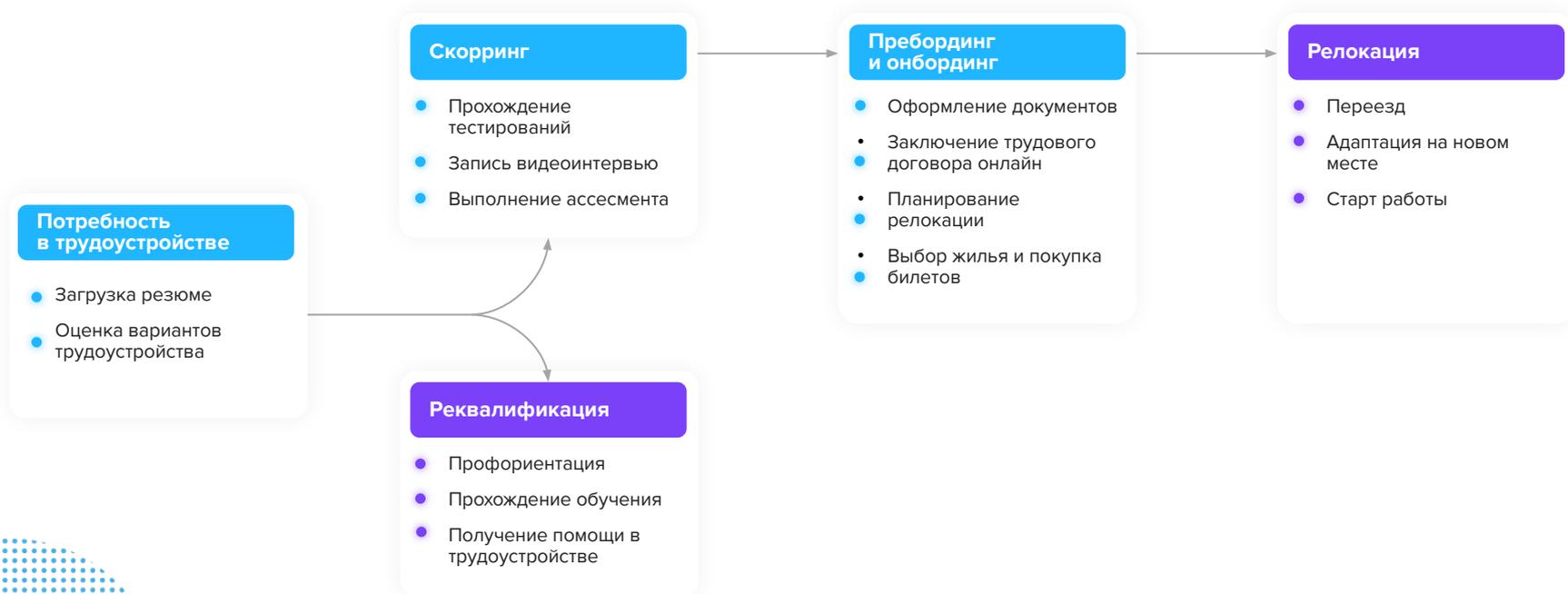
Автоматизировать текущие корпоративные программы, направленные на привлечение трудовых мигрантов.

- 1) Обеспечить увеличение объема внутренней трудовой миграции в России
 - a) Текущий — снижение на 20% за три года
 - b) Плановый промежуточный — выйти на плато 4,3 млн труд.мигрантов в год
 - c) Плановый ежегодный после плато — увеличение на 5-7% ежегодно
- 2) Решать оперативные задачи отдельных регионов и предприятий в связи с международными и отраслевыми изменениями:
 - a) Ульяновск — 14 000 раб.мест на 3 500 актуальных кандидата в регионе (пилот)
 - b) Лента — 30-50% сезонного недобора массовых позиций в ряде регионов (лето и праздники)
- 3) Повысить конверсию закрытия вакансий с релокацией на 300% за три года
- 4) Повысить скорость закрытия вакансии с релокаций с 120 дней до 7 дней

Выделение сегментов позволяет **индивидуально и адресно** оказать поддержку в трудоустройстве

| Сегмент | Проблема | Действия | Партнеры |
|------------------------------------|---|---|--|
| Высокопрофессиональные специалисты | <ul style="list-style-type: none"> • Безработица • Вынужденная миграция | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление 2. Помощь в переобучении 3. Консультации и помощь в поиске работы 4. Персональное сопровождение при релокации внутри страны | <ul style="list-style-type: none"> • Образовательные учреждения |
| Представители рабочих профессий | <ul style="list-style-type: none"> • Затруднительное повторное трудоустройство • Рост вероятности девиантного поведения | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наиболее талантливых работников и их переподготовка с дальнейшим трудоустройством 2. Помощь в освоении прикладных профессий 3. Организация трудоустройства в определенные отрасли в своем или соседнем регионе | <ul style="list-style-type: none"> • Минтруд России • Региональные власти |
| Наименее квалифицированные кадры | <ul style="list-style-type: none"> • Почти полная невозможность повторного трудоустройства • Высокая вероятность девиантного поведения | <p>Выявление наиболее талантливых работников и их переподготовка с дальнейшим трудоустройством или</p> <p>Направление на позицию, схожую по требованиям и задачам с занимаемой ранее</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Работодатели: предприятия из разных отраслей (сельское хозяйство, сфера услуг) |
| Студенты и недавние выпускники | <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие опыта работы усложняет трудоустройство • Поиск и привлечение перспективных стажеров требует значительных затрат | <p>Аналог программ распределения и поддержки трудоустройства через стажерские программы</p> | <ul style="list-style-type: none"> • РЖД и иные перевозчики |

Поддержка сотрудника на каждом этапе программы



Организация релокации

Механизм реализации программы

1. Выявление перспективных кандидатов
2. Проведение тестирований и собеседований
3. Согласование условий труда
4. Заключение соглашения с предприятием
5. Помощь в организации переезда при поддержке властей региона или федерального правительства

Целевая аудитория



Специалисты с высокой квалификацией и ценными навыками



Кадры со средним или низким уровнем квалификации, но выдающимися способностями



- Вклад в развитие экономики региона и предприятий
- Получение точных данных о процессе переселения и возможность их детального анализа



Управление платформой, консультирование, развитие партнерств, работа с регионами



Минтруд России

Информационная поддержка, регистрация трудовых договоров



SP7

Обеспечение переезда

Регионы

Предоставление заявок от работодателей, предоставление мер поддержки для релоцируемых специалистов

Пример мер поддержки в Московской области:

1. Гарантированное предоставление места проживания для кандидата (в 90 % случаях общежитие).
2. Оплата первых нескольких месяцев проживания бесплатно.
3. Если сотрудник отработал по программе релокации более 3-5-7 лет, он может стать в очередь на получение квартиры на территории региона.
4. По договоренности могут быть предоставлены подъемные выплаты для переезжающего специалиста.

Точное понимание взаимодействия с каждым участником



ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Ключевые параметры, сегменты и специфические черты каждого сегмента

ЦА

1. Трудовое население РФ, находящееся в поиске работы или недовольное текущими условиями работы в своем регионе пребывания
2. Русскоязычное население не проживающее на территории РФ, но столкнувшиеся с желанием или необходимостью вернуться в РФ
3. Выпускники ВУЗов и стажеры в поисках работы или студенческой практики
4. Эвакуированное население регионов пострадавших от политических, военных или природных катаклизмов

СТЕЙКХОЛДЕРЫ

На кого еще повлияет проект? Кто в нем заинтересован или может оказать поддержку?

1. Поставщики готовых сервисов и услуг связанных с:
 - a. Пассажирской логистикой
 - b. Арендой и покупкой жилой недвижимости
 - c. Застройщиками жилой недвижимости
 - d. Ипотечкой
2. ТОП 1500 корпоративных компаний РФ
3. Промышленный сектор РФ с текущим и планируемым производством на территории РФ
4. Администрации регионов и муниципалитеты с оперативными и стратегическими проблемами связанным с нехваткой кадров составляющих население города или области
5. Профильные Министерства и ведомства с плановыми показателями по привлекательности и производительности регионов с дефицитом кадров
6. Крупные инфраструктурные проекты требующие десятков тысяч работников для реализации проекта в установленной географии
7. Общественные организации, направленные на молодежь

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Инфраструктура, источники финансирования, наличие команды и т. д.

1. У «Севергрупп ТТ» собственные источники финансирования
2. Платформа HCM ТТ: описание платформы
3. Экспертиза в реализации проектов для государственных и корпоративных структур
4. Команда

| Отделы | Численность |
|--------------------------------------|-------------|
| Департамент маркетинга | 20 |
| Департамент операционного управления | 56 |
| Департамент по работе с персоналом | 10 |
| Департамент продаж | 23 |
| Департамент управления продуктами | 30 |
| Отдел клиентского сервиса | 18 |
| Отдел методологии и контента | 13 |
| Департамент управления разработки | 119 |
| Общий итог | 289 |

КОМАНДА ПРОЕКТА

Инициатор идеи, ключевые участники проекта, зоны ответственности и опыт участников



Денис Солодовников, директор по взаимодействию с государственными органами TalentTech (ООО «Севергрупп ТТ»). Экс-заместитель губернатора Севастополя и бывший заместитель министра науки и высшего образования РФ. Также занимал должности в Минкомсвязи, ИТ-департаменте Правительства РФ, Росреестре и Росимущество. Реализованные проекты: выстраивание GR-функции во всех портфельных активах холдинга TalentTech и продвижении образовательных и HRTech-продуктов на новые рынки.



Александр Алексеев, коммерческий директор HCM платформы в TalentTech 13+ лет на руководящих позициях в коммерческих структурах в роли Коммерческого директора, Директора по продажам в B2B. Ключевые компетенции в стратегическом планировании и построении комплексных коммерческих структур. Опыт руководства отделами продаж, маркетинга, поддержки, обслуживания, телемаркетинга как в крупных международных компаниях, так и в стартап проектах. Ключевые области: HRTech, SaaS, классифайды, рекламные технологии

#страну_меняют_люди

КОМАНДА ПРОЕКТА

Инициатор идеи, ключевые участники проекта, зоны ответственности и опыт участников



Светлана Гришина, Head of Marketing at TalentTech

Более 10 лет опыта в B2B-маркетинге для IT-решений для enterprise- и SMB-сегментов

Эксперт на рынках РФ, Центральной и Восточной Европы



Ахметов Сергей, Chief Technical Officer

20 лет карьеры в IT. Занимал руководящие технологические позиции, опыт работы Техническим Директором более 10 лет.

При участии Сергея были созданы высоконагруженные технологические платформы, входящие в рейтинг Forbes «20 самых дорогих компаний Рунета»: <http://ivi.ru> , СберЗвук, TalentTech

Глубокая практическая экспертиза в области искусственного интеллекта, нейронных сетей, рекомендательных систем и алгоритмов прогнозирования.

Первое образование «Инженер-системотехник» в НИЯУ «МИФИ», затем получил full-time MBA-CIO в «РАНХиГС»

#страну_меняют_люди

КОМАНДА ПРОЕКТА

Инициатор идеи, ключевые участники проекта, зоны ответственности и опыт участников



Антон Рудашевский, CPO Talent Tech HCM

Более 10 лет в сфере маркетингового консалтинга, создание и развитие ИТ-продуктов.

Более 7 лет в области инноваций и высокотехнологичных проектах.

Работал в компаниях: Тройка Диалог, Роснано, Sollers, Деловые линии, Ozon, Газпромнефть и др.