



Новосибирский государственный  
технический университет

**НЭТИ**

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

*«Кадровое обеспечение информационной безопасности Российской Федерации»,  
XXIX Пленума ФУМО ВО ИБ*

---

**Иванов Андрей Валерьевич**

*Зав. кафедрой Защиты информации НГТУ НЭТИ*





Факультет автоматики и  
вычислительной техники

Кафедра защиты  
информации

## Подготовка специалистов по ИБ в НГТУ НЭТИ реализуется 20 лет с 2005 года на кафедре Защиты информации

**4** уровня подготовки по ИБ (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура)

**130** бюджетных мест на 2025 год (200+ человек набор в 2024 году вместе с контрактниками)

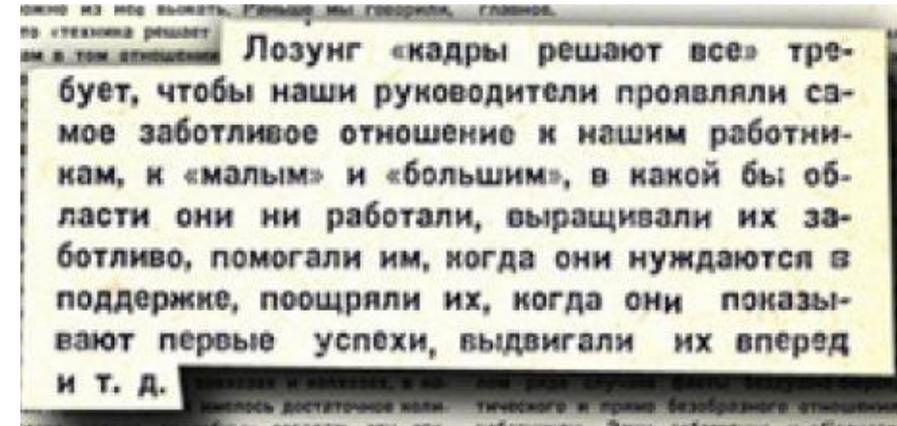
**68** выпуск в 2024 году (набор был 133 человека)

**232** проходной балл на бюджет в 2024 году

Цель: организация системы развития кадрового обеспечения образовательной организации ВО

Задачи:

- проанализировать сценарии обеспечения кадрами учебного процесс
- определить этапность развития карьеры в ВУЗе
- определить меры, необходимые для развития преподавателя на различных этапах
- обеспечить применение мер соответствующими ресурсами



Стремительное развитие технологий

Рост спроса на ИТ/ИБ выпускников

Ежегодное увеличение численности первокурсников на ИТ/ИБ направлениях

# Сценарии обеспечения кадрами учебного процесс

---

Два основных подхода:

- Минимальная численность штатных сотрудников (обеспечивают управление образовательным процессом), большая часть преподавателей привлекаются по срочному контракту
- «Классическая модель» - большая часть коллектива штатные сотрудники, порядка 10% совместители практики.

# Сценарии обеспечения кадрами учебного процесс

---

- Минимальная численность штатных сотрудников (обеспечивают управление образовательным процессом), большая часть преподавателей привлекаются по срочному контракту

Коммерческие образовательные программы

Проблематично реализовать в региональных ВУЗах

Чаще всего не формируется коллектив и научные школы

# Сценарии обеспечения кадрами учебного процесс

---

- «Классическая модель»

Выпускник не хочет строить карьеру в ВУЗе

Низка з/п

Отсутствие навыков преподавания, понимания научной деятельности

Желание профессионального роста, интересных задач

Не знание всех возможностей развития в университете и понимания перспектив

Отсутствие базовых условий для трудовой деятельности (оборудование, рабочее место и т.д.)

Отсутствие в ВУЗе HR-бренда

Кадровая проблема – проблема зав. кафедрой, а не университета

# Этапность развития карьеры в ВУЗе и меры

---

**Задача: до появления у выпускника возможности трудоустроиться по специальности сформировать у него положительный образ карьеры-преподавателя!**

Когда начинать?

С 1 курса – информирование о том что карьера в вузе возможна, что вуз – площадка возможностей!

2-3 курс – включение студентов реализуемые в вузе проекты (СКБ, инжиниринговые центры, стартапы и т.д.)

4-5 курс – трудоустройство лаборантами, помощь в разработке лабораторных, введение в основы научной деятельности

Аспирантура – тема, диссертации под индустриального партнера. Проведение лабораторных. Трудоустройство на долю ставки к «доверенному» партнеру или полная занятость в вузе. Руководство лаборантами. Рассмотреть возможность трудоустройства по специальности в ВУЗ (в ИТ и ИБ службы).

Доцент – обеспечить стабильной работой в виде НИР/НИОКР и прикладных работ, соблюдать баланс с преподаванием.

Задача выполнена!

Возможно докторская?

## Итог

---

Сформулировать цель кадрового обеспечения своего подразделения (вуза в целом) – кадровая политика (куда и зачем?)

Разработать перечень мероприятий для достижения поставленной цели – кадровая стратегия (как?)

Учитывать данные положения при выстраивании взаимодействия с индустриальными партнерами

(см. перечень видов взаимодействия ИТ компаний и вузов)!

Подумать над мотивацией в системе межвузовского взаимодействия в кадровом вопросе

## Перечень видов взаимодействия ИТ-компаний и вузов\_



№	Услуга	Категория			
		обязательная/нет	1-2 курс (Б)	3-5 курс (Б,С), 1-2 курс (М)	Для широкого круга лиц
01	Стажировка (Продолжительность не менее 2 месяцев)	✓	○	✓	✓
02	Целевые пожертвования Стипендии, доплаты преподавателям, лабораторное оборудование	○	○	✓	○
03	Предоставление вычислительных мощностей	○	✓	✓	○
04	Разработка/актуализация основных программ, рабочих программ ИТ-дисциплин	✓	✓	✓	○
05	Руководство дипломными работами	○	○	✓	○
06	Интеллектуальные состязания, гранты и именные стипендии студентам	○	○	✓	✓
07	Преподаватели - практики из ИТ (Объем преподавания – не менее 18 ак. часов)	✓	○	✓	○
08	Обучающие мероприятия для преподавателей вуза в ИТ-компаниях	○	✓	✓	✓
09	Предоставление вузу образовательного контента, в том числе доступа к образовательным продуктам	○	✓	✓	○
10	Участие в государственных экзаменационных/аттестационных комиссиях	○	○	✓	○
11	Предоставление лицензий на ПО, облачных ресурсов для их размещения	○	✓	✓	○
12	НИР, НИОКР с участием студентов	○	○	✓	○
13	Реализация образовательных программ в сетевой форме (участвуют 2 и более вузов)	○	○	✓	○
14	Софинансирование проектов топ ИТ и топ ИИ	○	✓	✓	○



Новосибирский государственный  
технический университет

**НЭТИ**

**Иванов Андрей Валерьевич**

*Зав. кафедрой Защиты информации НГТУ НЭТИ*

---

+7 913 708 1000

[andrej.ivanov@corp.nstu.ru](mailto:andrej.ivanov@corp.nstu.ru)

