

## Нанимаем специалистов в сфере информационной безопасности

Издание: HR-TV.ru, 22 февраля 2019 г.

Спикер: Ольга Лобач, директор по персоналу «Информзащиты»

На российском рынке информационной безопасности (ИБ) наблюдается интенсивный рост интереса к продуктам и услугам по обеспечению защиты информации в различных отраслях. Сфера ИБ получила сильное развитие как благодаря выходу различных новых законов в этой сфере, так и общим тенденциям роста киберприступности, которые наблюдаются в последние годы во всем мире.



Это создает огромную потребность в квалифицированных специалистах, а спрос значительно превышает предложение. HR-специалистам приходится бороться за экспертов в области ИБ в условиях жесткой конкуренции, где участвуют государственные и коммерческие структуры, вендоры, интеграторы, а также зарубежные компании. О том, чем отличается рынок ИБ в найме специалистов, как нанимают себе сотрудников ИБ-интеграторы и что следует учесть при найме таких сотрудников другим компаниям, расскажет **директор по персоналу «Информзащиты» Ольга Лобач**.

В целом, работа в системном интеграторе отличается высокой динамичностью. Многозадачность, стрессоустойчивость и ориентированность на клиента – это те качества, которые мы требуем от кандидатов и поощряем у наших сотрудников. Нам нужны люди, понимающие сферу ИБ, способные одновременно работать с несколькими заказчиками по разным проектам. При такой нагрузке ребятам приходится постоянно заниматься своим развитием, так как постоянно появляются новые решения, продукты и технологии.

Квалифицированных кадров на рынке не хватает. Ежедневно сталкиваясь со сложностью поиска нужных нам специалистов сферы ИБ, мы выработали несколько собственных правил найма сотрудников, отличных от общерыночных.

## **Этичность**

Это одно из самых главных отличий. Мы не используем неэтичные средства подбора: не переманиваем специалистов у конкурентов, предлагая зарплату вдвое выше рыночной, не ставим условием приема к нам руководителя обязательное переманивание его команды.

В нашей сфере репутация как никогда важна. В условиях нулевого доверия, когда наши клиенты хотят работать только с компаниями с максимально прозрачной репутацией, мы делаем всё, чтобы эту репутацию поддерживать.

## **Проведение регулярных стажировок**

Информационная безопасность за последние годы набрала огромную популярность среди российских университетов. Сейчас практически в каждом техническом и даже гуманитарном вузе есть факультет по информационной безопасности, но уровень подготовки молодых специалистов достаточно фрагментарный и далекий от практических задач. Принимая на работу выпускников, на их обучение у нас уходило от 6 до 12 месяцев. Только после этого срока им поручали самостоятельные задачи.

Проанализировав ситуацию, мы запустили в этом году масштабную стажировку, на которую было подано 100 заявок от студентов из более чем 20 университетов Москвы. Стажировка – хороший способ вырастить собственных профессионалов внутри компании. Мы даем студентам знания, не доступные в рамках университета. Наши эксперты читают студентам лекции, на которых представляют практические кейсы и рассказывают о новых трендах в сфере ИБ. Пока нас очень радует обратная связь, поступающая от ребят!

Сейчас, по результатам проведения массовой стажировки, планируем в дополнение к нашим постоянным партнерам выбрать новые вузы, сотрудничество с которыми позволило бы на взаимовыгодных условиях повысить качество подготовки студентов.

## **Расширение каналов поиска**

Многие ИТ-компании, представительства вендоров активно используют услуги фрилансеров, специалистов из стран СНГ, зарубежных подрядчиков. Мы – исключительно российская компания, все сотрудники у нас только реальные, за них руководство несет ответственность перед заказчиками. В том числе из государственного сектора.

Для отрасли ИБ мы рекомендуем тщательно отбирать и нанимать специалистов из России и не экономить на них. Профессионалов мы ищем не только на job-сайтах и в соцсетях: наши HR-специалисты состоят во всех профильных группах, присутствуют на профессиональных конференциях и «битвах хакеров», задействованы самые современные инструменты коммуникации.

## Выращивание бренда и позитивной репутации компании

Если говорить о трудностях и нюансах найма узкоспециализированных профессионалов к нам в компанию, то нужно понимать, что «Информзащита» сейчас – широко известный бренд на рынке информационной безопасности, входит в рейтинги ведущих отраслевых изданий, как CNews и TAdviser, и занимает в них лидирующие позиции. Репутация и бренд «Информзащиты» – это безусловный плюс для нас, который позволяет привлекать кадры.

Кроме того, для многих высококвалифицированных специалистов работа в «Информзащите» – это возможность заниматься обеспечением информационной безопасности ряда крупнейших компаний. Наши сотрудники сталкиваются с абсолютно разными отраслями, инфраструктурами, продуктами, услугами и сферами деятельности заказчика. Это позволяет им быстро расти, получать огромный практический опыт и быть «на острие» самых современных технологий.

## Мотивация приводить друзей в компанию

Как один из методов решения вопроса с нехваткой квалифицированных кадров на рынке, у нас давно существует и хорошо работает корпоративная программа «Приведи друга». Для HR-специалистов – это дополнительный показатель лояльности сотрудников к компании: если людям нравится работать, они приглашают друзей. После пройденного испытательного срока «друг» получает отличную работу, а сотрудник – денежный бонус.



Кроме того, к нам не только приводят друзей, но и возвращаются сами. Это удивительная особенность компании. Даже уходя от нас, сотрудники отмечают, что больше всего им не хочется покидать коллектив и терять атмосферу, вырастившую из них профессионалов. Существуют десятки примеров, когда привлеченные призрачным блеском потенциальных возможностей сотрудники уходили, а потом возвращались через некоторое время, уже понимая, что не все компании держат обещания и дают возможности. Так происходит благодаря тому, что компания 23 росла и развивалась по принципу семейного бизнеса – когда между коллегами выстраивались доверительные дружеские взаимоотношения.

Если кому-то захочется последовать нашему совету и выстроить подобную систему у себя, то нужно четко понимать, что на это уйдет минимум три-пять лет.

В завершение хочется сказать, что важно не только привлечь хорошего специалиста, но и удержать его. После найма работника мы рекомендуем проводить серьезную работу по быстрой и эффективной адаптации персонала. Мы у себя стараемся максимально эффективно выстраивать данный процесс: люди должны максимально быстро погрузиться в нашу корпоративную культуру, рабочие процессы, понять особенности и специфику. Поэтому, для новых сотрудников у нас активно используются welcome-тренинги и программы наставничества. Задача наставника – помочь новичку максимально быстро встроиться в рабочие процессы. При условии успешного прохождения таким сотрудником испытательного срока наставник получает заслуженную премию.

### **Фото Pixabay**

Подробнее: [https://hr-tv.ru/articles/nanimaem-spetsialistov-v-sfere-informatsionnoj-bezopasnosti.html?fbclid=IwAR30o5CULR9nPLc7jWajx68AdhZbw\\_pxxj458RITfp62OVb\\_HgBU6j\\_mKc](https://hr-tv.ru/articles/nanimaem-spetsialistov-v-sfere-informatsionnoj-bezopasnosti.html?fbclid=IwAR30o5CULR9nPLc7jWajx68AdhZbw_pxxj458RITfp62OVb_HgBU6j_mKc)