

Конкуренция за кадры начинается в вузе

Елена Тимонина и Сергей Панов, сотрудники ОАО «ЭЛВИС-ПЛЮС», рассказали редакции о причинах кадрового голода в сфере информационной безопасности, о качестве современного технического образования, о квалификации специалистов из регионов, а также о том, изменится ли ситуация на кадровом рынке в будущем.



Елена Тимонина,
начальник отдела
управления персоналом
ОАО «ЭЛВИС-ПЛЮС»



Сергей Панов,
директор технического
департамента
ОАО «ЭЛВИС-ПЛЮС»

– Сергей, Елена, расскажите, пожалуйста, существует ли кадровый голод на рынке услуг информационной безопасности и каковы причины такой ситуации?

Елена Тимонина: Да, безусловно, кадровый голод на рынке присутствует. Основная причина – стремительные темпы развития рынка ИБ в последние несколько лет. Судите сами: даже в кризисные 2008–2010 гг. рынок показал рост на 10–15%. В 2011 г., по оценкам аналитиков нашей компании, за счет отложенного спроса он вырос не менее чем на 30%. Для того чтобы не отставать от рынка, системным интеграторам ИБ, консалтерам и собственным ИБ-службам компаний необходимы квалифицированные сотрудники. К сожалению, темпы подготовки специалистов сильно отстают от рынка, поэтому спрос на этом рынке труда выше, чем предложение.

Сергей Панов: Хотелось бы отметить еще два важных момента. Во-первых, проблема кадров актуальна абсолютно для всех крупных игроков рынка, не только для ИБ, но и для IT-компаний. Это очень отчетливо прослеживается на различных мероприятиях, выставках, по активности в социальных сетях. Компании ищут сотрудников, и от того, насколько эффективно им это удастся, зависит успех кадровой политики каждого из таких работодателей. Во-вторых, как известно, спрос рождает предложение, и на рынке появляется большое количество "начинающих специалистов". Это люди, может быть, и имеют хорошее представление о компьютерных технологиях и опыт работы, например, системными администраторами, но они не обладают базовыми знаниями о процессах, обеспечивающих безопасность информации, и навыками, которые требуются для работы в системном интеграторе. И потенциальным работодателям, и заказчикам стоит с осторожностью относиться к таким предложениям, так как работа в сфере информационной безопасности весьма специфична.

Е.Т.: Естественно, спрос на опытные кадры, а также активность некоторых крупных компаний, имеющих практи-

чески неограниченные финансовые ресурсы для привлечения любого необходимого сотрудника, перегревают рынок. Сейчас специалист в области информационной безопасности с большим опытом работы, с успешно реализованными сложными проектами может зарабатывать до 150 тыс. рублей в месяц.

С.П.: Согласен. Однако не всегда все измеряется в деньгах. Многие опытные и растущие специалисты имеют потребность реализовывать свои амбиции, прежде всего участвуя в крупных, сложных и инновационных проектах, кого-то интересует карьерный рост. И они готовы временно снизить свои финансовые требования. Здесь нужно понимать, что работа в системном интеграторе информационной безопасности и работа в ИБ-подразделении крупной компании сильно различаются. В первом случае это частый стресс, постоянная адаптация к ситуации и отсутствие рутины. Во втором – более спокойная и планомерная работа. Но хороший специалист всегда имеет возможность выбрать режим работы, который больше подходит его психотипу.

– По вашему мнению, как изменится ситуация в будущем?

С.П.: Скорее всего, будет только хуже. Прогнозы роста рынка ИБ оптимистичные, и специалистов на всех не хватит. Такая ситуация будет сохраняться еще несколько лет.

Е.Т.: В большинстве технических вузов кафедры защиты информации и информационной безопасности были созданы совсем недавно. И им только предстоит выпустить первых специалистов. Но чтобы вчерашнему выпускнику вуза вырасти в инженера, ведущего проекты и принимающего решения, нужно не менее 5–7 лет. Поэтому мой прогноз тоже не слишком оптимистичный.

– Каково качество современного технического образования? Есть ли смысл в стажировках студентов в компаниях рынка ИБ? Как должна быть организована такая работа?

С.П.: За последние несколько лет ситуация поменялась не слишком сильно – вузы не выпускают готовых специалистов, студенты там приобретают только базовые знания, в лучшем случае им дают представление о технологиях и решениях, которыми пользовались 2–3 года назад и то на весьма поверхностном уровне. Это связано со стремительным развитием информационных технологий и недостаточной скоростью обновления методической базы преподавания. Проще говоря, методические наработки не всегда успевают за технологиями, новыми видами угроз ИБ (количество и масштаб которых, по прогнозам экспертов, будет только увеличиваться) и последними изменениями в законодательстве. Выпускник вуза по большому счету ничего еще не умеет, но перегретый рынок позволяет ему требовать заработную плату, сильно превышающую его реальные навыки и опыт. Даже в очень перспективных специалистов компании вынуждены вкладывать много ресурсов, и речь идет не только о деньгах, но и о времени более опытных коллег. Тем не менее мы, как и многие другие компании, стараемся поддерживать традиции такого "наставничества", и молодым специалистам у нас очень комфортно работать.

Е.Т.: Хорошей практикой становится то, что ведущие специалисты системных интеграторов ведут спецкурсы на кафедрах защиты информации и информационной безопасности. Это могут быть курсы аудита безопасности, экономических основ защиты информации, курсы по решениям и продуктам, с которыми слушателям придется столкнуться "в поле".

Такой подход позволяет ИБ-компаниям выделить перспективных студентов, начиная с 4–5-го курса, и приглашать на работу только лучших. Это полезно и самим учащимся, так как у них снимается масса вопросов по прохождению производственной и преддипломной практики.

Даже студент с небольшим опытом работы может приносить своему работодателю вполне реальные деньги, поэтому конкуренция между ИБ-компаниями за кадры начинается уже в вузе.

С.П.: Однако необходимо учитывать один очень серьезный риск: компания может потратить свои ресурсы на создание и ведение спецкурса на кафедре, а перспективный выпускник предпочтет работать у конкурента. Выход из этой ситуации один – предложить студенту или выпускнику возможности реализовать его профессиональные и карьерные амбиции "здесь и сейчас". Как правило, амбициозные люди идут работать именно к системным интеграторам, а не в эксплуатирующие организации, так как тут больше возможностей для самореализации.

Что касается спецкурсов, то они должны быть интересными и максимально практичными, приближенными к "боевой обстановке". Тогда слушатели этих курсов сами начинают продвигать такую компанию как потенциального работодателя среди своих друзей и знакомых.

– В Москву и Санкт-Петербург едут люди из регионов. Почему так происходит? Как можно оценить квалификацию таких специалистов?

Е.Т.: В столицы из регионов люди едут по двум основным причинам: увеличение уровня своих доходов и участие в перспективных проектах. Если с первой причиной все ясно – заработная плата специалиста в провинции и центре может отличаться в три и более раза, то со второй все не так однозначно. В основном на переезд решаются люди с амбициями, достигшие потолка своего карьерного и, что важнее, профессионального роста на прежнем месте работы. В регионах для них уже не много перспектив развития, ведь не секрет, что основные ресурсы и интересные проекты в области информационной безопасности сосредоточены в ЦФО. Это еще молодые, но уже состоявшиеся специалисты, часто с семьей, для которых переезд – это, безусловно, стресс, но они готовы его перенести. Задача работодателя в таком случае – помочь своему новому сотруднику с адаптацией на новом месте работы и жительства.



С.П.: Где появляются деньги, ресурсы и желание заказчиков (не важно, частных или государственных), там и осуществляются интересные проекты. Мы видим удачные примеры тому в Татарстане и Санкт-Петербурге. Но пока специалисты едут именно в Москву и Подмоскowie. Уровень квалификации людей из регионов я бы оценил как ничем не уступающий уровню их коллег из центра. Развитие дистанционного обучения стерло границы и расстояния, и профессиональный рост специалиста зависит только от его собственного желания. Мы, как и наши партнеры и конкуренты, с удовольствием принимаем на работу людей из регионов, лишь бы они соответствовали нашим требованиям.

– Что делать ИБ-компаниям?

С.П.: Не паниковать, работать на перспективу, привлекать и готовить молодых специалистов, находить профессиональные возможности для своих ведущих сотрудников решать сложные и масштабные задачи, предусматривать карьерный рост для наиболее ценных кадров, не забывать о финансовой мотивации. Проблема решается, но только комплекс этих мер позволит преодолеть временный период кадрового голода с наименьшими потерями.

Е.Т.: Конечно, не менее важна и конкурентоспособная заработная плата, солидный соцпакет и объем других компенсаций. Очевидно, что развитие ИБ-интеграторов и собственных ИБ-служб требует вложений в кадры. Поэтому только те компании, которые будут готовы пойти на это, смогут сохранить свои конкурентные позиции. ●