**Лабораторная работа № 1**

**Тема:** Создание службы безопасности. Поиск кандидатов, резюме, проведение собеседований

**Цель работы**: Получить навыки подбора персонала для службы информационной безопасности (ИБ).

**Задачи лабораторной работы**

1. Изучить процесс поиска кандидатов на позицию специалиста по информационной безопасности.
2. Научиться анализировать резюме кандидатов, оценивать их соответствие требованиям вакансии.
3. Разработать сценарий собеседования для оценки **личностных компетенций**.
4. Провести практическое собеседование.

Процесс подбора кадров – это комплекс взаимосвязанных этапов, начиная от определения потребности компании в сотрудниках и заканчивая их адаптацией в коллективе. Он включает: формирование профиля должности, поиск кандидатов через различные каналы, отбор резюме, проведение собеседований и тестирований, принятие решения, предложение о работе и последующую адаптацию нового сотрудника, что в совокупности обеспечивает привлечение и интеграцию квалифицированных специалистов в компанию.

Основные этапы процесса подбора кадров:

**1. Определение потребности и формирование профиля должности:**

Анализ потребностей компании в новых сотрудниках. Составление подробного описания вакансии и профиля должности, включая требования к кандидату, профессиональные и личные качества.

**2. Поиск и привлечение кандидатов (сорсинг):**

Разработка стратегии поиска, определение каналов публикации вакансий (сайты по поиску работы, соцсети, рекомендации). Активный поиск кандидатов, используя как внешние (ресурсы компании, базы данных), так и внутренние (рекомендации сотрудников) методы.

**3. Отбор кандидатов:**

Сбор и первичный анализ резюме и откликов, отсев неподходящих кандидатов. Проведение телефонных интервью и тестирований для предварительной оценки профессиональных и личностных качеств.

**4. Проведение собеседований:**

Индивидуальные или групповые собеседования для более глубокой оценки кандидатов, выяснения их мотивации и соответствия корпоративной культуре. Проверка рекомендаций и биографических данных кандидатов.

**5. Принятие решения и предложение о работе:**

Анализ всей полученной информации о кандидатах. Официальное предложение о работе наиболее подходящему кандидату с указанием условий труда, зарплаты и других льгот.

**6. Адаптация (онбординг):**

Процесс интеграции нового сотрудника в рабочую среду и коллектив. Обеспечение необходимых условий для быстрого включения в рабочий процесс и эффективной работы.

**Важность процесса подбора:**

Качественный подбор кадров является ключевым фактором для успеха любого бизнеса, поскольку от компетентности и соответствия сотрудников занимаемой должности зависит эффективность и развитие компании.

1. **Поиск кандидатов.**

Основные каналы поиска специалистов по ИБ:

* + Внутренний поиск (внутри компании, повышение сотрудников).
  + Внешние платформы (hh.ru, LinkedIn, Хабр Карьера, специализированные ИБ-форумы).
  + Сообщества и профессиональные сети (конференции, хакатоны, CTF-соревнования).
  + Рекомендации от текущих сотрудников.
  + Социальные сети и профессиональные группы (например, Telegram-каналы по ИБ).

1. **Анализ резюме.**

Ключевые аспекты, на которые следует обращать внимание:

* + Образование: Высшее техническое образование, курсы по ИБ (CEH, CISSP, OSCP и др.).
  + Опыт работы: Релевантный опыт в области ИБ (администрирование сетей, аудит безопасности, работа с SIEM-системами, реагирование на инциденты).
  + Технические навыки: Знание языков программирования (Python, Bash), инструментов анализа (Wireshark, Metasploit), стандартов ИБ (ISO 27001, NIST).
  + Софт-скиллы: Коммуникабельность, умение работать в команде, аналитическое мышление.
  + Сертификаты: Наличие профессиональных сертификатов в области ИБ.

1. **Собеседование**.

Цели собеседования:

* + Оценить профессиональные знания и навыки.
  + Проверить соответствие кандидата корпоративной культуре.
  + Выявить мотивацию и готовность к обучению. Типы вопросов:
  + Технические (например, как работает шифрование TLS?).
  + Ситуационные (как вы будете реагировать на инцидент утечки данных?).
  + Поведенческие (расскажите о случае, когда вы успешно решили проблему в области ИБ).

1. **Тестирование**.

Тестирование может включать:

* + Практические задания (например, анализ логов, настройка firewall, поиск уязвимостей).
  + Теоретические вопросы (например, принципы работы IDS/IPS).
  + Ситуационные кейсы (решение смоделированной атаки).

**Практическая часть**

**Задание 1: Составление резюме**

1. Изучить рекомендации по составлению Резюме.
2. Подготовить резюме на 3-х (трёх) языках (электронный вариант).

**Резюме** - это документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании, достижениях. Резюме можно сравнить с рекламой, которая выделит вас из массы других претендентов, присылающих свое резюме в компанию, и заставит работодателя пригласить именно вас на собеседование. Цель — привлечь внимание рекрутера за 10–30 секунд.

Ниже приведены пошаговые рекомендации по его составлению:

Общий объем резюме - 1–2 страницы (A4), шрифт Times New Roman или Arial, размер 10–12, поля 2 см. Используйте PDF-формат для сохранения.

**1. Подготовка перед составлением**

**Анализируйте вакансию**: Изучите описание позиции (например, Python Developer, DevOps Engineer). Выделите ключевые технологии (Python, Docker), опыт (2+ года) и навыки (CI/CD, Agile). Включите эти термины для прохождения ATS (систем автоматического отбора).

**Соберите информацию**: Перечислите все релевантные данные о работе, образовании, навыках. Укажите даты, названия компаний, достижения с цифрами (например, "Оптимизировал загрузку API на 40%").

**Определите тип резюме**:

* + Хронологическое: Для кандидатов с последовательным опытом (самый распространенный).
  + Функциональное: Подчеркивает навыки, если опыт фрагментарный.
  + Комбинированное: Сочетает оба подхода.

**2. Структура резюме**

Резюме должно быть логичным и легко читаемым. Разделы размещайте в порядке важности для вакансии (опыт — сверху для специалистов, образование — для выпускников).

**Шапка (Контактная информация)**:

* + ФИО (крупным шрифтом).
  + Телефон, email (профессиональный, name.lastname@gmail.com).
  + Город проживания (или "удаленная работа").
  + Ссылки: LinkedIn, GitHub, портфолио, личный сайт.
  + Фото: Опционально, только профессиональное (часто ожидается, но не обязательно).

*Пример:*

Иванов Иван Иванович

Телефон: +7 (XXX) XXX-XX-XX

Email: ivan.ivanov@email.com

Караганда, готов к удаленной работе

LinkedIn: linkedin.com/in/ivan-ivanov

**Цель или Краткое описание (Objective/Summary)**:

* 3–5 предложений о роли, опыте и специализации.
* Упомяните ключевые технологии и достижения.

*Пример:*

Python-разработчик с 3 годами опыта в веб-разработке (Django, Flask). Реализовал 10+ проектов, включая API с нагрузкой 10k запросов/день. Ищу позицию Backend Developer для создания масштабируемых решений.

### Технические навыки (Technical Skills)

* Разделите на категории: языки программирования, фреймворки, инструменты, методологии.
* Укажите уровень владения (если требуется): базовый, средний, продвинутый.

*Пример:*

- Языки: Python (продвинутый), JavaScript (средний), SQL.

- Фреймворки: Django, Flask, React.

- Инструменты: Docker, Kubernetes, Git, Jenkins.

- Методологии: Agile, Scrum.

- Языки общения: Русский (родной), Английский (B2).

### Опыт работы (Work Experience)

* В хронологическом порядке.
* Укажите: компанию, должность, период (месяц/год — месяц/год), город.
* 3–5 достижений с цифрами и технологиями (не просто обязанности).

*Пример:*

- Backend Developer, ООО "ТехСофт", Караганда, 06/2022–наст. вр.

- Разработал REST API на Django, обеспечив 99.9% uptime.

- Внедрил CI/CD с Jenkins, сократив время деплоя на 50%.

- Оптимизировал SQL-запросы, ускорив обработку данных на 30%.

**Образование (Education)**:

* Вуз, специальность, год окончания.
* Курсы, сертификаты (Coursera, Udemy, AWS Certified).

*Пример*

Высшее образование: КарТУ, Факультет инновационных технологий, Специальность "Системы информационной безопасности", 2022–2026.

Сертификаты: Google Analytics Certified, 2025.

**Навыки (Skills)**:

* + Список 8–12 ключевых навыков, релевантных вакансии.
  + Разделите на категории: Технические (Excel, Photoshop), Soft skills (коммуникация, лидерство), Языки (английский — Upper-Intermediate).

*Пример:*

Технические: SEO, CRM-системы, Python (базовый).

Языки: Русский (родной), Английский (B2).

### Дополнительные разделы

* **Open Source: Участие в открытых проектах (ссылки на репозитории).**
* **Хакатоны/награды: Победы или участие.**
* **Проекты: Опишите личные или фриланс-проекты.**
* **Хобби: Только если связано с работой (например, спорт для командной роли).**

**3. Общие правила оформления**

**Язык и стиль**: Краткий, без ошибок. Используйте 1-е лицо без "я" (например, "Разработал..." вместо "Я разработал..."). Избегайте клише ("коммуникабельный").

**Ключевые слова**: Вставьте термины из вакансии для ATS.

**Дизайн**: Используйте маркеры, жирный шрифт для заголовков. Нет ярких цветов, если не креативная сфера.

**Длина**: 1 страница для junior, 2 — для senior.

**Проверка**: Проверьте на орфографию (используйте Grammarly или Word). Покажите знакомому для обратной связи.

**4. Частые ошибки и советы:**

* Не перечисляйте все места работы: Только релевантные (максимум 10–15 лет).
* Избегайте личной информации: Возраст, семейное положение (если не требуется).
* Адаптируйте под каждую вакансию: Меняйте акценты.
* Если мало опыта: Подчеркните образование, волонтерство, стажировки.
* Для IT/креатива: Добавьте портфолио.
* **Технический английский:** Если вакансия международная, резюме на английском (B2+).
* **Для новичков:** Упомяните учебные проекты, pet-проекты, стажировки.

**Задание 2: Подготовка вопросов для собеседования**

Разработайте список из 10 вопросов для собеседования, включая ситуационные и поведенческие вопросы.

**Пример вопросов**:

* **Ситуационный**: Как вы будете реагировать на инцидент утечки данных? (Проверяет навыки анализа и реагирования).
* **Поведенческий**: Расскажите о случае, когда вы столкнулись с конфликтом в команде. Как вы его решили? (Проверяет коммуникативные навыки).

**Задание 3: Проведение ролевой игры**

1. Разделите студентов на группы (интервьюер и кандидат).

Проведите собеседование на основе подготовленных вопросов. Оцените кандидата по коммуникации и уверенности (0–10 баллов).

1. Составьте отчет о результатах собеседования.