Гимбицкий В.А., Гимбицкая Л.А.
О подборе персонала в ведущих зарубежных странах

*Краснодарское высшее военное авиационное училище летчиков
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-10-2020-02

idsp: ljjournal-10-2020-02

Аннотация

В данной статье рассмотрен опыт подбора персонала для работы с конфиденциальной информацией на предприятиях в ведущих зарубежных странах. Выявлена и обоснована необходимость обучения и специальной подготовки персонала при устройстве на работу. На основе проведенного исследования авторами предлагается внедрить в практику отечественных предприятий и организаций некоторые особенности работы с претендентами на должность, связанную с защитой конфиденциальной информации.

Ключевые слова: социальная адаптация, профориентационная литература, тренинг, процедуры защиты информации, служба безопасности.

Abstract

This article discusses the experience of recruiting personnel to work with confidential information at enterprises in leading foreign countries. Identified and justified the need for training and special training of personnel when applying for a job. Based on the research, the authors propose to introduce into the practice of domestic enterprises and organizations some features of working with applicants for a position related to the protection of confidential information.

Keywords: social adaptation, career guidance literature, training, information security procedures, security service.

В компаниях США большое внимание уделяется социальной адаптации сотрудников в коллективе. Для вновь прибывших работников разрабатывается специальная профориентационная литература, рассказывающая о целях и структуре компании. В специальных буклетах изложена история компании, основные направления ее деятельности, структура управления. С работником, прошедшим отбор, подписывается контракт о найме и соглашение о частной информации и изобретениях.

В США для будущих сотрудников службы безопасности и персонала, имеющего отношение к конфиденциальной информации, проводятся специальные тренинги по работе с конфиденциальной информацией: 8-часовой тренинг до преступления к выполнению своих обязанностей и 40-часовой тренинг в течение 9 первых дней работы [1].

Обучения сотрудников вопросам защиты коммерческой тайны в компаниях США является обязательным корпоративным условием. Сложные программы тренингов по безопасности первоначально создавались для работников ядерной промышленности, но сейчас широко распространены в различных фирмах для работников служб безопасности и сотрудников, касающихся в процессе работы коммерческих тайн. Для них разработаны инструкции в отношении коммерческой тайны фирмы. Сотрудники службы безопасности фирмы проводят ознакомление каждого нового работника с программой защиты коммерческой тайны. Инструкциями предусмотрено, что сотрудники предприятия должны четко знать категории охраняемых сведений, предполагаемые способы и методы проникновения нарушителей, процедуры защиты коммерческой тайны, правила работы с конфиденциальными документами и изделиями.

В фирмах США в программе ориентации сотрудников по вопросам безопасности делается акцент на следующих нюансах: правила ношения идентификационных карточек и значков, правила переноса багажа и ручной клади, разрешенные выходы для персонала и посетителей, маршруты эвакуации и порядок действий работников в экстремальных ситуациях, проверка личного транспорта на территории фирмы, инспекция грузов и личных вещей [2].

Подобная система ориентации сотрудников в системе безопасности помогает формировать у работников ответственное отношение к секретам фирмы, осознание их важности [1].

Бывшими сотрудниками ЦРУ в 80-е - начало 90-х годов был основан ряд учебных заведений, в которых ведется систематическая подготовка специалистов для специальных органов страны, а также для частных служб безопасности фирм и банков США. Как показывает анализ программ учебных планов и курсов подобных заведений, слушателей в обязательном порядке знакомят с особенностями деятельности разведывательных служб, обучают приемам выявления работников и агентов органов разведки, разнообразным приемам обеспечения безопасности фирм и т.д. На подобных специализированных курсах изучаются физическая охрана объектов, электронные системы охраны, методы проверки кадрового состава, методы противодействия промышленному шпионажу [2].

Цели обучения считаются достигнутыми, если у работников будет сформировано убеждение в важности и необходимости мер защиты на предприятии. Американские специалисты в области противодействия промышленному шпионажу рекомендуют использовать любую возможность для пропаганды программ обеспечения экономической безопасности фирмы, не забывать вознаграждать работников фирмы за успех в этой работе, стимулировать заинтересованность и участие сотрудников в выполнении программы защиты коммерческой тайны [1].

Немаловажное значение имеет регламентация и контроль доступа персонала к защищаемой информации. Доступ - это получение разрешения руководителя на выдачу тому или иному сотруднику конкретных сведений с учетом его служебных обязанностей. Для обеспечения правомерного доступа сотрудников фирмы к конфиденциальным сведениям, содержащимся в грифованных документах, необходимо внедрить соответствующую систему доступа. Составляется перечень сведений, содержащих коммерческую тайну, определяется ценность того или иного документа и присваивается соответствующий гриф. Для коммерческой тайны в США используются такие грифы, как «секрет фирмы», «конфиденциально», «строго конфиденциально», «секрет производства» и т.д. [2]. Далее составляется список сотрудников, допущенных к документам. Он утверждается руководством фирмы и является правовой основой для практической реализации доступа.

На многих американских фирмах конфиденциальная информация разбивается на блоки, каждому блоку присваивается свой код, а для каждого сотрудника разрабатывается и выдается ему на руки карта-предписание с перечнем тех кодов, по которым он может получить информацию, необходимую и достаточную для нормального выполнения его должностных обязанностей.

Со всеми сотрудниками, получившими доступ, на фирмах США проводятся занятия, на которых сотрудник должен получить четкое знание объемов информации, за безопасность которой он несёт личную ответственность. Работник изучает ценность данных, с которыми ему предстоит работать, возможные способы и методы проникновения к этим данным потенциального нарушителя. Сотрудники обучаются установленным правилам хранения и защиты коммерческих сведений [2].

По общей теории менеджмента процесс управления включает в себя четыре функции: планирование, организацию, мотивацию и контроль. Именно в рамках этих функций предлагается осуществлять управление персоналом предприятия для

обеспечения информационной безопасности. Планирование персонала - это подбор персонала и оформление допуска для работы с конфиденциальной информацией. Организация - обучение сотрудников правилам и приемам работы с конфиденциальной информацией. Мотивация сотрудников в обеспечении информационной безопасности реализуется путем поощрения и с помощью применения специальных санкций за соответствующие нарушения. Контроль над сотрудниками предприятия должен носить комплексный и непрерывный характер [1].

В области подготовки кадров по вопросам защиты информации Соединенные Штаты являются одной из передовых стран. В нашей стране широко используется опыт США и других передовых стран для подготовки кадров широкого профиля по комплексной защите информации с узкой специализацией по одному из направлений защиты информации.

Мы должны научиться дорожить информацией. Каждый специалист в области защиты информации должен понимать важность решаемой им задачи, осознавать ответственность перед обществом и своей компанией.

В Соединенных Штатах при приеме сотрудника в службу безопасности досконально изучается его характер, окружение, прошлое, семья и др. Помимо простого анкетирования, проводится ряд тестов на профессиональную пригодность, определяются положительные и отрицательные черты характера. Таким образом, возможность попадания в службу безопасности случайных людей сводится до минимума. Большое воздействие на сотрудника имеет материальное обеспечение. При хорошей зарплате сотрудников вероятность хищения информации, представляющей ценность для конкурентов, минимальная. Опираясь на положительный опыт в защите информации в США, в нашей стране можно создать четкую и отлаженную систему организации работы с кадрами, способную защитить секреты предприятия [1].

1. Гимбицкая Л.А., Гимбицкий В.А., Демурчев Н.Г. Организационная защита информации. Учебное пособие. Ставрополь: СГУ, 2011. – 120 с.
2. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. М.: Маркет ДС, 2008. – 213 с.

Гимбицкий В.А., Гимбицкая Л.А.
Опыт зарубежных стран в управлении персоналом

*Краснодарское высшее военное авиационное училище летчиков
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-10-2020-03

idsp: ljjournal-10-2020-03

Аннотация

В данной статье рассмотрены проблемы управления персоналом, сохранения конфиденциальной информации предприятия в ведущих зарубежных странах. Выявлена и обоснована необходимость особого отношения к личности сотрудника. На основе проведенного исследования авторами предлагается взять за основу использование упреждающих и текущих мероприятий, направленных на работу с персоналом.

Ключевые слова: защита информации, информационная безопасность, информационные сети, хищение информации, утечка информации, доступ к конфиденциальной информации.

Abstract

This article discusses the problems of personnel management, maintaining confidential information of the enterprise in leading foreign countries. The need for a special attitude to