

Специфика персонала как объекта защиты

Выполнил

Урюмцев Илья

Группа: 20501

Большинство систем не может функционировать без участия человека, что является верным и для комплексных систем ЗИ. Группа обеспечения таких систем, с одной стороны, ее необходимый элемент, с другой — он же может быть причиной и движущей силой нарушения и преступления.



Сотрудник предприятия является определяющей фигурой в обеспечении сохранности сведений. Он может выступить в качестве создателя интеллектуальной собственности предприятия (совершенствою технологию, создавая какие-либо товары и др.). При этом значительная часть ценнейшей для предприятия информации не отражается в технической документации, а остается в голове. И в дальнейшем, накопив опыт, многие из них потенциально готовы в будущем реализовать свои идеи на практике. Кроме того, если сотрудник привлекается к закрытым работам, руководитель предприятия вынужден предоставить ему наиболее ценную информацию, полученную другим работником.



Проведя анализ статистических данных по отечественным и зарубежным источникам, можно сделать вывод, что около 70 % (а по некоторым источникам эта цифра еще выше) всех нарушений, связанных с безопасностью информации, совершаются именно сотрудниками предприятия.



Руководителям предприятия важно помнить, какие личные качества человека не способствуют сохранению доверенной ему тайны. Т. е. причины нарушения безопасности информации связаны с психологическими особенностями человека, его личными качествами, следовательно, и способы предотвращения перечисленных нарушений вытекают из анализа побудительных мотивов: *тщательный подбор персонала, подготовка персонала, поддержание здорового рабочего климата, мотивация и стимулирование деятельности сотрудников.*

В любой профессиональной деятельности есть стабильные составляющие и переменные, связанные с конкретными *условиями*, в которых эта деятельность осуществляется. При подборе кадров важно принимать во внимание обе составляющие, т. е. дается описание **психологических характеристик**, соблюдение которых необходимо для выполнения определенных профессионал



В психограмму включаются требования,
предъявляемые к:

- профессиональной деятельности,
- к психологическим процессам (памяти, воображению, восприятию),
- психическим состояниям (усталости, апатии, стрессу),
- вниманию как состоянию сознания,
- эмоциональным (сдержанность, индифферентность) и
- волевым (настойчивость, импульсивность) характеристикам.

Психологическое несоответствие требованиям профессии особенно сильно проявляется в сложных ситуациях, когда требуется мобилизация всех личностных ресурсов для решения сложных задач. Поэтому это особенно важно в рамках комплексной системы защиты информации.

При подборе кадров необходимо ориентироваться не только на отдельные характеристики психики, а на черты личности как ее системные свойства.

Выделим наиболее результативные **методы изучения личности:**

- ⊙ — изучение жизненного пути личности;
- ⊙ — изучение мнения коллектива, в котором работает личность;
- ⊙ — изучение ближайшего окружения личности;
- ⊙ — создание ситуации, наиболее подходящей для проявления профессионально важных качеств и свойств;
- ⊙ — изучение высказывания личности о собственной роли в делах коллектива.

Качества, соответствующие работе в таких условиях:

- честность,
- добросовестность,
- принципиальность (строгое следование основным правилам),
- исполнительность,
- пунктуальность,
- дисциплинированность,
- эмоциональная устойчивость (самообладание),
- стремление к успеху и порядку в работе,
- самоконтроль в поступках и действиях,
- правильная самооценка собственных способностей и возможностей,
- осторожность,
- умение хранить секреты,
- тренированное внимание и неплохая память.

Качества, не способствующие сохранению доверенной тайны:

- эмоциональное расстройство,
- неуравновешенность поведения,
- разочарование в себе,
- отчужденность от коллег по работе,
- недовольство своим служебным положением,
- ущемленное самолюбие,
- эгоистичные интересы,
- нечестность,
- употребление наркотиков и алкоголя, постепенно разрушающих личность.

С целью максимальной эффективности использования вновь принятого на работу человека, необходимо, принимая на работу нового сотрудника, не ограничиваться ознакомлением его с техникой безопасности, режимами работы, с рабочим местом, навыками владения средствами и предметами труда.



Одна из проблем – адаптация нового сотрудника.
Условно сложная адаптация может быть разделена на виды: *профессиональная, социально-организационная, социально-психологическая.*

- Профессиональная адаптация — это адаптация к самой трудовой деятельности со всеми обеспечивающими ее предметными и временными составляющими. Она характерна при обстоятельствах, возникающих при первом знакомстве человека с условиями его новой работы. Эта адаптация неизбежна при всех изменениях, происходящих на предприятии или на рабочем месте.
- Социально-организационная адаптация включает в себя знакомство с работой органов управления и обеспечения работы предприятия (отдел кадров, администрация и т. д.), со сферой жизни коллектива, связанной с бытом и отдыхом.
- Социально-психологическая адаптация связана с вхождением нового работника в первичный коллектив.

Ещё один важный фактор – мотивация. Мотивация — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Мотивация, определяющая отношение к деятельности, — это личное побуждение к деятельности, т. е. побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах.



МОТИВАЦИЯ

должна быть адекватной потребностям сотрудников

При приеме сотрудника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу, связанную с конфиденциальной информацией, а также при увольнении нужно:

- проинструктировать сотрудника о правилах экономической безопасности и сохранения конфиденциальной информации;
- оформить письменное обязательство о неразглашении конфиденциальной информации.



Администрация предприятия вправе:

- принимать решения об отстранении от работы лиц, нарушающих требования по защите конфиденциальной информации;
- осуществлять контроль за соблюдением мер по защите и неразглашению конфиденциальной информации в пределах предприятия.

