

Автоматизація формування особових справ як відбір кандидатів за психологічним критерієм для надання доступу до конфіденційної інформації

Олег Гарасим

Кафедра гуманітарних і соціальних наук, Національний університет “Львівська політехніка”, УКРАЇНА, м.Львів, вул.С.Бандери, 12, E-mail: garasym-oleg@rambler.ru

Workers which work inside of firm have access to confidential information - especially dangerous, as it is people which know as a firm works, weaknesses understand it. On statistics 70-80% all of violations with the unauthorized use of confidential information are on the persons of workers of firm. Diminishing the percent of internal violations of firm can be attained, forming the personal files of workers and using psychological approach for:

- professional and psychological selection persons for work with confidential information;
- prophylaxes, exposures and decisions of conflict situations;
- attestations of workers;
- psychotherapy and psychocorrection workers.

Using the specialized software, it is possible to provide the rapid reacting on potential threats from the side of workers.

.Ключові слова – confidential information, personal file of candidate, automation.

I. Вступ

Джерелом небезпеки для організації можуть стати не тільки конкуренти, кримінальні структури або корумповані чиновники, але і самі її співробітники, у тому числі і ті, хто по роду служби відповідає за безпеку фірми, — і навіть її керівництво. А тому надзвичайно важливо знати і пам'ятати про ці обставини і приймати профілактичні заходи зі забезпечення безпеки, щоб уникнути небажаних наслідків. Ці заходи стосуються, перш за все, контактів з людьми — від пошуку і відбору кандидатів на роботу з конфіденційною інформацією до культури взаємин усередині фірми.

II. Формування особових справ кандидатів на доступ до конфіденційної інформації

Інформацію про кандидатів на доступ до конфіденційної документації поміщають у формалізовану особову справу, що заповнюється за певною схемою і поєднує два основні розділи:

- персонографічні дані і факти з життя
- характерні особливості особи (фізичні, функціональні, загальні, психічні і інтелектуальні) [1].

Пропонуємо для покращення швидкості формування особової справи та обробки інформації про кандидатів автоматизувати дані моменти.

Персонографічні дані вводяться особою перед тестуванням (мал.1), до них належать:

- прізвище, ім'я, по батькові;
- дата народження, вік;
- сімейний стан;

- володіння мовами;
- вміння керувати машиною;
- освіта;
- стаж роботи.

Рис. 1. Введення особистих даних

Після того, як особові справи кандидатів сформовані, вони стають джерелом цінної інформації і для експертної комісії, і для зловмисників. Тому ця інформація повинна бути надійно захищеною. По-перше, доступ для перегляду інформації про кандидатів надається при проходженні ідентифікації. По-друге, програма має вбудований механізм парольного захисту. По-третє, всі дані про осіб, їх характеристики та висновки шифруються [2].

III. Персонал як чинник внутрішньої загрози безпеці конфіденційної інформації

При виконанні своїх функціональних обов'язків персоналу фірми, компанії, членам організації постійно доводиться вступати в особисті контакти з іншими співробітниками, клієнтами, партнерами по бізнесу, працювати з інформацією, виконувати окремі види роботи з використанням технічних і допоміжних засобів підвищеної безпеки. При цьому будь-які несанкціоновані, помилкові, невмілі дії, порушення принципів ділового спілкування можуть стати реальним джерелом загрози для корпоративної безпеки.

Потрапивши під впливову або маніпуляційну дію, співробітники можуть стати для конкурентів або кримінальних структур джерелом відомостей, що містять комерційну таємницю, навіть не усвідом-

люючи цього. Таким чином, корпоративна безпека фірми позитивно корелює з чинником надійності персоналу [3].

Під надійністю слід розуміти наявність у кожного члена групи професійної підготовки і особових характеристик, що забезпечують його стійку і ефективну роботу в різних умовах (у тому числі і в складних, екстремальних). Так, наприклад, дослідження в галузі психології праці свідчать, що далеко не кожна людина завдяки своїм індивідуально-психологічним особливостям здатна тривалий час працювати в умовах монотонії, не втрачаючи при цьому стійкості і концентрації уваги [4].

Чинниками, що визначають надійність персоналу з погляду психології, є:

- необхідний рівень професійної компетентності;
- висока виконавська дисципліна;
- стійка мотивація до діяльності в рамках даної фірми [5].

У ряді стратегій відсутній етап попереднього вивчення, робота з кандидатами починається із стадії відбору. Відбір відбувається в умовах особистого контакту комісії і кандидатів, що дозволяє використовувати наступні методи вивчення особи:

- анкетування;
- тестування
- співбесіда;

Характерна така послідовність дій:

- анкетування і попереднє психологічне тестування кандидатів;
- уточнення анкетних даних, матеріалів тестування і аналіз характеристики про особисті якості кандидатів, отриманих з попереднього місця праці.

Прогностична надійність висновків, зроблених за наслідками тестування на цьому етапі, — 75—80%. Основне завдання — виявлення осіб, абсолютно непридатних для доступу до конфіденційної інформації. До такої категорії тестів перш за все відносяться особові опитувальники:

- ММРІ;
- FPI;
- Леонгарда — Шмішека;
- Спілбергера — Ханіна;
- Колірний тест Люшера.

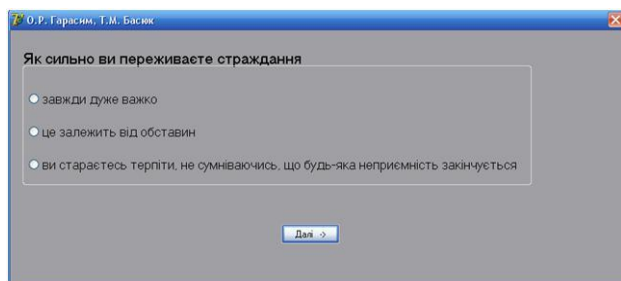


Рис. 2. Зразок програмного тестування

Ці тести дозволяють оцінити рівень тривожності, наявність у кандидата на роботу з конфіденційною інформацією акцентуації характеру або інших психологічних характеристик, що дозволяють віднести його

до категорії осіб, абсолютно непридатних для подальшого вивчення. Пропонуємо реалізувати тестування в комп'ютерному варіанті (мал.2) [6].

Особи, що потрапили в групу абсолютно непридатних, виключаються із списку кандидатів на доступ до конфіденційної інформації, а останні допускаються до наступного етапу відбору. Повторне тестування обов'язкове для всього управлінського персоналу. Використовуються методики, орієнтовані на вивчення професійно значущих психологічних характеристик кандидата і уточнення особистих якостей, що визначають його сумісність з іншими співробітниками. На цьому етапі доцільно використовувати такі тестові методики:

- Тест Т. Лірі;
- Соціоніка;
- Колірний тест Люшера;
- Тест «Потреби»;
- Тест «Стиль мислення»;
- Тест «Стиль керівництва» [7].

Всі результати формуються по каталогам (рис.3). Надається можливість графічного перегляду придатних і непридатних кандидатів (рис.4).

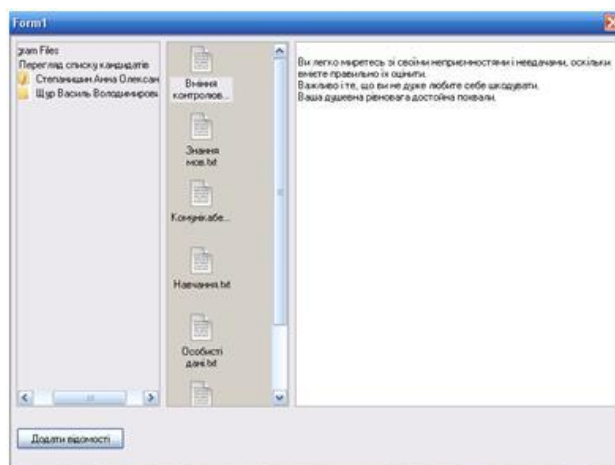


Рис. 3. Перегляд списку кандидатів та їх результати психологічного аналізу

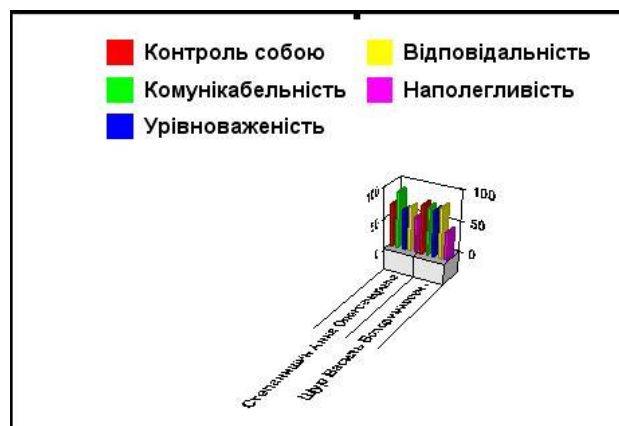


Рис. 4. Графічний перегляд психологічного аналізу кандидатів на доступ до конфіденційної інформації

III. Висновки

Розділення проблеми психологічного забезпечення діяльності служби безпеки фірм, компаній, корпорацій на виділені фрагменти носить умовний характер. У реальності існує певне поле взаємодії векторів загроз і векторів протидії. Взаємодія відбувається на декількох рівнях і по різних механізмах. Один з таких рівнів — психологічний, а механізмами його функціонування є закони функціонування людської психіки. Отже, необхідно виділити психологічну компоненту діяльності по забезпеченню корпоративної безпеки. Оцінку професійної підготовки кандидатів на роботу з конфіденційною інформацією повинні проводити експерти — висококваліфікованих фахівців в галузях інформаційної безпеки та психологів. Завдання експертів — дати мотивований висновок про рівень професійної підготовки і ступеня розвитку у кандидата професійно значущих якостей. Використовуються методики, орієнтовані на розкриття творчого потенціалу кандидата і оцінку особливостей його роботи з інформацією. Висновки автоматично формуються у електронні каталоги. Основна мета — виявлення прихованих резервів інтелектуальних можливостей кандидата і енергетичної ціни ухвалення ним рішень в складних ситуаціях.

References

- [1]. Короріз В.П., Лапицька Н.І. Загальне і кадрове діловодство: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2002. – 168 с.:
- [2]. Щеглов А.Ю. Проблемы и принципы проектирования системы защиты информации от несанкционированного доступа. Часть 2. Системный подход к построению системы защиты//Экономика и производство. - №10-12. - 1999.
- [3]. Хофман Л.Дж. Современные методы защиты информации. - М.: Советское радио, 1980
- [4]. Норткат С., Новак Д. Виявлення порушень безпеки корпорації. – Москва: Вільямс, 2003 . – 328 с.
- [5]. Гаврілець І.Г. Психологія людини в екстремальних ситуаціях: Навчальний посібник. – К.: ЗАТ «Віпол», 2006. – 188 с.
- [6]. Психология управления / Отв. ред. М.В. Удальцова.– Новосибирск: «Сибирское соглашение»; М.: ИНФРА-М, 2000. – 150 с.
- [7]. Современная энциклопедия психологических тестов/Сост. В.Ю. Лившиц.– Донецк: ООО ПКФ «БАО», 2004 .– 384 с.

Роль кафедри історії, теорії та практики культури в забезпеченні навчально-методичними кадрами університету

Наталія Гнаткевич

Кафедра історії, теорії та практики культури, Національний університет «Львівська політехніка» Україна, м.Львів, вул.С.Бандери, 12, E-mail: gnatyska@rambler.ru

Abstract—This article is dedicated to the problem of teaching stuff provision of university with the participation of graduate students of history, theory and practise of culture department. The main problems of documental provision of the university were considered. Including the ways of their solvings with the help of graduates and students of this department

Ключові слова – document, documental provision,

Національний університет «Львівська політехніка» – найстаріший технічний навчальний заклад України і Східної Європи, це потужний осередок науки, освіти і культури. Сьогодні Університет готує фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», «спеціаліст», «магістр» за 58 напрямками та 93 спеціальностями, з них лише 4 гуманітарного спрямування – «Документознавство та інформаційна діяльність», «Соціологія», «Соціальна робота» та «Управління навчальним закладом».

Львівська політехніка – вища технічна школа. Але не залишають поза увагою і викладання дисципліни гуманітарного спрямування. Інститут гуманітарних і

соціальних наук забезпечує викладання таких дисциплін як філософія, політологія, історія, культура, культурологія та ін. Великий внесок у розвиток гуманітарної освіти в університеті належить кафедрі історії, теорії та практики культури.

Кафедру засновано у 1991р. На сьогодні кафедра налічує 26 штатних працівників — серед них один професор, 23 кандидати наук, з яких 19 доцентів, 4 старші викладачі та 1 асистент. Навчально-освітня робота кафедри ґрунтується на програмах курсів, викладання яких вона забезпечує: «Історія України», «Українська та зарубіжна культура», «Культурологія» для всіх напрямів підготовки, «Країнознавство» — для студентів напряму підготовки «Міжнародні відносини»; «Бібліографознавство», «Документознавство», «Етнографія України», «Науково-технічна термінологія», «Архівознавство», «Бібліографічні ресурси в галузі», «Діловодство», «Етика і естетика» та ін.

З 2000 р. на кафедрі розпочалася підготовка студентів за спеціальністю «Документознавство та інформаційна діяльність». Метою підготовки таких