

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕСА

Аннотация. Человек, участвуя в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг, является главным участником современного общественного развития. Особенностью которого, является возрастающая мобильность технологий и капитала, где конкурентоспособность зависит исключительно от качества, производительности, гибкости человеческих ресурсов, психофизиологических резервов организма человека и информационной безопасности.

Ключевые слова: информационная безопасность, человеческий фактор, человеческий капитал, индивидуальное поведение, динамика психической деятельности человека, модель взаимодействия человека и организационного окружения.

A human factor is in informative safety of business

Abstract. A man, participating in the process of creation of material and spiritual values, providing socially necessary services, is the main participant of modern community development. By the feature of that, there is increasing mobility of technologies and capital, where a competitiveness depends exceptionally on quality, productivity, flexibility of human capitals, психофизиологических backlogs of organism of man and informative safety.

Keywords: informative safety, human factor, human capital, individual behavior, dynamics of psychical activity of man, model of cooperation of man and organizational surroundings.

Постановка проблемы. Ведущие эксперты прямо отмечают, что по мере вступления стран в постиндустриальную эру человеческий капитал приобретает все большее значение. Это говорит о новом понимании роли и места человека в современном производстве, где одним из важнейших элементов развития является информация, которую во имя получения прибыли нужно или сохранить, или похитить.

В центре внимания находится человек, который создает, получает, обрабатывает, хранит информацию, следовательно, он является и носителем конфиденциальной информации, которая может быть в форме финансовых документов, перспективных планов, технических и технологических изобретений, открытий и т.д.

Человек, специалист, сотрудник той или иной организации - самое ответственное и самое - уязвимое звено защиты информации.

Учитывая эти обстоятельства, есть необходимость обратиться к понятию "человеческий фактор", при правильном понимании и использовании которого создаются условия для обеспечения информационной безопасности бизнеса.

Цель работы состоит в доказательстве возрастания роли человеческого фактора в условиях информационной безопасности бизнеса.

Анализ последних исследований и публикаций. Многие представители экономической, социологической, философской и психологической мысли обращались к проблемам места и роли человека в системе экономической, социальной и информационной безопасности. Среди наиболее значимых работ можно выделить монографии А.С.Макаряна, А.Н.Либермана, И.Е.Задорожнюка, Г.Х.Шингарова, В.Л.Щетинина, работы Г.В.Ангелова, В.В.Стремядина, Г.А.Черняк.

Вместе с тем, многие проблемы, связанные с развитием человеческого фактора в современных условиях, остаются недостаточно исследованными и требуют специального изучения. К их числу относятся: выявление причин, оказывающих негативное влияние на количественные параметры и качественное состояние человеческого фактора; изучение перспектив его развития; выработка мер, способствующих повышению эффективности использования человеческого фактора в системе экономической, социальной и информационной безопасности.

Изложение основного материала.

При обеспечении информационной безопасности бизнеса необходимо учитывать сложность

воздействия на ситуацию, в которой роль личности определяется высокой степенью психологической неопределенности, когда желанию сотрудника разгласить конфиденциальную информацию в корыстных целях не могут помешать даже самые дорогостоящие средства и методы защиты.

Рассматриваемый фактор человека в системе обеспечения безопасности конфиденциальной информации, вбирает в себя основные социально-экономические и моральные аспекты общества, в котором он живет, но имеет свою специфику.

В данном контексте человеческий фактор выступает как совокупность объективных условий (предпосылок) психического, социально-экономического, политического, идеологического, морального, национального, природного и техногенного характера, действующих в данное время и данном пространстве и обуславливающих негативное или позитивное поведение человека и его поступки.

Конечно, это не значит, что все предпосылки действуют одновременно. Информация похищается и продается в разное время. В одном случае, человек может действовать по политическим, идеологическим и национальным мотивам. В другом случае, его действия обусловлены социально-экономическими и моральными проблемами, в следующем - только психическими.

Малозаметные постороннему взгляду события определяют повседневную жизнь того или иного коллектива. Именно там, в недрах коллектива фирмы, учреждения, разбитого на маленькие человеческие ячейки по родственным, дружеским, профессиональным и т.д. признакам, создается общий климат коллектива, даются оценки руководству, его взаимоотношениям с подчиненными, анализируются перспективы развития предприятия, предлагаются и тонут в разговорах выдающиеся идеи.

В коллективе люди делятся своими семейными делами и тайнами, ищут сочувствия и поддержки у коллег по работе, занимают деньги, воруют, выпивают, занимаются амурными делами, сплетничают, шантажируют, подстрекают, строят различные козни, продают секреты, предают друг друга, выручают друг друга и т.д. Пропажа, кража, утеря, продажа, разбалтывание конфиденциальной информации или уход ведущих информированных специалистов - с этим каждодневно сталкиваются сотни разных по масштабу компаний.

Немецкий промышленник А. Крупп еще в 50-е годы прошлого века писал о том, что нужно было

бы иметь второго сторожа, который контролировал первого, и третьего, который бы наблюдал бы за вторым. Как отмечает А.И. Доронин, автор книги "Основы экономической разведки" на своих предприятиях "Крупп организовал строго охраняемые секретные отделы, а у прусского правительства просил разрешения на приведение всего персонала к присяге на сохранение производственной тайны" (2).

Основатель компании "Sony" А. Морита замечает по этому поводу: "когда нет преданности, которая приходит с долговременной занятостью, я не вижу возможности положить когда-либо конец утечке информации и воровству, от которых повседневно страдает американский бизнес, вследствие предательства и нечестности" (4).

Во всех публикациях, относительно безопасности предпринимательства приводятся сведения о том, что сохранность 80% конфиденциальной информации зависит от правильного подбора, расстановки и воспитания кадров, персонала, преданного фирме или предприятию.

Не смотря на то, что люди в наименьшей степени поддаются управлению, можно добиться решения одной из важнейших проблем организационного поведения человека относительно информационной безопасности предприятия - это проблема исполнения.

Социально-психологические основы исполнения следующие: "исполнение" равно "индивидуальные свойства" помноженные на "усилия и на организационную поддержку". Индивидуальные свойства определяют способность работника выполнить полученные задания. Усилия связаны с желанием исполнить задание. Организационная поддержка обеспечивает возможность исполнения.

Управление индивидуальным поведением в организации возможно при понимании:

- биологически обусловленной подсистемой личности;
- индивидуальных форм отражения реальности (память, внимание, мышление);
- подсистемы опыта (знания, умения, навыки);
- социально обусловленной подсистемы (управленческая направленность для менеджера, отношения между людьми).

К биологически обусловленной подсистеме личности относятся возрастные особенности, различия по признакам пола, расы, свойства темперамента, физические особенности.

Г.В. Ангелов
Г.А. Черняк

В управленческой деятельности необходим учет психологических особенностей возрастных этапов жизненного пути работника. Выделяют два периода у активно действующих людей в организации:

- 1) взрослость:
 - ранняя (21-25);
 - средняя (25-45) (пик интеллектуальных достижений);
 - поздняя (45-55) (упадок физических и умственных сил);
 - пред пенсионный возраст (55-60) (пик наиболее общих социальных достижений);
- 2) старение:
 - удаление от дел;
 - старость;
 - одряхление (65-75).

Руководитель должен учитывать каждый период особенности поведения личности в организациях. С возрастом накапливается опыт, формируются навыки, умение, стереотипы. Сохранность работоспособности человека с возрастом зависит от уровня сложности решаемых им задач в организации, а также от его способности к постоянному обучению.

Темперамент определяет динамику психической деятельности человека. К свойствам темперамента относятся: сензитивность - чувствительность к воздействию внешней среды; реактивность - характерная особенность произвольных реакций; активность - определяющая произвольные действия и их балансы.

Физиологической основой темперамента являются основные свойства нервной системы:

- сила - слабость;
- уравновешенность - неуравновешенность;
- подвижность - инертность.

Пластичность поведения (адаптивность) - это негибкость поведения, пониженная приспособляемость, трудности изменения поведения при изменении во внешней среде.

Нейротизм - это эмоциональная нестабильность. Высокий уровень нейротизма обуславливает низкую устойчивость к неопределенности (работники предпочитают ясные точные инструкции, четкие правила, структурированные задачи), потребность в поддержке со стороны других, нестабильность самооценки, связанной с работой, чувствительность к удачам и неудачам, чувствительность к угрозам.

Эти знания лежат в основе принципов всемерного развития и всестороннего использования организацией способностей работников, удовлетворения их разносторонних потребностей, использования механизмов самоорганизации и внутреннего контроля за поведением и деятельностью, стимулирования процессов групповой динамики, демократизации управления, гуманизации труда. В результате реализации этих принципов в группе формируется феномен коллективизма, в основе которого - человеческий фактор.

Под "человеческим фактором" в психологии понимают личность, группу, коллектив, общество, включенные в управленческую систему. В более конкретном понимании - это внутренний мир людей, их потребности, интересы, установки, переживания и т. д.

Именно человеческий фактор определяет ныне конкурентоспособность и эффективность организации. Поэтому в последние годы затраты на человека стали рассматриваться не как издержки, а как активы компании, которые надо правильно использовать.

Если говорить об украинском бизнесе, то следует отметить, что социальная база украинского среднего класса, ориентированного на добросовестную конкуренцию и режим экономической и информационной безопасности, тем более активно участвующего в обеспечении последнего, малочисленна. Новые менеджеры, приходящие в бизнес с вузовской скамьи, не подготовлены к ведению дел в соответствии с требованиями экономической, информационной и социальной безопасности, так как в вузе не "проходили", а опыта деятельности в условиях повышенной степени рисков нет.

Поэтому, на данном этапе, речь идет не о самом воспитании, как о повседневной и сложной работе по внедрению в сознание коллектива принципов лояльности, а привитии зачатков воспитания преданности частному делу, идеологии, флагу фирмы, не только у сотрудников - но и у самих руководителей. Процесс воспитания лояльности у коллектива фирмы - долгий путь и трудный путь. И здесь основными врагами воспитательной работы выступают заорганизованность и двойной стандарт. В связи с вышеуказанным, воспитательная работа должна проводиться повседневно, ненавязчиво: с использованием технических и художественных приемов пропаганды, не кричащей наглядной агит-

тации, "пиара". Коллективно должны обсуждаться герб и флаг фирмы. В воспитательной работе особенно важна гласность примеров "творческого подхода" сотрудников фирмы к своей работе. Материальные поощрения отдельных работников должны быть хорошо обоснованы, вручение премий, желательно проводить в отделе, в котором работает награждаемый сотрудник.

По мере возможности, в воспитательных целях нужно использовать личный пример высшего руководства, его честность, неподкупность и твердость в отстаивании интересов компании, примерное поведение в семье и т.д. Необходимо проводить особую воспитательную работу с сотрудниками - "умницами", которые считают, что их профессионализм позволяет им быть невыносимыми в простом человеческом общении. Вычеркнуть из лексикона руководителей слова: "не нравится - уходи".

Основными помощниками в воспитательной работе пока остаются деньги. За житейские неудобства, связанные с сохранением коммерческой тайны, сотрудникам надо хорошо платить или компенсировать психологическую нагрузку другими средствами - их у руководства достаточно.

Процесс воспитательной работы должен регулярно отслеживаться и корректироваться. Основными результатами всей воспитательной работы должны стать:

- рост производительности труда, прибыли;
- заметное улучшение жизненного уровня сотрудников;
- нормализация психологического климата в коллективе;
- появление у сотрудников чувства сопричастности к общему делу;
- уменьшение или ликвидация текучести кадров;
- снижение негативных последствий человеческого фактора в системе обеспечения комплексной безопасности;
- уменьшение числа вероятных нарушителей правил и норм безопасности среди персонала фирмы и т.д.

Выводы. Национальные теоретические основы украинского бизнеса, его составляющие, только

начинают закладываться. Учитывая вероятность того, что украинский бизнес пойдет по тому же пути, что и западный, можно предположить, что невнимание к проблеме человеческих отношений может стать причиной серьезных социальных конфликтов, а нерешенность проблемы человеческих отношений чревато угрозами комплексной системе безопасности частного бизнеса. Поэтому украинским бизнесменам нужно изучать мировой теоретический, практический, психологический опыт в области разрешения проблем социальной напряженности.

Список использованных источников

1. Ангелов Г.В., Стремядин В.В., Буценко И.Н., Паламарчук В.В. Человеческая компетентность в современном управлении. Киев-Одесса: С-МИЛ; 2004.
2. Доронин А.И. Основы экономической разведки. Тула: Гриф и К, 2000.
3. Киссе А.И., Демченко Д.М., Ангелов Г.В.. Национальные особенности в современном менеджменте. Київ-Одеса: СМІЛ; 2004.
4. Ковров А. В. "Предатели: "Пятая колонна" в организации. Москва: АРСИН; 1999.
5. Левчук В.В., Мишковец А.В., Котлик С.В., Калашник В.И., Агеева И.Н., Неустроев Ю.Г., и др.. Менеджмент: инновационно-стратегические и психолого-этические аспекты: Научно-учебное пособие. Одесса: Астропринт; 2009.
6. Черняк Г.А., Ангелов Г.В., Заричанский А.П., Кропивко А.Ф., Мазуренко В.И. Психология человеческой деятельности: Учебное пособие. Одесса: ВМВ; 1998.
7. Черняк Г.А., Ангелов Г.В., Заричанский А.П., Кропивко А.Ф., Мазуренко В.И. Психология человеческих взаимосвязей: Учебное пособие. Одесса: ВМВ; 1999.
8. Черняк Г.А., Ненов И.Г., Паламарчук В.В., Соц С.М., Беленькова И.Р., Ангелов Г.В. PR как составляющая деловой культуры: Учебное пособие. Одесса: КП ОГТ; 2011.
9. Черняк Г.А., Гордиенко И.А., Буценко И.Н., Дышкантюк О.В., Тодорова С.М., Титлова О.А., и др., Поиск гармонии в человеческом взаимопонимании: Учебное пособие. Херсон: Гринь Д.С.; 2014.