

## **Разработка методики повышения уровня информационной безопасности на основе институционального управления персоналом (на примере ООО «Кредитэкспресс Финанс»)**

На данный момент основной, стратегически важной задачей для экономики России является ее ускоренное развитие, особо значимыми остаются вопросы информационной безопасности (ИБ) банковской системы, так как данный сектор экономики играет весомую роль в обеспечении экономической безопасности государства в целом. Одним из важных звеньев банковской системы являются коллекторские агентства (КА), осуществляющие мониторинг и возврат просроченных задолженностей заемщиков, а недостаточно надежное функционирование одного из звеньев банковской системы может привести к весьма плачевным последствиям во всей финансовой системе государства.

В систему ИБ КА как любого объекта информатизации в общем виде входят мероприятия организационной, правовой направленности, программно-аппаратные средства защиты, подсистема физической защиты [1], [2]. В отечественной практике управления организационные мероприятия, кадровое направление деятельности предприятия долгое время рассматривались как второстепенные. Но за любыми результатами деятельности организации всегда стоит человек, недооценка роли которого неизбежно приводит к резкому падению эффективности функционирования какого-либо вида деятельности предприятия или системы, в частности системы информационной безопасности. Ввиду того, что проведенный анализ особенностей КА показал, что человеческий фактор имеет очень активное влияние на эффективность работы и функционирования системы информационной безопасности, был сделан вывод, что едва ли не главную роль в обеспечении информационной безопасности КА играет грамотное управление социальной подсистемой.

Возникает задача: найти такие организационные механизмы управления персоналом, которые (при корректном функционировании всех остальных подсистем комплексной системы безопасности) способствовали бы повышению уровня информационной безопасности.

В качестве организационных механизмов рассмотрим институциональные меры воздействия, поскольку в отличие от правовых и экономических методов они учитывают интересы не только отдельных работников, но и интересы всего коллектива, а значит организации в целом. Кроме того, правовые меры в виде нормативно-распорядительной документации и законодательства не поддаются внутреннему влиянию, а меры экономического характера имеют временный эффект и используются в виде исключения. Эффективность работы сотрудника, в частности соблюдение им политики ИБ, принятой в организации, прежде всего, зависит от его лояльности. Лояльностью будем называть желание работника соблюдать предписанные положения, должностные инструкции и нормы поведения.

Проблема управления персоналом достаточно освещена в трудах российских и иностранных ученых [3-6], но по причине того, что поведение людей содержит в себе неопределенность и является слабо формализуемой проблемой, то, по сути, отсутствуют формализованные методики поиска оптимальных управленческих решений в данной сфере.

Так как методы институционального управления нацелены на снижение общей неопределенности в системе, делая взаимодействие между работниками организации более точными, корректными и прогнозируемыми, и четкая методика поиска оптимума в сфере управленческих решений отсутствует, была разработана методика подбора оптимального уровня институциональных мер воздействия на персонал с целью повышения уровня ИБ в организации:

1. Выделить весь ряд видов деятельности, которые влияют на уровень ИБ и требуют регламентации.

2. Предложить персоналу и руководству проранжировать выявленные в п.1 виды деятельности с целью получения их весов.

3. Выявить, насколько каждый из регламентов упорядочивает соответствующий вид деятельности.

4. Найти общую упорядоченность деятельности социальной подсистемы  $U$ .

5. Выяснить отношение сотрудников к предлагаемым мерам институционального воздействия; поставить в соответствие их вербальным оценкам числовые значения согласно шкале Харрингтона, далее вычислить средний уровень лояльности персонала  $L$ .

6. Оценить потенциальную эффективность  $E_R$  предложенных институциональных мер, вычислив произведение  $U$  на  $L$ .

7. Предъявить найденное в п.6 значение ЛПР (Лицу, принимающему решение). Если оно его удовлетворяет, то применить предложенные меры. Иначе предпринять меры по улучшению степени упорядоченности деятельности и/или увеличить лояльность персонала по отношению к предлагаемым мерам институционального воздействия.

Поскольку на практике часто дальнейшее улучшение степени упорядоченности деятельности невозможно, потому что сотрудники организации попросту не могут запомнить большое количество инструкций, а частое обращение к их текстам увеличивает время, затрачиваемое на выполнение операций, единственным способом достичь необходимого значения уровня ИБ оказывается увеличение лояльности персонала путем увеличения степени мотивированности, удовлетворенности и приверженности персонала организации. Для этого необходимо задействовать методы мотивационного и информационного управления.

По причине постоянной угрозы в виде внутренних нарушителей для предприятия очень важно вкладывать временные и материальные ресурсы в подготовку, обучение и тестирование такого жизненно важного компонента безопасности как персонал.

### Список литературы

1. Давидюк Н.В. Разработка системы поддержки принятия решений для обеспечения физической безопасности: диссертация кандидата технических наук: 05.13.01, 05.13.19 / Давидюк Надежда Валерьевна; [Место защиты: Астрахан. гос. техн. ун-т].- Астрахань, 2010.- 209 с.: ил. РГБ ОД, 61 10-5/2891
2. Давидюк Н.В. Методика оценки требуемого уровня защищенности информационных ресурсов автоматизированных систем обработки информации и управления //Научный вестник НГТУ. №4(65). – 2016. – С.100-109
3. Боголиб Т.А. Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии // Проблемы теории и практики управления - 2012. - № 11-12. - С.53-57.
4. Коротков Э.П. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал //Проблемы теории и практики управления - 2010. - № 4. - С.18-30.
5. Sarah E.A. Dixon, Marc Day, Chris Brewster Changing HRM systems in two Russian oil companies: Western hegemony or Russian spetsifika // The International Journal of Human Resource Management 12/2014; 25(22) p.p. 255-267.
6. Фан Л. Стратегическое управление человеческими ресурсами в корпорации «Хайэр» //Актуальные проблемы современной науки. - 2012. - № 2. - С.39-45.