

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В.М. Дудатьєва, асистент,

А.О. Гнатюк, студент

Вінницький національний технічний університет

Комплексний захист інформації передбачає систему організаційних і технічних заходів і засобів для перекриття можливих каналів витоку інформації, а також реалізацію ефективної політики безпеки та використання кваліфікованих кадрів.

Розробку заходів, які забезпечують максимальну безпеку доцільно здійснювати з урахуванням принципу перекриття можливих каналів витоку інформації. Існують такі основні носії інформації: людина, документи, засоби зв'язку, зокрема такі, як телефони, телефакси та комп'ютерні системи та мережі. Відомий факт, що найслабшою ланкою в цьому ланцюгу є людський фактор. Людина має свої звички, інтереси, слабкості, через які на неї можна впливати, внаслідок чого отримати доступ до потрібної інформації, минаючи всю систему захисту. Корінь проблеми полягає в етико-психологічній підготовці кадрів. Практично всі великі підприємства, корпорації вкладають великі кошти в апаратні засоби захисту інформації, в аналіз, моніторинг, розробку внутрішньої політики безпеки і в останню чергу звертають увагу на психологічну підготовку спеціалістів, що найчастіше і приводить до краху всієї системи захисту. В загальному вигляді система заходів щодо забезпечення інформаційної безпеки може бути такою: обмеження доступу до інформації, розробка і втілення різноманітних

організаційних заходів, які спрямовані на перевірку надійності працівників, спеціальне навчання працівників тощо. Необхідно також враховувати, що інформація, яка складає основу безпеки підприємства може бути цікавою для конкурентів, які, у свою чергу, для отримання цієї інформації можуть застосовувати різні засоби і методи, у тому числі і методи конкурентної розвідки. У таких випадках забезпечення інформаційної безпеки стає задачею для всього колективу.

Для того, щоб суттєво зменшити витік інформації через людину, необхідно більше уваги приділяти спеціальній підготовці фахівців, які будуть мати доступ до конфіденційної (стратегічної) інформації компанії. Нескладно впливати на людину в момент, коли у неї проблеми в особистому житті чи на роботі. Людина в такі моменти потребує психологічної підтримки, співчуття, розуміння її проблеми. Вирішувати цю проблему складно, тому доцільно проводити психологічний моніторинг у колективі, що дозволить контролювати загальний стан, настрій працівників, попередження виникнення різноманітних конфліктів. Необхідно також проведення ефективної політики щодо заохочень і покарань, консультування керівників і співробітників з особистих питань тощо. При цьому потрібно завжди пам'ятати, що некваліфікована допомога може лише погіршити ситуацію та збільшити ризики для компанії. Щоб такого не сталося, необхідно для вирішення таких задач звертатися до кваліфікованих спеціалістів. Також мають бути реалізовані попередні заходи, починаючи з моменту прийняття працівника на роботу, а саме: укладання трудового договору, підписання угоди про збереження конфіденційної інформації, службової таємниці, матеріальної відповідальності, ознайомлення під розпис з посадовою інструкцією.