

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНІЇ В ГАЛУЗІ ЗАХИСТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У даній роботі розглянуто основні шляхи захисту комерційної таємниці компанії в контексті роботи з її людськими ресурсами.

Ключові слова: комерційна таємниця, служба безпеки, кадровий спеціаліст, співбесіда

Abstract

This paper considers the main ways to protect trade secrets of companies in the context of working with its human resources.

Keywords: trade secret, security service, personnel specialist, interview

Вступ

Кадровий склад компанії, як один з базових ресурсів будь-якої компанії, впливає не тільки на її виробничі успіхи, але й на схоронність комерційної таємниці. В силу того, що відповідність кваліфікації та морально-етичних якостей працівників до поставлених задач, їх уміння зберігати виробничі секрети впливають на стабільність роботи та перспективи розвитку бізнесу, кадровій роботі з персоналом в компаніях відводиться особлива роль.

Організація управління персоналом компанії в галузі захисту комерційної таємниці

Світова статистика свідчить про те, що близько 80% збитків матеріальних активів організаціям завдає їх власний персонал. Тому, топ-менеджерам необхідно мати максимально повне уявлення про якість людського ресурсу, який не лише є рушієм виробничих успіхів компанії, але також є носієм інформації про компанію, в тому числі конфіденційної. В цьому контексті на допомогу приходить служба безпеки, робота якої дозволяє зібрати відомості про співробітників та передбачити їх дії [1].

Задача служби безпеки, з одного боку, передбачає виявлення осіб, які схильні до шахрайства, крадіжки, недобросовісної роботи і т.д., а з іншої – сприяння створенню єдиної команди перевірених добросовісних співробітників. Діяльність служби безпеки компанії у сфері захисту комерційної таємниці передбачає ряд організаційних (регламентація внутрішньокорпоративних процедур, контроль економічної діяльності компанії, навчання персоналу, профілактична робота зі співробітниками) та організаційно-технічних заходів (фізична та технічна охорона об'єктів, аналіз роздруківок службових переговорів, використання електронної пошти, аналіз використання копіювально-розмножувальної техніки, контроль за поведінкою співробітників у зоні огляду відкритих камер відеонагляду), використання особистих спостережень і бесід, а також результатів інформаційно-аналітичної роботи [2].

Всю кадрову роботу по захисту комерційної таємниці при взаємодії з персоналом можна поділити на три етапи: попередній (процедури перед прийомом на роботу), етап трудових відносин в компанії, заключний етап (при звільненні співробітника).

На попередньому етапі співробітник обов'язково піддається професійному та психологічному тестуванню, проходить співбесіду з професійними кадровими спеціалістами. До уваги беруть також письмові рекомендації від надійних джерел, відомості про кандидата з попереднього місця роботи, результати запитів у правоохоронні органи. Для вивчення особистих якостей людини часто звертаються до методів та процедур наукової психології, за допомогою яких можна провести різносторонню оцінку кандидата і скласти його психологічний портрет.

За досвідом кадрових спеціалістів та професійних вербувальників у сфері бізнес-розвідки можна виділити ряд якостей, якими володіють потенційні порушники режиму секретності: емоційна нестабільність, низька чи навпаки завищена самооцінка, розчарування у своїх здібностях,

незадоволення службовим чи матеріальним становищем, хвастливість, брехунство, слабодухість, заздрисливість, егоїстичність, недисциплінованість, неакуратність, безвідповідальність, схильність до надмірного вживання алкоголю та зловживання наркотичними засобами. Однак, слід врахувати що якісна робота менеджера, який зумів побудувати згуртований колектив, може легко компенсувати деякі недоліки підлеглих і вони не матимуть бажання зраджувати спільну ідею [3].

Етап трудових відносин характеризується застосуванням ряду організаційних та технічних заходів при організації робочого процесу та побудові трудових відносин адміністрації з персоналом. Адміністрація компанії повинна потурбуватись про захист своїх прав на забезпечення схоронності комерційної таємниці у юридичному полі відносин. З цією метою обов'язково розробляються положення про комерційну таємницю на підприємстві, інструкції по виконанню співробітниками режиму нерозголошення комерційної таємниці, угоди про нерозголошення комерційної таємниці, які підписуються особами, що мають доступ до цієї інформації, в статут підприємства вводяться розділи, що регламентують захист комерційної таємниці. Перед прийомом співробітника на роботу відділ кадрів повинен виконати ряд обов'язкових процедур: підписати з працівником трудовий контракт, до якого входять також обов'язки щодо дотримання трудової дисципліни, заходів безпеки та режиму комерційної таємниці, довести до його відома зміст нормативних актів та інструкцій, затверджених на підприємстві, що стосуються режиму безпеки та комерційної таємниці, підписати з працівником угоду про нерозголошення комерційної таємниці, попередити працівника про відповідальність за недотримання вимог локальних нормативних актів та інструкцій на підприємстві [4].

Звільнений співробітник також може становити загрозу економічній безпеці фірми, оскільки він більше не має ніяких зобов'язань перед роботодавцем та вважає, що може поділитись цінними відомостями із зацікавленими людьми. Тому, на завершальному етапі, для зниження рівня небезпеки таких наслідків, при звільненні, працівника необхідно попередити про заборону використання отриманих відомостей в особистих інтересах та інтересах третіх осіб, а також взяти з нього підписку про нерозголошення конфіденційної інформації протягом певного терміну після звільнення. Згідно законодавства України, за порушення режиму комерційної таємниці особи можуть притягуватись до матеріальної, дисциплінарної, цивільно-правової, адміністративної та кримінальної відповідальності [5].

Висновки

Отже, дотримання режиму комерційної таємниці забезпечується за рахунок злагодженої роботи керівництва компанії та її співробітників. В інтересах компанії організувати грамотний підхід при підборі персоналу, організації робочого процесу, особливо в контексті розмежування інформаційних потоків та забезпечити ефективну роботу служби безпеки, на які власне і покладаються усі обов'язки у сфері захисту комерційної таємниці. Працівники в свою чергу несуть відповідальність за дотримання усіх вимог та виконання зобов'язань, прийнятих у зв'язку з підписанням трудового договору та угоди про нерозголошення комерційної таємниці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Комерційна таємниця на підприємстві *HR Луга* : веб-сайт URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=343> (дата звернення: 04.02.2021).
2. Работа службы безопасности компании с персоналом *HR Луга* : веб-сайт URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=545> (дата звернення: 04.02.2021).
3. Молчание ягнят, или Как заставит персонал хранить секреты фирмы *HR Луга* : веб-сайт URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=5529> (дата звернення: 04.02.2021).
4. Коммерческая тайна и кадры *Taggerd* : веб-сайт URL: <https://www.taggerd.su/info/kadrovaya-politika-i-kommercheskaya-tayna/> (дата звернення: 04.02.2021).
5. Як покарати працівника за розголошення комерційної таємниці *Вікіпедія* : веб-сайт URL: https://en.wikipedia.org/wiki/NATO_Response_Force (дата звернення: 04.02.2021).

Ярова Марія Сергіївна – студентка групи УБ-176, Факультет менеджменту і інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: fm.ub17b.yarova@gmail.com

Yarova Maria S. - student of UB-17b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: fm.ub17b.yarova@gmail.com.