

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЦЕЛЯХ СОХРАНЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ

О. А. Лифанова

*Учреждение образования «Гомельский государственный
технический университет имени П. О. Сухого», Беларусь*

Научный руководитель А. Е. Веретило

Конкуренция является одним из обязательных и естественных элементов рынка. Конкурентная борьба невозможна без получения информации. Ее осуществление может принимать самые различные формы, в том числе и такие, как хищение или сбор чужой информации, который носит общеизвестное название шпионаж. В условиях командно-административной экономики не возникало необходимости в более глубоком изучении этого явления. Однако в условиях рыночно-конкурентной деятельности подходы к такому явлению как шпионаж, резко меняются.

Важным условием эффективности конкурентной борьбы является сохранение в тайне сведений, овладение которыми посторонними лицами могло бы ослабить экономические позиции предприятия и нанести ему ущерб. Коммерческий шпионаж не позволяет реализовать предприятию конкурентные преимущества, обесценивает значительные затраты, связанные с осуществлением исследований, опытно-конструкторских разработок и других мер. В то же время недобросовестный конкурент имеет возможность резко снизить издержки конкурентной борьбы (Дж. Д. Рокфеллер использовал классические методы шпионажа для победы над конкурентами в борьбе за месторождения нефти в США в 70-х гг. прошлого века).

На современном этапе Республика Беларусь выходит на мировые рынки, следовательно, предприятиям уже следует подумать над защитой своих коммерческих тайн.

Основным ресурсом, работающим с документацией предприятия, является персонал предприятия. Люди в ряду источников конфиденциальной информации занимают особое место как активный элемент способный выступать не только источником, но и субъектом злонамеренных действий. Люди являются обладателями и распространителями информации в рамках своих функциональных обязанностей. Они способны ее анализировать, обобщать, делать соответствующие выводы, а при определенных условиях, скрывать, продавать и совершать иные криминальные действия, вплоть до вступления в преступные связи со злоумышленниками.

В настоящее время руководители ведущих коммерческих структур осознали место и роль своих сотрудников в общей системе информационной безопасности, и то, как степень их квалификации и морально-нравственные качества соответствуют решаемым задачам.

В чем же основная проблема разглашения конфиденциальной информации? Во-первых, в том, что нет практики ее защиты, а также профилактики ее разглашения. Основной службой, взаимодействующей с кадрами, является служба управления персоналом. Важным этапом ее работы является отбор кандидатов. Именно на этой стадии предприятие имеет возможность, при квалифицированном подходе, существенно обезопасить себя от разглашения.

Первичной обязанностью менеджеров по безопасности можно назвать разностороннюю проверку кандидатов. Можно предложить следующие виды проверок:

- проверка по «милицейским» учетам – наличие судимости, наложение существенных административных взысканий, утеря паспорта, наличие розыскных дел;
- проверка рекомендаций с прошлых мест работы через службы безопасности тех предприятий или легендированно;
- проверка соответствия регистрации по месту жительства (пребывания);
- проверка кредитной истории через службы безопасности или кредитные отделы банков, предоставляющих потребительские и иные кредиты;
- проверки на наличие связей в криминальном мире, в том числе через родственников;
- проверка наличия недвижимого и движимого (автомобилей) имущества, в том числе на соответствие заявленному;
- проверка участия в капитале (учреждение, акционирование) юридических лиц, как коммерческих, так и некоммерческих, в т. ч. общественных организаций;
- проверка предоставляемых документов (диплом, паспорт) на соответствие формы и содержания действительности и т. д.

Данные мероприятия являются наиболее дорогостоящими, наиболее трудоемкими, наиболее сложными, они не во всех случаях дают ожидаемый результат, но вместе с этими недостатками они обладают одним несомненным преимуществом – реальностью предоставляемой информации. Это связано с тем, что информация собирается там и таким образом, что объект изучения не может повлиять на результаты исследований либо ему проблематично оказать такое воздействие. Возникает такой эффект по следующим причинам:

- большинство людей не предполагают возможность их столь глубокого изучения;
- если такое предположение и существует, то реализовать закрытие информации под силу не всем;
- даже если принимаются меры по закрытию такого рода информации, полностью закрыть ее невозможно.

Поскольку факторов риска довольно много, их доскональное изучение (как уже было сказано) требует времени и материальных затрат. Поэтому рекомендуется подвергать тщательной проверке лишь тех, кто по должностным обязанностям получает доступ к коммерческой информации. Из этого следует, что в должностных инструкциях должны быть четко оговорены материалы, которые может использовать сотрудник, занимающий конкретную должность.

В «Квалификационном справочнике должностей руководителей и специалистов», говорится о должностях инспектор и инженер по охране коммерческой информации. Органом, контролирующим их работу, называется служба безопасности, но по информации, полученной на предприятиях (РУП ГЗСХМ Гомсельмаш, ГСЗ им. С. М. Кирова), таковой службы у них нет, как и подобных должностей. Часть ее обязанностей исполняет военизированная охрана. Непосредственно охрана – это последнее звено в длинной цепи мероприятий по безопасности.

Следовательно, коммерческая информация находится практически в свободном доступе, чего никак не может быть в условиях рыночной экономики. На основании этого предлагается создать подразделение в составе 3-х человек: машинистки сектора обработки документов с грифом «коммерческая тайна», делопроизводителя сектора обработки документов с грифом «коммерческая тайна», инспектора по работе с персоналом, допущенным к материалам с грифом «коммерческая тайна».

Машинистка сектора обработки документов с грифом «коммерческая тайна» – сотрудник, который непосредственно участвует в обработке всех материалов. Целеобразно создать такую должность, чтобы минимизировать количество людей, имеющих доступ к документам с грифом «коммерческая тайна».

Делопроизводитель сектора обработки документов с грифом «коммерческая тайна» – сотрудник, в обязанности которого входит: четкое знание сведений, составляющие коммерческую тайну; обеспечение сохранности проходящей служебной документации; обработка поступающей корреспонденции, направление ее в структурные подразделения; ведение картотеки учета прохождения документальных материалов, контроль за их исполнением, выдача справки по зарегистрированным документам исполнителям, допущенным к документам с грифом «коммерческая тайна»; ведение учета получаемой и отправляемой корреспонденции с грифом «коммерческая тайна», систематизация и хранение документов текущего хранения; подготовка и сдача в архив документов, законченных делопроизводством. Это также позволит минимизировать количество людей, имеющих доступ к документам с грифом «коммерческая тайна» и ужесточить контроль над использованием как «внутренней» так и «внешней» документации.

Инспектор по работе с персоналом, допущенным к материалам с грифом «коммерческая тайна» – сотрудник, осуществляющий непосредственный контроль за работой персонала, использующего материалы с грифом «коммерческая тайна». В его обязанность входит: проводить беседы с поступающими на работу и увольняющимися и оформлять обязательства о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну; изучать поступающего на работу сотрудника в части его прошлой трудовой деятельности; оформлять обязательства о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну; анализировать служебную осведомленность сотрудников, работающих со сведениями, составляющими коммерческую тайну; изучать состояние трудовой удовлетворенности сотрудников, допущенных к работе с конфиденциальной информацией, с целью предупреждения их увольнения; вести досье на сотрудников, допущенных к документам с коммерческой тайной; участвовать в обучении сотрудников по вопросам защиты коммерческой тайны; участвовать

в разработке планов комплектования кадрами подразделений, работающих с конфиденциальными документами; требовать от сотрудников письменных объяснений по фактам нарушения требований сохранности конфиденциальной информации.

Именно такая структура позволяет при минимальных затратах (что достаточно актуально) организовать защиту информации на начальном этапе разработки системы мероприятий по охране коммерческой тайны предприятия.

Но для каждого предприятия структура этого подразделения индивидуальна. При его создании руководитель должен руководствоваться следующими пунктами:

1. Определить тот уровень финансирования, который в состоянии обеспечить охрану коммерческой тайны.
2. Оцените уровень угроз предприятию.
3. Сопоставляя возможности финансирования с уровнем угроз расставить акценты в работе системы безопасности и определить задачи.