

УДК681.3

Т. Ю. Зырянова, Е. В. Черданцева

Методика профессионально-психологического отбора кандидатов на должность специалиста по защите информации

В представленном докладе рассмотрены социально-психологические аспекты проблем информационной безопасности организации. Исследована проблема влияния человеческого фактора на систему защиты информации.

Создают, получают, обрабатывают, хранят информацию люди, значит, и носителями защищаемой информации, являются люди, сотрудники той или иной организации – самое ответственное и самое уязвимое звено защиты информации.

Пренебрежительное отношение к «слабому звену» системы безопасности может стать роковым даже для крупных компаний. Еще большую опасность это представляет для субъектов малого и среднего бизнеса.

Система защиты информации уязвима, потому что именно человек является ключевым элементом данной системы. Поэтому необходимо учитывать потребности, интересы и ценности человека, а не рассматривать его как винтик большой машины, лишь пытаясь выжать из него максимум эффективности.

Обеспечение психологической надежности персонала организации, следовательно, и информационная безопасность во многом зависят от качества подбора сотрудников и контроля за проходящими в организации социально-психологическими процессами.

Отбор кадров является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно от людей, в конечном счете, зависят ее экономические показатели, конкурентоспособность и информационная безопасность.

Более точно определить состояние кандидата с точки зрения его соответствия требованиям, предъявляемым к вакантной должности, а также потенциала развития можно с помощью специальных тестов, в том числе на профессиональную пригодность и психологическое состояние.

Среди качеств, оцениваемых при тестировании, следует выделить необходимые и нежелательные личностные качества, которые в отдельных случаях следует рассматривать как нейтральные или как противопоказания к занятию соответствующей должности.

В табл. 1 перечислены методики, предоставляющие наиболее полную оценку сформированных профессионально важных личностных характеристик специалиста по защите информации.

Таблица 1

Структура методического обеспечения и показания к работе по специальности «Специалист по защите информации»

Методика	Качество	Показатель
Ориентировочная анкета (ОРА)	Личностная направленность	Направленность на дело
Опросник 16.PF Кеттел, форма С (КТС)	Общительность	Фактор А (4–7 стенов)
	Интеллект	Фактор В (8–10 стенов)
	Эмоциональная устойчивость	Фактор С (7–10 стенов)
	Независимость	Фактор Е (6–8 стенов)
	Озабоченность, серьезность	Фактор F (3–5 стенов)
	Социальная доминантность	Фактор G (8–10 стенов)
	Смелость	Фактор H (5–8 стенов)
	Толстокожесть	Фактор I (3–5 стенов)
	Подозрительность	Фактор L (5–7 стенов)
	Практичность	Фактор M (1–3 стенов)
	Дипломатичность, проницательность, хитрость	Фактор N (8–10 стенов)
	Чувство вины, тревожность	Фактор O (6–8 стенов)
	Радикализм	Фактор Q1 (6–8 стенов)
	Конформизм	Фактор Q2 (6–8 стенов)
	Самодисциплина	Фактор Q3 (8–10 стенов)
	Напряженность в системе социальных конфликтов	Фактор Q4 (6–8 стенов)
	Тревожность	Фактор f1 (5–7 стенов)
Экстраверсия	Фактор f2 (5–7 стенов)	
Динамическая стабильность	Фактор f3 (6–8 стенов)	
Правдивость	Фактор MD (8–10 стенов)	
Методика измерения ригидности (РИГ)	Ригидность	Черты ригидности и пластичности (14–27 баллов)

Продолжение таблицы 1

Методика измерения волевого самоконтроля (ВСК)	Обобщенная характеристика	ВСО (19–24 баллов) высокий уровень
	Настойчивость	ВСН (13–16 баллов) высокий уровень
	Самообладание	ВСС (10–13 баллов) высокий уровень
Методика диагностики способности оказывать влияние на людей	Способность оказывать влияние на людей	СПВ (30–35 баллов) средние показатели

По представленным в табл. 1 методикам проведено анонимное тестирование студентов II–V курсов специальности «Организация и технология защиты информации» Уральского государственного университета путей сообщения. По полученным результатам выявляются особенности студентов IV и V курсов.

Результатом исследования стала методика профессионально-психологического отбора кадров: разработана тестовая анкета для оценки профессиональной пригодности кандидата на должность специалиста по защите информации, который позволяет получить объективную информацию о способностях и возможностях кандидата, составить личностно-деловую характеристику будущего сотрудника.

Литература

1. Бородин И.А. Основы психологии корпоративной безопасности /— М.: Высшая школа психологии, 2004. — 160 с.
2. Купер Д. Отбор и найм персонала: технология тестирования и оценки /— М.: Вершина, 2005. — 138 с.
3. Магура М.И. Поиск и отбор персонала /— М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. — 120 с.
4. Морозова И.Н. Эффективный сотрудник. Технологии подбора персонала /— М.: Феникс, 2005. — 96 с.

Зырянова Татьяна Юрьевна

Уральский государственный университет путей сообщения

Черданцева Е.В.

Уральский государственный университет путей сообщения
Эл. почта: TZyryanova@zi.usurt.ru

T.U. Ziryanova, E.V. Cherdanceva

Technique is professional-psychological selection of candidates on a post of the expert on information protection

In the presented report socially-psychological aspects of information safety problems of the organization are considered. The influence problem of the human factor on information protection system the is investigated