

УДК 658.1

А.К. Скляренко

Інститут інформаційної безпеки НА СБУ, Київ

ЗАХОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ

Людина є головним аспектом у системі захисту інформації. Технічні, організаційні та інші заходи лише інструменти, за допомогою яких люди захищають та викрадають інформацію. Саме через недбале відношення до довірених людині даних, ці дані можуть бути втрачені.

За підрахунками науковців 82% всіх загроз безпеці компанії реалізується через її співробітників.

Це пов'язано з тим, що в більшості компаній, де циркулює інформація з обмеженим доступом (ІЗОД), не має чітко закріпленої політики інформаційної безпеки. Або ж вона є, але визначені в ній загрози, пов'язані з персоналом вирішуються лише адміністративними та технічними засобами.

Кожна людина є особистістю, в якій є свої потреби, бажання та цілі. Для ефективної взаємодії компанії з власним персоналом їх треба знати та намагатися пов'язати з цілями компанії.

Керівництво повинно створювати такі умови, щоб співробітники вважали фірму другою родиною. Підприємство надає своїм співробітникам роботу, матеріальні блага, перспективи службового росту тощо. У зв'язку з цим задача кожного співробітника – примножувати успіх і матеріальний стан компанії (як і своєї родини). Бо успіх підприємства – це стабільність і перспективи його персоналу.

Керівництва більшості компаній намагаються зекономити на власних співробітників, вимагаючи від них повної віддачі за мізерні кошти, ставлячись до них зухвало і не цікавлячись їх проблемами.

Найпоширеніші причини зради співробітників це помста, матеріальна або інша вигода, самореалізація. Ці причини зумовлені тим, що співробітники використовуються як інструмент отримання коштів, а не індивідуальна особистість.

Визначивши потреби співробітника їх можна пов'язати з цілями самої компанії, тим самим покращити ефективність їх досягнення. Якщо персонал компанії буде зацікавлений в її успіху, зменшиться ризик витоку конфіденційної інформації через дії власних співробітників.

Огляд класичних теорій мотивації допоможе виробити власну стратегію відношення керівництва до персоналу компанії. Така стратегія повинна включати не тільки матеріальне стимулювання, але й систему інших засобів заохочення, таких як соціальні гарантії, повага та винагорода (не тільки матеріальна) за плідну працю.

Для розуміння потреб співробітників за основу можна взяти систему потреб А. Маслоу.

Основною суттю цієї теорії є те, що потреби людей з часом змінюються. Досягнувши певного рівня, особа переймається вже іншими потребами. Але неможливо забезпечувати один окремий рівень потреб без забезпечення тих, що йому передували.

Для ефективної мотивації потрібні знання по аналізу персоналу та класичні теорії мотивації. На цій основі можна побудувати дієву систему стимулів, які повинні відповідати конкретній ситуації та бути спрямованими на конкретний колектив. Це допоможе знизити ризики витоку інформації через власних співробітників а також підвищить ефективність їх праці в цілому.

Список літератури

1. Скиба Б.Ю., Курбатов Б.А. *Руководство по защите от внутренних угроз информационной безопасности*. – М.: издательство Питер, 2008. – 320 с.
2. Абрамова Н.Т. *Целостность и управление*. – М.: Наука, 1974. –146 с.
3. Егоришин А.П. *Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие*. – Н.Новгород: НИИМБ, 2003. – 320с.