

Р.П. Герасимов, научный сотрудник, ИПМЭ им. Г.Е. Пухова НАНУ, г. Киев
О.Н. Крук, научный сотрудник, ИПМЭ им. Г.Е. Пухова НАНУ, г. Киев
О.В. Цуркан, аспирант, ИПМЭ им. Г.Е. Пухова НАНУ, г. Киев

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА КАК МЕРА ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЙ МЕТОДОВ СОЦИАЛЬНОЙ ИНЖЕНЕРИИ НА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

We consider a psychological evaluation of candidates for work in the organization as a measure to prevent the effects from the use of social engineering methods.

Вопрос защиты информации становится актуальным в связи распространением методов атак на информационные ресурсы. Наиболее слабым местом в процессе обеспечения безопасности информации на сегодняшний день является человеческий фактор. Так как человек есть неотъемлемым и наиболее уязвимым звеном в работе с информацией, манипулирование его поведенческими тенденциями широко используется для достижения поставленной цели, а именно доступа к информации. При этом методы социальной инженерии, основанные на использовании слабостей человеческой психики, являются наиболее эффективными и безопасными [1].

Информация защищается людьми и, основными носителями информации тоже являются люди, со своим набором комплексов, слабостей и предрассудков, на которых можно играть и на которых играют. К тому же, злоумышленник (он же субъект) получает информацию путем влияния на сотрудника (он же объект) организации. Поэтому, следует уделять большое внимание отбору персонала при приеме на работу кандидатов на предмет стойкости их психики к воздействиям с применением методов социальной инженерии. Этим также объясняется необходимость проведения оценки кандидатов на этапе профессионального отбора кадровыми подразделениями организаций. Актуальность данной темы также обусловлена необходимостью решения следующих задач [2, 3]:

1. Возможность сравнивать кандидатов с абсолютно разными чертами характера и принимать решения на основе форматизированных критериев.
2. Разработка и оценка моделей нарушителей и пользователей при построении комплексной системы защиты информации.

Следует отметить, что термин «отбор» используется применительно к оцениванию людей, которые являются претендентами, кандидатами на определенную должность в организации.

Стратегия отбора основывается на «компетенциях» – это такие профессионально значимые качества личности, которые предъявляются

современным обществом к специалистам определенной профессии, влияют на успешность профессиональной деятельности и дают возможность наиболее полно реализовать себя в ней. В данном случае, определяется не только профессиональный уровень, но и компетенции, описывающие необходимые стандарты поведения и наиболее значимые, для каждой должности, личностные черты кандидата [4, 5].

В свою очередь, компетенции задают логическую схему сбора информации о работе и о кандидатах на эту работу. Применение профессиональных компетенций позволяют сделать процесс отбора более прозрачным, технологичным и управляемым.

Каждая организация самостоятельно определяет стандарт представления компетенции. Процедура прохождения отбора кандидатов зависит от внутренней политики организации.

Залогом успеха отбора является наличие необходимой информации в отношении наиболее значимых качеств кандидата (соответствие профессиональным, должностным и корпоративным требованиям). Профессионально-значимые качества определяют как:

- общие требования;
- специальные требования;
- требования к личности.

Выделяют пять факторов (латентных переменных), представляющих характеристики профессиональных компетенций:

- фактор творческих способностей, включающий в себя такие качества, как способность предвидеть, творческое решение задач, умение проектировать, широкий кругозор;
- фактор личностных характеристик: добросовестность, трудолюбие, эмоциональная устойчивость;
- фактор интеллектуальных способностей, включающий такие признаки, как гибкость мышления, абстрактное мышление, логическое мышление, аналитический склад ума;
- фактор технических способностей: пространственное воображение, склонность к технике, изобретательность, умение проектировать;
- фактор гуманитарных способностей: эстетический вкус, знание иностранного языка, гуманистическая ориентация, творческое воображение.

Все они проявляются, выявляются и диагностируются в процессе тестирования. Существует ряд процедур, которые используются при профотборе. Остановимся более детально на использовании психологических тестов, методик, которые обладают своими характеристиками, особенностью применения и набором навыков, требуемых для обращения с ними [6].

Важным аспектом в профотборе есть поиск максимально эффективных (экономных по времени, объективных и надежных) методов для проверки информации о кандидатах, претендентах, в частности построение психологического портрета, профиля на основе диагностического инструментария: социально-психологического тестирования, которое

выступает как инструмент выявления и оценки психологической и деловой компетентности кандидатов.

Психологические тесты используются для того, чтобы улучшить качество и количество информации, необходимой для принятия решений по отбору.

Тесты профессионального отбора – узкоспециализированы и предназначены для экспресс-диагностики профсоответствия кандидатов в различных областях профессиональной деятельности. Как в классических тестах, так и в новых разработках в области тестовых методик существует ряд своих особенностей, таких как: свойство тестов устаревать, внесение ошибок в процессе перепечатки и компьютеризации, необходимость адаптации под среду использования тестов и методик, оценка их валидности и надежности.

При формировании набора тестов для получения более достоверной информации о человеке используют специальные психологические тесты, разработанные специальные профессиональные тестовые методики. К ним относятся тесты по оценке настроения, мотивации, работоспособности, а также личностные методики, позволяющие определять индивидуальные особенности и черты характера.

Основами базовой модели для построения системы профессионального отбора являются [7, 8]:

1. *Проверка профессиональных знаний и умений.* «Тесты достижений» призваны проверить наличие специальных профессиональных знаний и, отчасти, способность их применять при решении практических задач. Такое тестирование дает более объективную информацию о кандидате, чем формальные данные об образовании, повышении квалификации и трудовом стаже.

2. *Исследование профессиональной мотивации.* Тестирование профессиональной мотивации предполагает не только изучение профессиональных интересов, но и отношения к профессиональным ценностям, стоящим за каждым видом профессиональной деятельности. Специализированные тесты позволяют минимизировать влияние фактора социальной желательности и конъюнктурного интереса на общую картину профессиональной мотивации, фиксируемую результатами тестирования.

3. *Анализ общего уровня развития (IQ) и структуры интеллекта.* Более объективными, с точки зрения методологии сбора данных, и информативными, с точки зрения полученных результатов, можно признать тестовые методики, предназначенные для анализа уровня развития отдельных способностей в структуре интеллекта.

4. *Анализ структуры индивидуально-личностных качеств.* Психодиагностические методики, исследующие устойчивые особенности личности (темперамент, характерологические черты, психологические акцентуации, эмоциональные и поведенческие реакции и др.), позволяют трансформировать информацию об отдельных психологических свойствах

личности в прогноз психологической предрасположенности (отсутствию предрасположенности) к самореализации в рамках той или иной профессиональной деятельности.

5. *Анализ структуры коммуникативных установок личности.* К числу требований в отношении личностных качеств, неизменно предъявляемых к специалистам любой профессиональной сферы (ситуативно имеющих большую или меньшую значимость при трудоустройстве), относятся коммуникабельность, неконфликтность, умение работать в команде и т.п.

Принципиальные отличия в построении специальных тестов, «тестов профотбора» непосредственно связаны со спецификой решаемых прикладных задач. Целью тестирования, в данном случае, является не определение специфики проявления психологических, характерологических или поведенческих особенностей личности как таковых, а степень соответствия интенсивности проявления тех или иных качеств нормативам, определенным психограммой конкретной профессии (специальности). Соответственно, в процессе тестирования исследуются только те психологические качества и способности человека, которые непосредственно влияют на степень его потенциальной успешности в рамках той или иной профессиональной деятельности. Результаты, полученные в процессе тестирования, сопоставляются с нормами профессиограммы. В зависимости от степени расхождения между реальными результатами и нормами профессиограммы, высчитывается интегральный балл профессионального соответствия.

В Украине в настоящее время при профессиональном отборе чаще всего используются разнообразные «бумажные» методики, преимуществами которых является гибкость и адаптивность. Но их использование вызывает ряд трудностей:

- тестирование при профотборе чрезвычайно трудоемко и занимает много времени.
- профессиональная некомпетентность менеджера по персоналу.
- сложность проверки корректности получаемых результатов.
- использование тестов не официального разработчика.
- сложность обработки полученных результатов с точки зрения их комплексного анализа и составления интегрального заключения.

Условием, определяющим практическую целесообразность психологического профотбора, является доказанность его социально-экономической оправданности, наличие обоснованной и апробированной системы отбора, опытных специалистов-диагностов.

Итак, правильный и своевременный поход к проблеме отбора и оценки кандидатов при приеме на работу на этапе психологического тестирования, во-первых, дает возможность предупредить нарушения и потери информации вследствие применения методов социальной инженерии, а во-вторых, позволяет оценить уровень стойкости кандидатов на должность, и вероятность реализации атак, выполняемых нетехническими способами.

1. Кузнецов М., Симдянов И. Социальная инженерия и социальные хакеры. – СПб.: БХВ-Петербург, 2007. – 358 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ТК Велби, изд. Проспект, 2006. – 407 с.
3. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М., 2005. – 339 с.
4. *Общая психодиагностика (основы психодиагностики, немедицинской психотерапии и психологического консультирования).* - М.: Издательство Московского университета, 1987.
5. *Психологическая диагностика* /Под ред. К. М. Гуревича. — М., 2000
6. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт. — М., 2002.
7. Сагитдинов М.Ш. Кадровая политика: время диктует новые подходы // Деньги и кредит, 1/2000.
8. Чижов Н.А. Персонал предприятия: технология управления и развития, М.: Издательский центр «Анкил», 2003. – 275 с.

Поступила 4.10.2010р.

УДК 539.1.08

Ю.Л. Забулонов, д.т.н., В.М. Буртняк, к.т.н.

Институт геохимии окружающей среды НАН и МЧС Украины

ОБ ОДНОМ СПОСОБЕ ОБНАРУЖЕНИЯ СЛАБЫХ ПОТОКОВ ИОНИЗИРУЮЩИХ ИЗЛУЧЕНИЙ

The method of detection the low fluxes of ionizing radiation is proposed. The characteristics of the proposed method are considered. The algorithm for its implementation is described.

В настоящее время для мирового сообщества особое значение приобрела проблема ядерной безопасности. Важным направлением деятельности международных организаций в том числе ООН, МАГАТЭ, Евросоюза в этой области является разработка мер предотвращения распространения ядерных материалов. Так на последнем саммите, посвященном ядерной безопасности принят документ, в котором все участники «признают необходимость межгосударственного сотрудничества для успешного предотвращения незаконного оборота ядерных материалов» и заявляют о готовности бороться с незаконным транзитом ядерных материалов, обмениваться информацией, данными экспертно-технического анализа и сотрудничать в правоохранительной сфере, чтобы обезопасить все ядерные материалы в десятках государств и отрезать доступ террористических групп к ядерным материалам [1].