

УДК 004.056 + 005.962:002:004.056

## **ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАЩИТЕ ИНФОРМАЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

*Л.В. Астахова, А.А. Томилов*

В статье обосновано понятие управленческой компетенции специалиста по защите информации в области кадровой безопасности на основе парадигмы защищенного развития как парадигмы безопасности, социотехнического и информационного характера управления информационной безопасностью, специфики базовых процессов деятельности по обеспечению защиты информации.

Ключевые слова: кадровая безопасность, управление, компетенция, защита информации, специалист.

В одной из наших публикаций обосновано, что кадровая безопасность организации должна обеспечиваться с позиций интегративной парадигмы информационной безопасности – парадигмы защищенного развития. Кадровая безопасность – это определенное и контролируемое организацией единство ее защищенности от кадровых угроз и развития ее человеческого капитала в целях развития конкурентоспособности. Определение этого единства и условий его реализации является важнейшей целью организации. А это значит, что система кадровой безопасности имеет двуединую цель: обеспечение защищенности организации от кадровых угроз и развитие ее человеческого капитала [3].

Полагаем, что объект управления кадровой безопасностью в контексте защиты информации может быть еще более расширен: от человеческого капитала – до культурного капитала информационной безопасности. Под культурным капиталом информационной безопасности мы понимаем все используемые организацией культурные ресурсы, которые накапливают сотрудники организации и организация в целом как отправители и получатели информации в процессе информационного взаимодействия (базовые ценности, нормы, принципы, интеллектуальные, морально-нравственные и социальные качества, ценностно-ориентированные модели поведения). Именно эти ресурсы определяют способность организации к развитию информационной деятельности, в процессе которой организация определяет и контролирует единство существования и развития информационных объектов в их когнитивных и коммуникационных проявлениях, и позволяют организации получать дополнительные социально-экономические выгоды. В структуру культурного капитала информацион-

ной безопасности мы включили гуманистический и интеллектуальный (человеческий и структурный) капитал [1].

Учитывая специфику объекта управления кадровой безопасностью, социотехнический и информационный характер управления информационной безопасностью, специфику базовых процессов деятельности по обеспечению защиты информации, а также общепринятые подходы к компетенции как интегральному свойству личности, обеспечивающему определенные способности, определяем управленческую компетенцию специалиста по защите информации следующим образом. Управленческая компетенция специалиста по защите информации – это интегральное свойство его личности, обеспечивающее его способность к информационной деятельности по определению целей, выбору способов влияния и оказания его на информационную безопасность организации для обеспечения конфиденциальности, целостности и доступности информации в условиях информационных угроз и уязвимостей и с учетом прогнозирования последствий утраты и утечки защищаемой информации [2, с. 9].

Основываясь на вышеприведенном определении кадровой безопасности, а также определении управленческой компетенции специалиста по защите информации, сформулируем определение компетенции управления кадровой безопасностью специалиста по защите информации.

Управленческая компетенция специалиста по защите информации в области кадровой безопасности – это интегральное свойство его личности, обеспечивающее способность к деятельности по определению целей, выбору способов влияния и оказания его на сотрудников организации для развития культурного капитала организации с целью обеспечения конфиденциальности, целостности и доступности информации в условиях динамики кадровых угроз и уязвимостей.

В структуру управленческой компетенции специалиста по защите информации в области кадровой безопасности мы включаем:

1) методологический компонент, который отражает сущность управления кадровой безопасностью: информационная и информационно-аналитическая компетенции, которые дают «ключ» к управлению кадровыми рисками, кадровыми уязвимостями, культурным капиталом организации;

2) объектно-содержательные компоненты, отражающие способность специалиста по защите информации оказывать влияние на различные объекты управления кадровой безопасностью: а) компетенции администратора (способности осуществлять административные функции управления: планирование, организацию, контроль процесса работы с кадрами для нейтрализации кадровых рисков и развития культурного капитала организации); б) многоуровневые компетенции (способности оказывать влияние как на внутреннюю, так и на внешнюю среду: стратегическое управление

кадровой безопасностью, управление инновациями в области работы с персоналом, управление изменениями культурного капитала организации; в) компетенции управления собственной эффективностью как сотрудника организации (способности к самоорганизации, саморазвитию, в т.ч. к развитию своего культурного капитала: информационного мировоззрения и культуры информационной безопасности и пр.). Особенностью обоснованной структуры управленческой компетенции специалиста по защите информации в области кадровой безопасности является то, что в ее основе лежит информационная природа профессиональной управленческой деятельности и деятельностный подход, позволивший учесть цели, объекты, процессы и информационную методологию управленческой деятельности в сфере защиты информации.

Таким образом, обоснованные понятие и структура управленческой компетенции специалиста по защите информации в области кадровой безопасности имеют междисциплинарный характер, базируются на достижениях теории информационной безопасности, управления персоналом, экономики, культурологии и педагогики. Развитие управленческой компетенции специалиста по защите информации в области кадровой безопасности в такой научной интерпретации будет способствовать повышению качества их подготовки.

#### Библиографический список

1. Астахова, Л.В. Информационная безопасность: риски, связанные с культурным капиталом персонала / Л.В. Астахова // НТИ. Сер.1 . – 2015. – № 4. – С. 1–13.
2. Астахова, Л.В. Управленческая компетенция специалиста по защите информации: монография / Л.В. Астахова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2015. – 99 с.
3. Томилов, А.А. Кадровая безопасность в контексте парадигмы защищенного развития как объект изучения будущими менеджерами в вузе / А.А. Томилов, Л.В.Астахова // Безопасность информационного пространства. – Челябинск, 2015. – С. 230–235.

[К содержанию](#)