

ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Томилов Александр Александрович

аспирант

ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»

г. Челябинск, Челябинская область

СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБЛАСТИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ЗАЩИТЕ ИНФОРМАЦИИ

***Аннотация:** на основе современных исследований методологии ситуационного подхода в статье обоснована необходимость его применения к развитию компетенций в области кадровой безопасности у будущих специалистов по защите информации.*

***Ключевые слова:** защита информации, ситуационный подход, кадровая безопасность, специалист, компетенция.*

Все чаще утрата и утечка защищаемой информации в организации происходит по вине ее сотрудников, поэтому кадровая безопасность становится объектом пристального внимания в науке и практике. Однако специалисты по защите информации – выпускники вузов – зачастую не готовы эффективно решать эти проблемы на практике, что обуславливает актуальность поиска методологических подходов к развитию их компетенций в области кадровой безопасности в процессе профессиональной подготовки.

К перспективным методологическим подходам мы относим ситуационный подход. Его сущность заключена в том, что мир есть поле деятельности, эффективность которой обусловлена не только знанием о мире и техническим оснащением, но и мотивацией субъекта, т. е. теми смыслами, которые субъект проецирует на обстоятельства в рамках той или иной ситуации [4, с.40].

В структуру ситуации входят субъект, обстоятельства и смысл, т.е. два основных компонента: событийный и смысловой. Однако в практике защиты информации на первом плане всегда стоял объективный, событийный компонент и недооценивалась субъективная реальность – человек и генерируемые им смыслы. Между тем, в процессе обеспечения кадровой безопасности мы не можем игнорировать субъективную реальность, следовательно, нам нужен подход, который позволяет соединить события и смысл в единое целое. Событийный компонент представлен теми объективными обстоятельствами, событиями, которые оказались в фокусе внимания субъекта. В информационной безопасности управление событиями – важнейшее направление деятельности, оно даже стандартизировано. Смысловой компонент ситуации – это проекции, которые сгенерированы субъектом в результате осмысления данных событий. Поэтому для реализации ситуационного подхода в управлении кадровыми рисками требуется серьезная информационно-аналитическая работа [1,2]. Ситуационный подход позволяет проанализировать и понять действия индивидуальных субъектов в конкретных ситуациях, объяснить процессы, протекающие в организации, а затем – скорректировать смысловое взаимодействие работников и руководителей для достижения целей защиты информации. Корректировка предполагает влияние на динамику ситуации, используя стимулирующие и подавляющие доминанты. В ходе обеспечения кадровой безопасности принимаются меры, направленные и на внедрение стимулирующего продуктивную деятельность смысла, и – на ослабление смысла, подавляющего деятельность сотрудников. Подвижность доминант индивидуального или корпоративного сознания в организации позволяет достигнуть баланса в процессе управления кадровыми рисками.

Ситуационный подход в обоснованной интерпретации должен быть объектом изучения будущими специалистами по защите информации, которым на практике предстоит управлять кадровой безопасностью. Формами освоения данной методологии могут быть лекции, практики, деловая игра, самостоятельная работа. Обязательным условием управления кадровой безопасностью должно

стать управление развитием человеческого капитала организации. В качестве организации может выступить студенческая группа. Разработанная нами деловая игра предполагает управление человеческим капиталом студенческой группы с помощью ситуационного подхода. Кроме того, для освоения ситуационного подхода целесообразно организовывать самодиагностику человеческого капитала студентов. Идентификацию и оценку кадровых уязвимостей [3] и органически связанный с ними мониторинг человеческого капитала студентов и студенческих групп на основе ситуационного подхода необходимо осуществлять в рамках изучения дисциплин «Экономика защиты информации» и «Кадровая безопасность».

Таким образом, обоснованный в статье ситуационный подход к развитию компетенций в области кадровой безопасности у будущих специалистов по защите информации обладает большим потенциалом. Это обусловлено тем, что он позволяет интегрировать императивное управление событийным и смысловым компонентами ситуаций кадровой безопасности, обладающей объективно-субъективным характером на уровнях отдельной личности и организации. Методология ситуационного подхода к управлению кадровыми рисками должна стать объектом освоения для будущих специалистов по защите информации, что позволит существенно повысить качество их подготовки.

Список литературы

1. Астахова Л.В. Развитие информационно-аналитических компетенций студентов в вузе / Л.В. Астахова, А.Е. Трофименко // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2011. – №12. – С. 16–23.
2. Астахова Л.В. Развитие управленческой компетенции будущего специалиста по защите информации в вузе / Л.В. Астахова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – №6. – С. 330.
3. Астахова Л.В. Проблема идентификации и оценки кадровых уязвимостей информационной безопасности организации / Л.В. Астахова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника. – 2013. – Т. 13. – №1. – С. 79–83.

4. Векленко П.В. Ситуационный подход: сущность, онтологический базис, место в структуре общенаучной методологии / П.В. Векленко // Научный вестник Омской академии МВД России. – 2010. – № 4(39). – С. 37–41.