

Учитывая популярность систем видеонаблюдения и их роль в составе КСБ объектов важно понимать, что применение классических и облачных систем интеллектуального видеонаблюдения может снизить роль человеческого фактора и повысить уровень эффективности общей системы безопасности.

#### **Список использованных источников:**

1. Ярышев С.Н. Цифровые методы обработки видеoinформации и видеоаналитика / С.Н. Ярышев. – Санкт-Петербург, 2011. – 83 с.
2. Стайкуца С.В. Анализ дефиниций понятия видеоаналитика / С.В. Стайкуца, К.С. Седов, В.С. Глушейко // Сучасні тенденції розвитку науки. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. – Херсон: Видавництво «Молодий вчений». – 2018. – С. 48–52.
3. Стайкуца С.В. Щодо параметрів систем відеоспостереження з функцією відеоаналітики / С.В. Стайкуца, Р.М. Колівошко, С.С. Чернявський // «Современные тенденции развития науки» (г. Черновцы, 21-22 декабря 2018 г.). – Херсон: Издательский дом «Гельветика», 2018.
4. Распознавание лиц и видеоаналитика: тренды 2020 года [Электронный ресурс] // Информационный портал Retail Loyalty. – 2020. – Режим доступа: <https://retail-loyalty.org/news/raspoznvanie-lits-i-videonablyudenie-trendy-2020-goda/>

**Рябуха А.Н.**

*кандидат технических наук, старший преподаватель;*

**Литвинова Ю.В.**

*магистр,*

*Одесская национальная академия связи имени А.С. Попова*

## **КАДРОВЫЕ РИСКИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Современный мир изменчив и динамичен. Высокая скорость реакции, работа с потоками информации, многозадачность, креативность, универсальность – эти и другие факторы выступают критериями оценки современного предприятия. При этом, даже в высокосистемном бизнесе, в основе процессов стоит персонал, от которого часто и зависит успешность и выживаемость предприятия.

Сегодня кадровые риски вышли на топовые места в рейтинге угроз для бизнеса. Некоторые из причин – отсутствие системной работы по выявлению угроз, низкий уровень корпоративной культуры безопасности, отношение к затратам на безопасность как к расходной статье, а не инвестициям в ВСМ. Проблемы решаются уже по факту их возникновения, игнорируя принципы действия на опережение. Все говорит о том, что в направлении кадровых рисков требует особого внимания.

Как отмечается в [1], кадровые риски – это вероятность развития неблагоприятных ситуаций в результате поступков и решений, принятых сотрудниками. Это может быть утечка конфиденциальной информации, потеря прибыли, имиджа и репутации компании, хищение, переманивание клиентов.

Источником возникновения кадрового риска может быть как внешняя, так и внутренняя среда деятельности компании. Причины могут быть различными – недостаточность информации, субъективность восприятия, вероятность неверного решения, низкий уровень или полное отсутствие вовлеченности сотрудника в деятельность компании и т.д. Агентами угроз с позиции кадровых рисков могут выступать не только сотрудники компании, но и деловые партнеры, конкуренты, клиенты, посетители.

На сегодня существует несколько классификаций кадровых рисков, которые структурно можно объединить в 5 групп. К ним относятся найм персонала, поведение персонала, деятельность персонала, квалификация персонала и угрозы, которые возникают при увольнении персонала [2]. Основные термины кадровых рисков – внутренний нарушитель, внутренний злоумышленник, инсайдер, мошенничество, злоупотребление полномочиями. Стоит отметить, что кадровые риски часто разделяют на количественные (нехватка кадров, текучка, неэффективность труда) и качественные (несоответствие персонала требованиям, компетентность).

Основа для минимизации кадровых рисков в компании – это составление модели угроз, которая покажет уязвимости и позволит выбрать оптимальные методы и средства защиты.

Для снижения уровня кадровых рисков в компании важно на первых стадиях оценить склонность персонала к потенциальному инсайдерству. Одной из методик, которая себя зарекомендовала, является система диагностики индивидуальных отличий, или типология Майерса-Бриггса

(МВТІ) [3]. В основі типології лежить виділення психологічних типів людей в відповідності з індивідуальними способами сприйняття і оцінки інформації (екстраверсія – інтроверсія, сенсорика – інтуїція, мислення – емоції). В итоге виділено 16 психологічних типів особистості. Психологічні типи згідно МВТІ представлені на рис. 1.

Существует детальное описание каждого из психотипов, но также существуют своеобразные ярлыки, например, ESTJ – администратор, ISTJ – инспектор, ESTP – маршал и т.д. Принадлежность к одному или иному психологическому типу достаточно тесно связана с профессиональными ролями, статусом и т.д. Так, руководители – это «администраторы» (ESTJ) или инспекторы (ISTJ). Анализ показывает, что люди с одним психотипом могут оказаться более склонными к инсайду, нежели носители иного психотипа [4].

Наименования шкал		Опора на ощущения (S)		Опора на интуицию (N)	
		Ориентация на мышление (T)	Ориентация на чувства, эмоции (F)	Ориентация на мышление (T)	Ориентация на чувства, эмоции (F)
Интроверты (I)	Склонность выносить суждения, давать оценку; стремление принимать решения (J)	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
	Склонность занимать созерцательную позицию (P)	ISTP	ISFP	INFP	INTP
Экстраверты (E)	Склонность занимать созерцательную позицию (P)	<b>ESTP</b>	ESFP	ENFP	ENTP
	Склонность выносить суждения, давать оценку; стремление принимать решения (J)	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

**Рис. 1. Психологические типы личности согласно типологии МВТІ**

На рис. 2 представлены психологические психотипы, склонные к инсайдерской деятельности

В целом реализация мероприятий по снижению кадровых рисков способствует привлечению в компанию квалифицированных специалистов, снижает текучесть кадров, укрепляет корпоративный дух и служит основой успешной производственной деятельности предприятия.

Наименования шкал		Опора на ощущения (S)		Опора на интуицию (N)	
		Ориентация на мышление (T)	Ориентация на чувства, эмоции (F)	Ориентация на мышление (T)	Ориентация на чувства, эмоции (F)
Интроверты (I)	Склонность выносить суждения, давать оценку; стремление принимать решения (J)	ISTJ	ISFJ	☠ INFJ	INTJ
	Склонность занимать созерцательную позицию (P)	☠ ISTP	ISFP	INFP	INTP
Экстраверты (E)	Склонность занимать созерцательную позицию (P)	☠ ESTP	☠ ESFP	ENFP	ENTP
	Склонность выносить суждения, давать оценку; стремление принимать решения (J)	ESTJ	☠ ESFJ	☠ ENFJ	☠ ENTJ

**Рис. 2. Психологические типы личности, склонные к инсайдерской деятельности**

#### Список использованных источников:

1. Кадровые риски без паники: определить и предотвратить [Электронный ресурс] // ВШК. – 2018. – Режим доступа: <http://vshk.org/media/kadrovye-riski-bez-paniki-opredelit-i-predotvratit>
2. Федченко Ю.С. Дослідження кадрових ризиків сучасного підприємства / Федченко Ю.С., Гаджиев М.М. // Матеріали 74-ї науково-технічної конференції професорсько-викладацького складу, науковців та студентів ОНАЗ ім. О.С. Попова. – 2019. – С. 184-187.
3. Типология Майерс-Бриггс (МВТИ) [Электронный ресурс] // Психологіс – енциклопедія практичної психології. – 2017. – Режим доступа: [http://psychologis.com.ua/tipologiya\\_mayers-briggs\\_MBTI.htm](http://psychologis.com.ua/tipologiya_mayers-briggs_MBTI.htm)
4. Дрозд А. В. Психология на службе ИБ. Психотипы / А.В. Дрозд // INSIDE. Защита информации. – 2014. – С. 50–55.