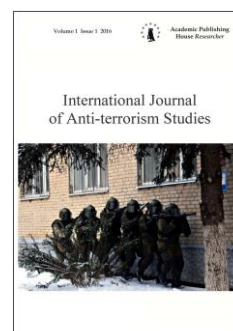


Copyright © 2017 by Academic Publishing House Researcher s.r.o.



Published in the Slovak Republic
International Journal of Anti-terrorism Studies
Has been issued since 2016.
E-ISSN: 2454-0838
2017, 2(1): 13-18

DOI: 10.13187/ijats.2017.1.13
www.ejournal50.com



UDC 004.056.53

Checking the Candidates to Employment as Combating Terrorism

Xenia A. Kudryavtseva ^{a,*}, Natalya S. Ralnikova ^a

^aITMO University, Russian Federation

Abstract

This article deals with the issue of verification of candidates for employment in the company, in terms of countering terrorist attacks on the part of the organization's staff. The authors reviewed national and international standards in the field of management of information security, as well as a revision of the federal law on countering terrorism.

The authors note that the security service must check the candidates' documents in employment and, at the same time, analyze their contents. In some special cases, orders of management, the security personnel can turn to private agencies specializing on information retrieval.

Keywords: information security management, verification of candidates, employment in the organization, in combating terrorism.

1. Введение

В сегодняшней ситуации на мировой арене важное место занимает борьба с терроризмом. В Федеральном законе № 35-ФЗ "О противодействии терроризму" дается следующее определение данному понятию «терроризм – идеология насилия и практика воздействия на принятие решения органами государственной власти, органами местного самоуправления или международными организациями, связанные с устрашением населения и (или) иными формами противоправных насильственных действий» (ФЗ №35). В больших организациях и подразделениях, работающих с информацией, которая может быть использована в преступных целях, очень важную роль играет подбор персонала.

Сегодня практически в каждой организации создаются службы безопасности, в обязанности сотрудников которых входят вопросы противодействию возникновению угрозы, совершению террористических актов в пределах организации, а так же и вопросы проверки кандидатов перед трудоустройством.

Служба безопасности должна направлять свою деятельность не только на предотвращение нанесения морального или экономического ущерба извне, но и на обеспечение гарантий внутренней безопасности, то есть предупреждать возможное нанесение ущерба организации ее работниками. При определении направления своей работы службой безопасности должны учитываться: организационная структура компании, территориальное расположение ее подразделений, особенности их функционирования.

* Corresponding author

E-mail addresses: kudriavtseva.ksyu@yandex.ru (X.A. Kudryavtseva),
natalya.ralnikova@gmail.com (N.S. Ralnikova)

Сотрудниками данной службы уделяется особое внимание кадровому составу тех подразделений, в которых сосредоточены или хранятся материальные ценности, а также документы, в которых содержатся конфиденциальные сведения (с целью предотвращения утечки информации, являющейся информацией ограниченного доступа). Помимо того, работники службы безопасности уделяют особое внимание тем категориям работников, которыми могут быть совершены неправомерные действия, нанесен ущерб экономической безопасности организации («Подбор кадров»). Прежде всего, имеются в виду сотрудники, работающие с договорами, бухгалтерский состав, лица, имеющие право распоряжения бланками и печатями, сотрудники информационно-технического отдела, персонал, имеющий доступ к информации ограниченного доступа.

Можно поставить самые дорогие охранные системы и технические средства защиты информации, но если работник, который в своей трудовой деятельности работает с информацией ограниченного доступа, передаст свои реквизиты для входа злоумышленнику, никакая система не остановит нарушителя. Поэтому большое значение в обеспечении информационной безопасности играет роль набор персонала.

2. Материалы и методы

Основным источником для написания данной статьи стали международные и российские стандарты в области менеджмента информационной безопасности и новая редакция федерального закона о противодействии терроризму.

Методологическую основу данного исследования составили логические приемы, определения, описания, анализа и синтеза. Также использован общенаучный метод анализа.

3. Обсуждение

Служба безопасности на предприятии предназначена для защиты предпринимательской деятельности организации от внутренних и внешних угроз в целом. Террористическая деятельность входит в состав внешних, так и внутренних угроз, если источником выступает персонал самой организации.

Цель службы безопасности в области работы с персоналом – собрать максимально возможное количество дополнительных сведений о кандидате, что позволит минимизировать возможность нанесения им после трудоустройства ущерба компании. На данном этапе организация получает уверенность в том, что работники осознают свои обязанности, способны выполнять предусмотренные для них роли, и снизить риск хищения, мошенничества и нецелевого использования средств обработки информации ([ГОСТ Р ИСО/МЭК 27002-2012](#)).

Проверка службой безопасности при приеме на работу кандидата ориентирована на выяснение того: не привлекался ли он к уголовной ответственности за правонарушения на прежних местах работы, связанные с финансовой или другой деятельностью; не увольняли ли его с предыдущих мест работы на основании финансовых или иных нарушений, которым официально не дали огласки; не работал ли он ранее в организациях, практикующих «теневые» схемы бизнеса. Кандидаты, рекомендованные сотрудниками компании, проходят проверку по общей комплексной схеме. Кроме того, во внимание принимается и репутация рекомендующего, а также степень родственных связей, мотивы приглашения и наличие у них совместных интересов в плане бизнеса.

Служба безопасности при приеме на работу новых сотрудников подключается к работе кадровиков еще на этапе составления объявлений о свободных рабочих местах.

Поиск потенциальных сотрудников на данном этапе осуществляется следующими способами:

1. анализируются предложения службы занятости;
2. размещаются соответствующие объявления в периодических изданиях;
3. рассматриваются имеющиеся в базе резюме и анкеты;
4. просматриваются предложения лояльных сотрудников, работающих в организации на протяжении длительного времени;
5. изучаются предложения специалистов из узкоспециализированных периодических изданий, на интернет-ресурсах и т.п.

Перед приемом на работу соискатель проходит несколько этапов проверки. Данная проверка находится в ведении кадровой службы и службы безопасности («Проверка кандидатов при приеме на работу»). Проверка службы безопасности необходима, чтобы не допустить:

- утечки информации к конкурентам;
- приема на работу сотрудника с недостаточным уровнем квалификации;
- приема на работу недобросовестного сотрудника.

4. Результаты

В различных организациях проверки кандидатов могут отличаться друг от друга. Рассмотрим возможные этапы данных проверок:

• Кандидат заполняет анкету и проходит собеседование в отделе кадров. При успешном прохождении анкета отправляется на согласование в службу безопасности.

• Сотрудники отдела кадров в основном оценивают профессиональные качества, а служба безопасности проверяет правдивость сведений, предоставленных кандидатом, и выявляет наличие подозрительных связей или фактов биографии.

Проверяется достоверность данных о причине увольнения с прошлой работы, исполняемые обязанности. Желательно подтверждение информации документами.

При данном типе проверки кандидат должен в письменном виде согласиться на обработку его персональных данных, в соответствии с Федеральным законом N 152 «О персональных данных», статьей 9 «Согласие субъекта персональных данных на обработку его персональных данных»: «1. Субъект персональных данных принимает решение о предоставлении его персональных данных и дает согласие на их обработку свободно, своей волей и в своем интересе. Согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, информированным и сознательным» (ФЗ №152).

• В отдельных организациях кандидаты проходят на детекторе лжи.
• Проводится сбор данных у участкового района, где прописан или проживает кандидат.

Рассмотрим подробнее проверку кандидата на судимость.

В соответствии с Федеральным Законом от 27.07.2004 N 79 "О государственной гражданской службе Российской Федерации", ст. 16 «Ограничения, связанные с гражданской службой»:

«1. Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае:

2) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы (гражданской службы), по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости» (ФЗ №79).

Таким образом, при принятии кандидата на государственную службу, необходимым документом является справка о наличии (отсутствии) судимости.

В негосударственных организациях требование такой справки может быть допустимо только в случаях, предусмотренных статьей 65 ТК РФ: «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора»: «6. При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, работник обязан представить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Такая справка выдается в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. В настоящее время порядок выдачи таких справок установлен Административным регламентом Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, утв. МВД России» (ст. 65 ТК РФ).

В зависимости от уровня вакансии, на которую претендует кандидат, возможны различные уровни проверки персонала. От этих уровней и зависит, какие этапы проверки будет проводить служба безопасности.

Наиболее тщательно рассматривают соискателей на должности с материальной и финансовой ответственностью, а также на руководящие посты.

Рассмотрим следующие уровни:

1. Поверхностный. Информацию предоставляет сам кандидат во время собеседования. Служба безопасности рассматривает анкету, резюме кандидата, оценивает подлинность документов визуально. Результаты проверки получают быстро, а ресурсы затрачиваются минимально. Но нет гарантии, что документы или отдельные записи в них не сфальсифицированы, а впоследствии могут всплыть негативные факты из прошлого.

Такой вид проверки проводится при массовом приеме и для рядовых сотрудников.

2. Средний. Информацию от кандидата и его документы проверяют с использованием различных источников, в том числе неофициальных. Собираются сведения с предыдущего места работы. Проверяется подлинность документов, данных в них. Например, проверяются записи в трудовой книжке, подлинность паспорта и прочее.

Сотрудник службы безопасности может пригласить на собеседование, проводить анализ поведения (ГОСТ Р ИСО/МЭК 27001-2006). Средний уровень проверки проводят при приеме менеджеров среднего звена, сотрудников, имеющих доступ к материальным ценностям.

3. Углубленный. Службы безопасности собирает информацию о финансовом положении соискателя, его окружении, интересах, связях. Сбор данных происходит в процессе негласного наблюдения, при опросе соседей.

Запрашивается информация об административных и уголовных нарушениях из правоохранительных органов. Углубленный уровень необходим для проверки кандидатов в руководители подразделений либо ведущие должности.

При анализе полученной информации в ходе проверок кандидатов, прежде всего, рассматривается следующая информация:

- в каких организациях соискатель занимал руководящие должности или, к примеру, был главным бухгалтером, и каково положение дел в настоящее время у этих компаний;
- наличие уголовного прошлого и связи с преступностью;
- связь с конкурентами.

Отрицательные качества нового сотрудника могут всплыть при выяснении причин увольнения с прошлого места работы. Особое внимание уделяется непрерывности стажа работы — если были большие перерывы, важно выяснить их причину.

После проверки служба безопасности выдает свое заключение.

5. Заключение

В итоге, можно отметить, что служба безопасности в обязательном порядке при приеме на работу проверяет документы кандидатов и анализирует их содержимое. В некоторых особых случаях распоряжения руководства сотрудники службы безопасности могут обратиться к частным агентствам, специализирующимся на поиске информации.

Таким образом СБ может уточнить или выяснить:

1. Перечень организаций, в которых потенциальный сотрудник являлся учредителем, главным бухгалтером, руководителем, а также организационно-финансовое состояние этих учреждений в настоящее время.

2. Наличие у претендента судимостей, причастие к деятельности каких-либо преступных группировок.

3. Наличие связей с конкурирующими организациями.

4. Проверка документов при приеме на работу позволяет сотрудникам СБ выявить и некоторые негативные особенности потенциального работника, в частности, посредством разбора причин увольнений и взысканий с прежних рабочих мест.

5. По результатам оценки биографических документов кандидата должна составляться логически непротиворечивая цепь событий.

Как отмечалось выше, анализ должностей, которые занимал потенциальный работник в различных компаниях, может дать представление о его карьерном росте как специалиста.

Сотрудники службы безопасности вправе уточнять причины понижений (повышений) кандидата в должности на предыдущих местах работы, причем ответы должны быть четкими и непротиворечивыми (ГОСТ Р ИСО/МЭК ТО 18044-2007).

Одной из форм проверки является получение информации о соискателе с прежнего места работы или учебы. Однако стоит отметить, что, опрашивая контактных лиц, зачастую объективных сведений получить не удастся. Более достоверную информацию о претенденте можно получить в ходе разговора с бывшими его сослуживцами, менеджерами по кадрам, руководителями подразделений и сотрудниками службы безопасности, если такова была в организации, где ранее работал потенциальный сотрудник (ISO/IEC 27035:2011). Такие беседы могут проводиться как посредством выезда в организацию, так и в «телефонном» режиме. В отдельных случаях актуальным является способ сбора информации о кандидате по месту его жительства. При этом внимание стоит уделить и месту проживания соискателя, его поведению в быту и др. Важным моментом здесь является то, что собирать данные подобным образом может только сотрудник службы безопасности с соответствующей подготовкой. После тщательно анализа всей полученной информации сотрудники службы безопасности проводят с кандидатом заключительное собеседование.

Необходимо помнить, что именно правильный выбор кандидата на должность в компании может не только помочь развитию и финансовому успеху организации, но и снизить вероятность наступления инцидентов безопасности, связанных с терроризмом. Поэтому пренебрегать описанными проверками не стоит.

Литература

Федеральный закон № 35-ФЗ – Федеральный закон № 35-ФЗ "О противодействии терроризму".

Подбор кадров – Подбор кадров. [Электронный ресурс]. URL: <http://podborkadrov.com/priem-na-rabotu/obshhie-voprosy>.

ГОСТ Р ИСО/МЭК 27002-2012 – ГОСТ Р ИСО/МЭК 27002-2012 «Информационная технология. Методы и средства обеспечения безопасности. Свод норм и правил менеджмента информационной безопасности», п. 8.

Проверка кандидатов... – Проверка кандидатов при приеме на работу. [Электронный ресурс]. URL: <http://kadriuem.ru/proverka-kandidatov-pri-prieme-na-rabotu/>

Федеральный Закон № 152 – Федеральный Закон № 152 «О персональных данных», статья 9 «Согласие субъекта персональных данных на обработку его персональных данных».

Федеральный Закон №79 – Федеральный Закон №79 "О государственной гражданской службе Российской Федерации", статья 16 «Ограничения, связанные с гражданской службой».

Трудовой кодекс РФ, статья 65 – Трудовой кодекс РФ, статья 65 «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора».

ГОСТ Р ИСО/МЭК 27001-2006 – ГОСТ Р ИСО/МЭК 27001-2006. Информационная технология. Методы и средства обеспечения безопасности. Системы менеджмента информационной безопасности. Требования. Введен 27.12.2006.

ГОСТ Р ИСО/МЭК ТО 18044-2007 – ГОСТ Р ИСО/МЭК ТО 18044-2007. Информационная технология. Методы и средства обеспечения безопасности. Менеджмент инцидентов информационной безопасности. Введен 27.12.2007.

ISO/IEC 27035:2011 – ISO/IEC 27035:2011. Information technology. Security techniques. Information security incident management. Введен 01.09.2011.

References

Federal'nyi zakon № 35-FZ – Federal'nyi zakon № 35-FZ "O protivodeistvii terrorizmu" [Federal Law № 35-FZ "On Combating Terrorism"]. [in Russian]

Podbor kadrov – Podbor kadrov [Recruitment]. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://podborkadrov.com/priem-na-rabotu/obshhie-voprosy>. [in Russian]

GOST R ISO/MEK 27002-2012 – GOST R ISO/MEK 27002-2012 «Informatsionnaya tekhnologiya. Metody i sredstva obespecheniya bezopasnosti. Svod norm i pravil menedzhmenta

informatsonnoi bezopasnosti» [ISO/IEC 27002-2012 "Information technology. Methods and security features. A set of rules and information security management rules"], p. 8. [in Russian]

Proverka kandidatov... – Proverka kandidatov pri prieme na rabotu [Checking the candidates for employment]. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://kadriuem.ru/proverka-kandidatov-pri-prieme-na-rabotu/> [in Russian]

Federal'nyi Zakon № 152 – Federal'nyi Zakon № 152 «O personal'nykh dannykh», stat'ya 9 «Soglasie sub"ekta personal'nykh dannykh na obrabotku ego personal'nykh dannykh» [Federal Law № 152 "On Personal Data", Article 9 "Consent personal data subject to the processing of personal data"]. [in Russian]

Federal'nyi Zakon №79 – Federal'nyi Zakon №79 "O gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe Rossiiskoi Federatsii", stat'ya 16 «Ogranicheniya, svyazannye s grazhdanskoi sluzhboi» [Federal Law №79 "On State Civil Service of the Russian Federation", Article 16 "The restrictions related to the civil service"]. [in Russian]

Trudovoi kodeks RF, stat'ya 65 – Trudovoi kodeks RF, stat'ya 65 «Dokumenty, pred'yavlyayemye pri zaklyuchenii trudovogo dogovora» [Labor Code, Article 65 "Documents presented at the conclusion of the labor contract"]. [in Russian]

GOST R ISO/MEK 27001-2006 – GOST R ISO/MEK 27001-2006. Informatsonnaya tekhnologiya. Metody i sredstva obespecheniya bezopasnosti. Sistemy menedzhmenta informatsonnoi bezopasnosti. Trebovaniya. Vveden 27.12.2006. [in Russian]

GOST R ISO/MEK TO 18044-2007 – GOST R ISO/MEK TO 18044-2007. Informatsonnaya tekhnologiya. Metody i sredstva obespecheniya bezopasnosti. Menedzhment intsidentov informatsonnoi bezopasnosti [GOST R ISO/IEC 27001-2006. Information technology. Methods and security features. Information security management systems. Requirements.]. Vveden 27.12.2007. [in Russian]

ISO/IEC 27035:2011 – ISO/IEC 27035:2011. Information technology. Security techniques. Information security incident management [GOST R ISO / IEC 18044-2007. Information technology. Methods and security features. Management of information security incidents]. Vveden 01.09.2011.

УДК 004.056.53

Проверка кандидатов перед трудоустройством, как противодействие терроризму

Ксения Александровна Кудрявцева ^{a,*}, Наталья Сергеевна Ральникова ^a

^a Университет ИТМО, Российская Федерация

Аннотация. Данная статья посвящена вопросу проверки кандидатов при трудоустройстве на предприятие, с точки зрения противодействия террористическим атакам со стороны сотрудников организации. Авторами рассмотрены отечественные и международные стандарты в области управления информационной безопасностью, а так же редакция федерального закона о противодействии терроризму.

Авторы отмечают, что служба безопасности в обязательном порядке при приеме на работу проверяет документы кандидатов и анализирует их содержимое. В некоторых особых случаях распоряжения руководства сотрудники службы безопасности могут обратиться к частным агентствам, специализирующимся на поиске информации.

Ключевые слова: управление информационной безопасностью, проверка кандидатов, трудоустройство в организацию, противодействие терроризму.

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: kudriavtseva.ksyu@yandex.ru (К.А. Кудрявцева),
natalya.ralnikova@gmail.com (Н.С. Ральникова)