

Казанцева С.Ю., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», Ростов-на-Дону, Россия; S-kazantseva@yandex.ru

Хоружий Михаил Романович., студент ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», Россия, г. Ростов-на-Дону; horoshiimisha97@mail.ru

МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОЗДАНИЮ СИСТЕМЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация. В статье рассмотрены основные мероприятия, которые применимы для создания системы защиты персональных данных на российских предприятиях. Авторами предложена трех-ступенчатая система защиты персональных данных, позволяющая избежать приема на работу неудовлетворительных и неподходящих сотрудников, которые могли бы поставить предприятие под угрозу в случае разглашения коммерческой тайны.

Ключевые слова: Коммерческая тайна, защита персональных данных, ступени защиты информации.

Kazantseva S.Yu, associate Professor of «Economic safety, accounting and law» of the «Donskoy state technical University», Rostov-on-don, Russia; S-kazantseva@yandex.ru

Horuzhiy M.R. student of the «Donskoy state technical University», Russia, horoshiimisha97@mail.ru

MEASURES ON CREATION PROTECTION SYSTEM OF PERSONAL DATA IN ENTERPRISES

Abstract. The article describes the main measures that are applicable to the creation of a system of personal data protection in Russian enterprises. The authors propose a three-stage system of personal data protection, which avoids the employment of unsatisfactory and unsuitable employees who could put the company at risk in case of disclosure of trade secrets.

Keywords: Trade secrets, protection of personal data, steps of information protection.

На предприятиях защита коммерческой тайны должна осуществляться посредством разнообразных методов с использованием прогрессивных кадровых структур. Мы убеждены, что независимо от законов, нормирующих поведение сотрудников в отношении сохранения коммерческой тайны, определенная степень ответственности ложится и на действующие кадровые структуры компании.

Системы защиты личностно-персональных сведений (или данных) подготавливаются, разрабатываются, устанавливаются, внедряются, анализируются и проверяются именно людьми, работающими в компании. По данным научных источников, опубликованных в соответствующей литературе, успех мероприятий по созданию системы защиты личностно-персональных сведений в профессиональных структурах, на 80% зависит от самого персонала.

При разработке мероприятий по созданию системы защиты персональных данных мы сделали акцент на функционирование, усовершенствование и состояние кадровых отделов организации. Служба управления персоналом на предприятии должна специально заниматься обеспечением коммерческой безопасности технологических достижений компании. Мы понимаем, что эффективная работа по организации защиты личностно-персональных сведений должна происходить только в состоянии взаимоуважения. Продуктивная система разработки практических рекомендаций предоставляет платформу для развития и поддержания взаимного доверия между сотрудниками компании и её руководящими звеньями.

Продуктивная и эффективная работа по организации защиты личностно-персональных сведений проводится посредством так называемой, трех-ступенчатой системы.

Более подробные данные по организации защиты персональных данных с использованием трех-ступенчатой системы отражены в таблице 1. Таблица 1 – Трех-ступенчатая система защиты персональных данных

Ступени	Обозначение ступеней организации защиты личностно-персональных сведений предприятия	Трактовка ступенчатой системы
1	2	3
1 ступень	Вступительная (предварительная)	Мероприятия, предпринимаемые перед вступлением на вакантную должность
2 ступень	Активно-трудовая (степень профессиональных взаимодействий)	Система развития отношений с сотрудником во время работы в компании
3 ступень	Заключительная (завершающая)	Мероприятия, предпринимаемые при увольнении (сокращении должности) сотрудника с занимаемой должности

Теперь поговорим об этих трех ступенях поподробнее. Для начала освятим первую, вступительную, или предварительную, ступень организации защиты личностно-персональных данных. Эта ступень организации защиты личностно-персональных сведений сотрудников предприятия включает в себя мероприятия, предпринимаемые перед вступлением на рабочую должность, поскольку именно эта ступень определяет функционирование расстановки кадров в данной организации, дееспособность будущих сотрудников и их способность хранить коммерческую тайну. К сожалению, в системе жесткой коммерческой конкуренции, конкуренты зачастую используют массу способов добывания личных сведений, ставящих под угрозу коммерческую тайну предприятия. Активный персонал организации является самым уязвимым звеном, так как сотрудники могут быть подкуплены конкурентами, информация может быть получена с использованием различных силовых и прочих методов; сотрудники могут быть подвержены угрозе и шантажу, документы могут быть похищены посредством подкупа сотрудников. Поэтому организация правильной системы подбора кадров и система проверки на профессиональную пригодность являются очень важными в организации предприятия.

Второй ступенью организации защиты личностно-персональных сведений предприятия является активно-трудова́я фаза, которая определяет степень профессиональных взаимодействий. Объясняя ступенчатую систему далее - отношения с сотрудником во время его работы в компании также не менее важны и зачастую могут конструктивно (как позитивно, так и негативно) влиять на коммерческую структуру компании, включая организацию защиты коммерческой тайны.

Помимо профилактических мероприятий, в организации необходимо проводить ряд режимно-административных процедур, как например, четкое определение с описанием всех обязанностей сотрудников различных категорий, конкретное распределение деталей всех трудовых договоров, приказов и распоряжений, а также премирование и бонус система отношений активных сотрудников, имеющих непосредственное отношение к коммерческой тайне предприятия. В дополнение, зачастую имеет смысл проводить регулярные ин-сервисы и курсы усовершенствования квалификации, для того чтобы разъяснить важность режима работы компании и ответственность сотрудников за разглашение конфиденциальной информации.

Третьей, заключительной или ещё, так называемой, завершающей ступенью организации защиты личностно-персональных сведений предприятия, являются мероприятия, предпринимаемые при увольнении или сокращении должности сотрудника. Увольнение сотрудника, обладающего конфиденциальной информацией относительно коммерческой деятельности организации, может представлять скрытую угрозу безопасности экономического фона предприятия, поскольку сотрудник, при увольнении зачастую считает, что теперь его контракт может быть расторгнут. С целью сохранения конфиденциальной информации, касающейся коммерческой тайны, в трудовом коллективе, сотрудники при приеме на работу, и в отдельных случаях, при увольнении, обязаны подписать соглашение о неразглашении информации касающейся коммерческой деятельности или

технологии компании. Сведения, входящие в раздел коммерческой тайны, как правило, имеют определенный срок после увольнения, в течении которого бывший сотрудник не имеет права разглашать определенную профессиональную информацию. Эти пункты включаются в подписку о неразглашении в организации. При разглашении информации несмотря на предыдущую подписку, уволенный сотрудник может понести достаточно значимые финансовые убытки, в соответствии со статьей 243 Трудового Кодекса Российской Федерации.

На российских предприятиях целенаправленно должен быть сделан упор на установление и развитие благоприятных отношений между сотрудниками, в целом и, что не менее важно, между сотрудниками и администрацией соответственной компании. Именно поэтому кадровые структуры имеют особое стратегическое значение в разработке и обеспечении мероприятий по созданию системы защиты персональных (кадровых) данных.

С использованием трех-ступенчатой системы защиты личностно-персональных данных (или сведений) компании, мы освятили все этапы более детально. Система защиты компании, её коммерческой тайны, - начинается, прежде всего, с правильного подбора сотрудников.

Большое внимание уделяется не только старым и хорошо известным способам приема на работу, но и активно внедряются новые кадровые технологии.

К «старым» способам относятся интуитивные, субъективные методы отбора. Новые кадровые технологии являются более объективными; они включают использование целого ряда мероприятий, направленных на выявление и обеспечение профессиональной пригодности кандидатов на соответствующую должность в компании.

Как и было отмечено прежде, мероприятия, направленные на организацию охраны персональных данных, подразделяются на

вступительную, активно-трудовую и, если этого требует протокол сохранения коммерческой тайны, завершающую.

Предложенные мероприятия, созданные специально для защиты предприятия от неудовлетворительных и неподходящих сотрудников, которые могли бы поставить предприятие под угрозу в случае разглашения коммерческой тайны при приеме на работу, отражены в таблице 2.

Таблица 2 – Мероприятия по защите предприятия ООО «Вершина»

Тип мероприятия	Содержание мероприятия
1	2
Кадрово-плановые мероприятия	Применение превентивных мер при подборе сотрудников предприятия на работу (получение и проверка персональных данных, изучение резюме и рецензий кандидата, перспективный опрос сотрудников и/или работодателей с предыдущего места работы или учебы)
Новые (актуально-прогрессивные) кадровые технологии	Подача запросов в правоохранительные органы, с целью проверки бэк-граунда; привлечение частных детективов
Био-психологический отбор	Психологическое тестирование с целью выявления неблагоприятных качеств предполагаемого кандидата на должность
Собеседование - анкетирование	Дополнительное ознакомление с предполагаемым сотрудником, личное знакомство с персоналом и выявление качеств, определяющих профессиональную пригодность и деятельную способность кандидата
Предварительный анализ – синтез информации	Анализ всей имеющейся информации о кандидате на приглашаемую должность, определение степени пригодности и способности выполнять конкретные профессиональные обязательства в режиме сохранения коммерческой тайны и допустимость соблюдения договора о неразглашении профессиональной информации предприятия

Эти сведения и мероприятия соотносятся с первой, так называемой, вступительной, или предварительной ступенью по организации защиты личностно-профессиональных сведений (иначе называемых, кадровых данных) сотрудников организации. Как правило, этот полный перечень сведений является стандартным при приеме сотрудников на работу.

Список литературы:

1. Северин, Р.В. Механизм защиты прав на коммерческую тайну / Р.В.Северин. – М.: Либроком, 2012. – 221 с.
2. Соболев, А.А. О соотношении понятий «секрет производства», «ноу-хау» и «информация, составляющая коммерческую тайну». / А.А.Соболев // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. – 2014. – № 2 (т.14). – С. 114-119.
3. Яковец, Е. Н. Своеобразие содержания и основные исторические этапы развития коммерческой тайны в России /Е.Н. Яковец //Российская юстиция. - 2013. - № 7.- С. 2-4

References:

1. Severin, RV Mechanism of protection of rights to trade secrets / RV Severin. - Moscow: Librocom, 2012. - 221 p.
2. Sobolev, the ratio of the concepts of "the secret of production", "know-how" and "information is a trade secret". / A. Sobolev, A. // Bulletin Of SUSU. Series: Right. - 2014. – № 2 (14). - P. 114-119.
3. Yakovets, E. N. The originality of the content and the main historical stages of the development of trade secrets in Russia /E. N. Yakovets // Russian justice. - 2013. - № 7.- P. 2-4