

Methods, means and measures for restricted information organizational and legal protection

УДК 340+35.078

*ЖУРАВЕЛЬ Володимир Іванович,
ТКАЧУК Тарас Юрійович*

СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ

Постановка проблеми. Підвищення рівня ефективності функціонування системи захисту інформації з обмеженим доступом (СЗІОД) прямопропорційно становленню та впровадженню в діяльність органів управління та посадових осіб менеджменту інформаційної безпеки (МІБ) його соціальної складової. Це у свою чергу визначає не тільки напрям науково-практичного підходу до удосконалення управління системи інформаційної безпеки, а й формує конкретні вимоги щодо особистих якостей та професіоналізму осіб, які виконують певні управлінські функції – головні, допоміжні та додаткові, та опосередковано беруть участь в управлінській діяльності (керівники громадських організацій, формувань, позаштатних структур, осередків та ін.).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз вітчизняної та зарубіжної науково-практичної й законодавчо-нормативної літератури свідчить, що у публікаціях стосовно функціонування сфери охорони та захисту інформації з обмеженим доступом знайшов своє висвітлення багатоаспектний підхід переважно організаційно-правового характеру (А. А. Грушо,

А. М. Гуз, О. І. Захаров, Б. А. Кормич, А. І. Марущак, Г. К. Нікіфоров, О. А. Підпригора, Г. О. Сляднева, О. С. Соснін, П. Я. Пригунов, В. А. Хорошко, В. І. Ярочкін та ін.). Водночас соціальна складова МІБ як напрям, явище, науково-практична категорія та професійний навик потребує ще свого осмислення, опрацювання, уточнення та аргументування.

Метою статті є обґрунтування соціальної складової у системі менеджменту інформаційної безпеки.

Виклад основного матеріалу. Менеджмент взагалі та інформаційної безпеки зокрема, використовуючи закони розвитку фундаментальних і прикладних наук (математики, фізики, хімії, кібернетики, економіки, системології, інформатики, психології, ергономіки та інших) і поєднуючи їх здобутки зі знаннями та досвідом управлінського персоналу (менеджерів) і спеціалістів, напрацювань служб, організацій і підприємств, визначають надзвичайно багато змінних факторів.

Зараз взагалі неможливо уявити діяльність будь-якої структури з охорони та захисту інформації поза системами як організаціями, що створені та функціонують завдяки

Методи, засоби та заходи організаційно-правового захисту інформації з обмеженим доступом

менеджменту. Дійсно, менеджмент дає змогу з'ясувати ситуацію або проблему і спрямувати зусилля на досягнення встановлених цілей господарюючих суб'єктів, наприклад, захист інформації з обмеженим доступом з мінімальними труднощами. Через те можна стверджувати про наявність прямих та зворотних зв'язків між суспільством і менеджментом, тобто їх соціальної обумовленості [1].

Вплив суспільства на менеджмент (прямий зв'язок) знаходить свій прояв у тому, що певні ланки суспільства (виробництво, бізнес, сфера послуг, політика, інформаційна безпека та ін.) висувають перед виробничим, бізнесовим, соціальним, політичним, інформаційно-захисним та іншим менеджментом конкретні вимоги, цілі, завдання, правила та обмеження. Механізм цього впливу пов'язаний із взаємозв'язками менеджменту із зовнішнім і внутрішнім середовищем.

Прикладом зворотного зв'язку між менеджментом інформаційної безпеки і суспільством є реалізація в управлінській діяльності керованої структури з охорони та захисту інформації конкретних функцій і механізмів (організаційно-правових, фінансово-економічних, соціально-політичних, мотиваційних й ін.), заходів і прийомів, що підвищує ефективність службової діяльності, сприяє продуктивності та результативності праці трудового колективу господарюючого суб'єкта, а відповідно і суспільства в цілому.

Крім того, реалізація менеджменту інформаційної безпеки вияв-

ляється в інноваційній, інвестиційній і цілеспрямованій маркетинговій діяльності організації, її бізнесовому та політичному маркетингу, що дає змогу уникати фінансових потрясінь в умовах ринку і створювати реальні передумови для подолання можливих труднощів у майбутньому завдяки успішному елімінуванню впливів ризикових ситуацій. Ці та інші функції в організованій службі охорони й захисту інформації з обмеженим доступом, як і в других керованих структурах, – результат діяльності спеціалістів, персоналу, об'єднаних завдяки менеджменту в одну цілу систему, що забезпечує їх продуктивно-творче спілкування як по вертикалі, так і по горизонталі (між різними підрозділами і працівниками), а також надає можливість використати потенціал колективного інтелекту та енергії.

Соціальна обумовленість менеджменту інформаційної безпеки визначається й в тому, що завдяки їй формується політика, тактика діяльності та поведінка суб'єктів управління щодо врахування прямих і зворотних зв'язків між управлінням і суспільством. Ігнорування таких зв'язків призведе до відриву менеджменту від суспільства, а як наслідок – виникнення гострих соціальних конфліктів, прийняття невиважених рішень, установлення нереальних цілей та планів тощо. Наприклад, уряд, розробляючи програму подолання фінансово-економічної кризи, спираючись на нереальну оцінку ситуації, ігноруючи «тіньову» економіку та ін., закладає у свою діяльність нереальні (або ж недостатні

Methods, means and measures for restricted information organizational and legal protection

для подолання кризи) заходи, макро-, мікроекономічні показники та соціальні стандарти.

Аналогічні приклади можна навести з практики системи з охорони та захисту інформації. Так, недосконалість державної політики, відсутність політичної волі та адекватних законодавчо-нормативних актів, як і недостатність бюджетного фінансування, цілеспрямованої підготовки фахівців та інше, можуть звести нанівець менеджмент інформаційної безпеки на різних ієрархічних рівнях, зусилля управлінців відомств, служб за цим напрямом діяльності тощо.

Відомо, що потреба в управлінській діяльності виникає там, де є спільна праця, коли без узгодження дій виконавців неможливо виготовити той чи інший продукт або надати послугу, наприклад, організувати:

- інформаційну безпеку на рівні держави, відомства;
- охорону та захист інформації з обмеженим доступом на рівні підприємства або компанії;
- навчально-педагогічний процес;
- наукове дослідження тощо.

Неможливо без менеджменту сформулювати ефективну систему інформаційного забезпечення процесу управління в керованій організації, організувати надання населенню повноцінної медико-санітарної допомоги, здобути перемогу на виборах тощо.

Але цілком можливо без менеджменту працювати на своїй садовій ділянці – тут кожний з нас управляє своїм сільськогосподарським знаряд-

дям, інструментом або механізмом на основі здорового глузду та життєвого досвіду. Тобто поряд з менеджментом є і самоменеджмент, коли працівник сам керує собою.

Отже, поглиблення суспільного поділу праці та спеціалізація діяльності розширюють соціально-економічні й організаційно-правові основи менеджменту в певних сферах діяльності (інформаційно-захисній, бізнесовій, політичній, виробничій, науково-практичній, навчально-педагогічній та інших).

Менеджмент присутній і в організації сімейного життя. Адже визначення цілей, формування завдань, як і планування доходів та зайнятості членів сім'ї, розподіл обов'язків, мотивація якісного виконання роботи, керівництво з боку глави сім'ї, чіткий контроль усіх процесів – це функції управління, а як результат – запорука продуктивного ведення сімейного господарства.

Досвідчені керівники-менеджери добре усвідомлюють непросту взаємодію керованої організації із елементами та факторами прямої й опосередкованої дії її зовнішнього (постійний моніторинг суспільства за політико-правовими, соціально-культурними, технологічними, економічними, екологічними, інформаційними, міжнародними та іншими змінами) і внутрішнього середовища (настрою персоналу, фінансового стану або технології службово-виробничого, наукового, навчального чи інформаційного процесу тощо). Це також може бути прикладом соціальної обумовленості менеджменту.

Методи, засоби та заходи організаційно-правового захисту інформації з обмеженим доступом

Безперечно, кожна інституція суспільства (ділова фірма, державна установа, політична партія, громадська організація, церква та інші) характеризується певними особливостями управлінської діяльності, проте менеджмент, як наука, має чимало загальних засад (законів, принципів, теорій, підходів, механізмів або інструментів), які з успіхом можуть використовуватись в будь-якій сфері суспільної діяльності, залежно від потреб суспільства, його особливостей [1; 2]. Скажімо, потреба раціоналізувати систему захисту інформації з обмеженим доступом викликала до життя «класичну теорію менеджменту», а зростання ролі людського фактора у розвитку інформаційної безпеки зумовило в умовах суверенітету України появу протилежної класичній поведінковій теорії менеджменту.

І, нарешті, соціальна обумовленість менеджменту полягає у тому, що з членів суспільства на кожному етапі висуваються до керівництва політичною чи бізнесовою діяльністю певні особистості, лідери, які роблять помітний внесок у посилення (зниження) позицій своєї країни, господарюючого суб'єкту (підприємства, організації, установи, фірми) у світі. На жаль, поки що рано наводити подібні приклади стосовно України, оскільки саме суспільство ще не структуроване у соціальному відношенні настільки, щоб висувати у бізнесі чи у політиці на позиції лідерів гідних особистостей.

Досвід провідних зарубіжних фірм, особливо японських, доводить що управлінська діяльність завдяки поширенню окремих акцій серед

робітників (наприклад, застосування системи «довічного найму»), підвищує її конкурентоспроможність, рівні доходів їхніх працівників, сприяє зниженню або усуненню конфліктності не тільки між менеджерами та робітниками, а й у суспільстві. А тому можна стверджувати, що менеджмент, зокрема інформаційної безпеки, знижуючи рівень соціальної напруженості (на підприємстві, у суспільстві), забезпечує і соціальну функцію.

Зрозуміло, не можна усунути конфлікти зовсім, оскільки існує безліч позаекономічних, організаційних та інших причин. І у кожному конкретному випадку керівникам, як менеджерам, потрібна управлінська допомога, потрібне управлінське консультування. Сьогодні фактично сформувався ринок послуг менеджменту – ринок моделей управлінських дій, проектів, управлінських кадрів, який активно впливає на соціально-економічні процеси. Провідна роль тут належить США, де у 1964 році було створено спеціальну організацію – Корпус міжнародної управлінської допомоги. Це – найбільший у світі центр управлінського досвіду, ресурси якого енергійно просуваються на ринки всіх країн, а в його роботі беруть участь 8,5 тис. американських спеціалістів і консультантів з управління, які реалізують близько 700 проектів для понад 60 країн [1].

Таким чином, між суспільством і менеджментом, наприклад, інформаційної безпеки, й навпаки, існує соціальна обумовленість і взаємозалежність за принципами прямих і зворотних зв'язків, а також взаємо-

Methods, means and measures for restricted information organizational and legal protection

відповідальність (економічна, політична, правова, моральна, соціальна та інші) залежно від специфіки діяльності господарюючого суб'єкту. При цьому, скажімо, юридична відповідальність реалізується через додержання конкретних законів і норм регулювання в діяльності, а соціальна – певний рівень добровільного реагування організації на соціальні проблеми. Кожен із видів відповідальності має свої критерії та рівні.

На думку Й. С. Завадського, відповідальність – це категорія етики, яка характеризує особистість з точки зору виконання нею моральних вимог, що ставляться суспільством, і які водночас виражають ступінь участі особистості та соціальних груп як у їх власному моральному удосконаленні, так і в удосконаленні суспільних відносин. Однак відповідальність означає обов'язок давати звіт за свої дії. А тому обов'язок, за своїм впливом, є вагомим фактором поведінки менеджера. Усвідомлення відповідальності змушує менеджера перш ніж вирішити діяти, все зробити, щоб бути вичерпно інформованим, віднайти найбільш зрілі наступні кроки, зважити всі за й проти і, нарешті, у процесі самих дій суворо дотримуватись правил ефективного адміністрування [2].

Проблема соціальної відповідальності менеджменту виникла на початку ХХ ст., але й досі стосовно цієї проблеми не вщухають дискусії. Ендрю Карнегі у своїй праці «Євангелія процвітання» виклав доктрину, згідно з якою прибуткові організації повинні жертвувати частину своїх коштів на благо суспільства. Він

вклав понад 350 млн дол. у соціальні програми і побудував понад 2000 публічних бібліотек. Американський бізнесмен Джон Д. Рокфеллер пожертвував 550 млн дол. та заснував фонд Рокфеллера, кошти якого використовуються для розв'язання соціально значущих проблем у сфері економіки, науки, культури.

Чимало прикладів участі в розв'язанні соціальних проблем можна навести і з практики дореволюційної України. Підтримка мистецтва, створення бібліотек, будівництво шкіл, лікарень і притулків для бездомних громадян – посідали важливе місце в діяльності дореволюційних українських меценатів від промисловості, банківської справи, представників ділових кіл (родини Бродських, Терещенків, Тарновських, Галаганів, Симиренків, Чикаленків та Рильських, а також Василь Вишиваний (Габсбург), Володимир Косовський та інші).

Але у другій половині ХХ ст. ситуація в світі різко змінилася. У 60-ті роки під впливом суспільних рухів помітно зросла соціальна відповідальність підприємств, а громадськість розвинених країн почала активно втручатись в розв'язання чотирьох проблем:

- захист навколишнього середовища;
- національна оборона (безпека);
- захист інтересів споживачів;
- боротьба за громадянські права.

Звичайно, до цієї боротьби дедалі ширше стали залучатися політичні та ділові організації. А тому поступово почала складатися сучасна

Методи, засоби та заходи організаційно-правового захисту інформації з обмеженим доступом

концепція соціальної відповідальності менеджменту.

Нині по суті всі верстви населення вимагають, щоб уряд був більш соціально відповідальним. Стаття 116 Конституції України детально визначає обов'язки Кабінету Міністрів України, включаючи здійснення заходів щодо забезпечення прав і свобод людини та громадянина, загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального і культурного розвитку країни. Зрозуміло, що повинна зрости відповідальність уряду перед працівниками у питаннях заробітної плати, систематичне затримання якої стало справжнім лихом для широких верств населення; споживачем (поширеними стали скарги споживачів на низьку якість продуктів харчування та їх небезпечність – із надмірним вмістом солі та жиру; на ліки – відпуск пацієнтам за рецептами дорогих імпортованих фармацевтичних препаратів, при наявності у обігу аналогів вітчизняного виробництва, з простроченим строком придатності або фальсифікованих; нарікання поступають і на будівельні матеріали, побутову техніку та прилади).

Таким чином, відповідальність є формою вираження діалектики свободи соціальної необхідності, пізнання якої створює умови для її регулятивно-організуючої функції менеджменту. Свою регулятивно-організуючу функцію відповідальності менеджмент здійснює в усіх сферах діяльності та на всіх рівнях [4].

Соціальна відповідальність вносить чимало змін й у менеджмент інформаційної безпеки:

– виникає потреба визначити її пріоритети;

– істотно змінюються основні функції менеджменту – цілевизначення, організації, координації, прийняття рішень, планування, регулювання, контролю, робота з кадрами, мотивація, керівництво та інші;

– принципів змін зазнає філософія управління.

Отже, можна стверджувати, що соціальна відповідальність у менеджмент інформаційної безпеки, як похідна особистих цінностей та якостей менеджера, – це відповідальність не тільки моральної діяльності особистості, її обов'язку, а і службово-професійної, управлінської діяльності.

Тому функціонування організацій з охорони та захисту інформації значною мірою залежить від етичних факторів (наприклад, прийняті в даному середовищі принципи, норми і нормативи, відповідно до яких зобов'язані діяти всі службовці та працівники).

Враховуючи, що практичну діяльність у кожній СЗІОД здійснюють конкретні менеджери і виконавці відповідно до своїх функцій та посадових обов'язків, останні повинні бути зафіксовані у службово-посадових документах (посадові інструкції, функціональні обов'язки, професійно-посадові вимоги) або ж становити предмет усних домовленостей.

Але досвідчені фахівці добре знають: жоден найретельніший службово-посадовий документ не може визначити всі аспекти дій. Тому нерідко всупереч інструктивним документам або постановам працівники керуються власними уявленнями і

Methods, means and measures for restricted information organizational and legal protection

цінностями під час виконання тієї чи іншої роботи на основі моральних та етичних норм поведінки.

Моральні й етичні аспекти відображають ще один надзвичайно важливий механізм взаємодії суспільства і менеджменту. В різних країнах набувають неоднакової етичної оцінки певні вчинки, дії та форми поведінки. Так, хабар законодавством більшості країн вважається злочином у країні, а за її межами (за кордоном) допускає його певною мірою. Скажімо, невеликі виплати з боку американських компаній іноземним державним чиновникам (виплати митному персоналу за прискорення проходження митного процесу, дрібних подарунків і чайових за прискорення прийняття рішень) не тільки не вважаються злочином, а і нерідко звільняються від оподаткування. Так, сума таких виплат становить, за даними американської статистики, щорічно 98,3 млрд дол. [1].

Найбільш поширені порушення етичних норм з боку керівників – це домагання різних пільг, використання ними і членами їх сімей службового транспорту в особистих цілях, прийняття родичів на відповідальні посади та необґрунтоване просування їх по службі. Тому в менеджменті слід розрізняти службову, професійну, економічну, дескриптивну, макіавеллізну і нормативну етику [2].

Економічна етика – передбачає верховенство людини над матеріальними потоками у процесі виробництва. Без економічної етики не може бути ринкової економіки.

Дескриптивна етика займається соціологічним та історичним ана-

лізом моралі, вивчає звичаї, традиції й інші форми суспільних дисциплін.

Макіавеллізм – широко вживане поняття для характеристики способу діяльності людини (організації), принципом поведінки якої є використання будь-яких, у тому числі аморальних, засобів (наприклад, брехні, наклепу, жорстокості і т. п.) для досягнення поставлених цілей.

Нормативна етика займається вивченням питань походження та суті моралі, з'ясування її місця в системі суспільних відносин, обґрунтуванням форм і структури моральної свідомості. Нормативна етика розглядає все те, що дає змогу відповідати на питання – як повинна діяти людина, виходячи з принципів і норм моралі.

Таким чином, стає зрозумілим, що службово-професійні взаємини у сфері захисту інформації з обмеженим доступом повинні будуватися не тільки із врахуванням вимог права, економічної і службово-виробничої ефективності, а й за умов дотримання вимог різноманітних видів етики, професійно-службових принципів на засадах етичних кодексів або нормативів управлінської діяльності.

Багато з морально-етичних вимог можна перенести у практику спілкування менеджерів і підлеглих СЗІОД. Протиріччя між обов'язками та добродіяннями можуть усуватися, якщо виходити із загальнолюдських норм моралі та цінностей (свобода, чесність, справедливість, віра та інші), а не ставати на «відомчі» позиції.

Дотримання морально-етичних норм поведінки кожною людиною є важливим ще й тому, що емоційні

Методи, засоби та заходи організаційно-правового захисту інформації з обмеженим доступом

(стресові) перенапруження, обумовлені високою динамікою життя, наростанням інформаційних потоків, адинамією, конфліктними ситуаціями та т. п., є одними з головних причин зростаючих нервових і в першу чергу серцево-судинних захворювань.

Ефективний менеджмент забезпечує моральне здоров'я колективу, суть якого полягає у відповідності: моральних цінностей групи моральним цінностям відомства чи суспільства; захопленості групи соціально-економічними завданнями завдяки свідомій службово-трудоваї і виконавській дисципліні; моральне задоволення членів групи від спільної службової або трудової діяльності. Тобто створювати моральні підвалини етичного спілкування означає формувати високі моральні цінності, механізм моральної саморегуляції, захищеності та зацікавленості, моральної творчості й комфорту, а також сприймати моральний досвід колективу: стереотипи, очікування, традиції, навички.

Дотримання службово-ділового етикету значно полегшує встановлення необхідного контакту, сприяє швидкому розв'язанню питань та формуванню ефективного соціально-психологічного клімату взаємовідносин.

В управлінській практиці СЗЮД особливе місце займають ділові бесіди, наради, а також переговори, в результаті яких підписуються протоколи намірів, укладаються угоди та договори. Висока культура спілкування передбачає взаємну терпимість людей до помилок і недоліків.

Можна висловити деякі поради з приводу правильного спілкування, які є, на наш погляд, запорукою профілактики витoku інформації за окремими її каналами у подальшому:

– слід починати із визнання гідності співрозмовника;

– коли співробітником допущені помилки, то вказувати на них доцільно побічно, відмітивши спочатку власні прорахунки;

– спонукати до дій краще проханням, схваленням найменших вдач підлеглих, надаючи їм широкі можливості, щоб зберегти свій престиж, підтримувати добру репутацію;

– не варто поводитися, викликаючи або хвалькувато нав'язуючи свою гостинність, затягувати бесіду, давати непродумані обіцянки, а потім забувати про них тощо.

Ефективність системи менеджменту інформаційної безпеки визначається й досягнутим рівнем взаєморозуміння та співробітництва старшого із молодшим, молодшого зі старшим, начальника із заступником, як і рівних за становищем посадових осіб чи фахівців. Це співробітництво повинно здійснюватись із урахуванням службово-посадових документів, вимог раціональної організації управлінського процесу, прийнятих моральних норм і принципів спілкування (гуманізм, колективізм, справедливість, патріотизм, чесність), дотриманням службового етикету та інше. Але управлінська етика вимагає дотримування загальних правил [2; 4]:

– керуватися лише ретельно перевіреними та значущими фактами;

Methods, means and measures for restricted information organizational and legal protection

– в емоційному стані не поспішати діяти, робити висновки, давати оцінку;

– стимулюючі або караючі заходи повинні загалом відповідати характеру успіху (вчинку), а також особистості, її ставлення до цього;

– вміти ефективно співпрацювати з підлеглими, колегами, клієнтами;

– мета стягнення буде досягнута, якщо не тільки підлеглий, але і колектив підтримують (засуджують) результат (вчинок), а на основі такої оцінки з'являється бажання досягти таких результатів чи усунути допущені помилки і працювати краще;

– не зловживати винагородою (стягненням) як єдиним засобом впливу на підлеглих;

– уникати одночасно групового нагороджування (накладання стягнень), особливо без визначення міри досягнень (вини за вчинок) кожного працівника;

– пам'ятати про виховний характер заходів стимулювання (позитивного, негативного), а тому слід дотримуватись об'єктивності та неупередженості.

Спостереження показують, що чим вище по службі просувається людина, тим більше у неї можливостей і спокус виявити та розвинути негативні сторони свого характеру. Лише вольові та цілісні натури не піддаються спокусам влади.

Ефективному співробітництву сприяють такі якості, як благородство, чесність і скромність, простота і ввічливість, вихованість, делікатність у процесі спілкування. Тому менеджер СЗІОД мусить постійно турбуватися про підвищення особистого рівня етичної культури, органіч-

не засвоєння та дотримання основних загальноприйнятих норм службового етикету. Ділова людина повинна виглядати солідною і впевненою у собі, бути порядною, привабливою, елегантною і викликати довіру.

Сьогодні все більш популярною стає концепція, за якої відносини між менеджерами і підлеглими повинні набрати змісту соціального партнерства. Ринковий механізм господарювання накладає відбиток на всі сторони суспільного життя, включаючи й етику взаємовідносин.

З огляду на зазначене доходимо таких **висновків:**

1 Передбачається, що підвищення рівня ефективності функціонування системи захисту інформації з обмеженим доступом прямо пропорційно становленню та впровадженню в діяльність органів управління та посадових осіб менеджменту інформаційної безпеки його соціальної складової за наявними прямими і зворотними зв'язками між суспільством та принципами їх соціальної обумовленості та відповідальності.

2 З'ясовано, що до надзвичайно важливого механізму взаємодії суспільства і менеджменту доцільно віднести моральні та етичні аспекти службово-професійних відносин і співробітництва, особливо на засадах партнерства, у сфері захисту інформації з обмеженим доступом.

3 Встановлено, що взаємозв'язки між суспільством і менеджментом взагалі та менеджментом системи захисту інформації з обмеженим доступом зокрема є надзвичайно різноманітними і постійно змінними.

Методи, засоби та заходи організаційно-правового захисту інформації з обмеженим доступом

Список використаних джерел

- 1 Кредісов А. І. Менеджмент для керівників / А. І. Кредісов, Є. Г. Панченко, В. А. Кредісов. – К. : Т-во «Знання», КОО, 1999. – 556 с.
- 2 Завадський Й. С. Менеджмент : підручник : у 3-х т. / Й. С. Завадський. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 640 с.
- 3 Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
- 4 Мартиненко М. М. Основи менеджменту : підручник / М. М. Мартиненко. – К. : Каравела, 2005. – 496 с.
- 5 Основи менеджменту : навч. посіб. / уклад. Ігнатенко О. С., Наливайко А. Д., Марічев В. Є., Семендяй М. М. – К., 2010. – 162 с.
- 6 Менеджмент інформаційної безпеки : підручник : у 2 ч. / А. К. Гринь, О. Д. Довгань, В. І. Журавель та ін. ; за заг. ред. Є. Д. Скулиша. – К. : Наук.-вид. центр НА СБ України, 2013. – Ч. 1. – 456 с.; Ч. 2. – 604 с.

Рецензенти:

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник С. Князев,
кандидат технічних наук С. Мельник

Аннотація: В статті приведена аргументація соціальної умовленості менеджмента інформаційної безпеки, на основі якої і повинна формуватися політика, тактика діяльності і поведінка суб'єктів управління згідно з урахуванням прямих і зворотних зв'язків між управлінням або керівництвом і суспільством.

Ключеві слова: менеджмент інформаційної безпеки, система, інформація з обмеженим доступом, соціальна умовленість менеджмента, соціальна відповідальність, етика.

Annotation: The paper considers the grounds over the social conditionality of the information security management, on the basis of which the policy, tactics of activity and behavior of management subjects must be formed in relation to the account of direct and reverse connections between administration or governance and society.

Key words: information security management, system, proprietary information, social stipulation of management, social responsibility, ethics.