

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КІБЕРБЕЗПЕКИ КОМПАНІЇ НА ОСНОВІ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ

*Червякова Т.І., канд. техн. наук, доцент
Національний транспортний університет*

Щоб відповідати сучасним вимогам безпеки та протистояти виникаючим загрозам і прогресуючим технологіям, компанії повинні адаптувати або змінити підходи до управління кібербезпекою. Хоча технічні можливості контролю все ще залишаються пріоритетом і загально визнаним методом захисту кіберсередовища, впровадження нового підходу до найму талантів у сфері кібербезпеки може вирішити головну проблему багатьох підприємств економічно оптимізованим і ефективним способом.

При наймі спеціалістів із кібербезпеки, зазвичай використовується підхід «зверху вниз», згідно з яким спочатку заповнюється більшість старших посад, а потім – посади, розташовані нижче в організаційній ієрархії. Однак через дефіцит працівників із кібербезпеки та необхідність зосередитися на конкретних здібностях кадрового резерву стандартний підхід до найму менш ефективний на цьому конкурентному ринку праці.

Традиційне управління талантами в сфері безпеки надає найдосвідченішому персоналу найвищу відповідальність та засоби контролю, а найважливіші ролі визначаються ієрархією.

Підхід «таланти для захисту цінності» визначає як найважливіші ті ролі, що знижують максимальний рівень ризику; цей підхід передбачає приблизно на 50% менше нових наймів для еквівалентного зниження ризику (рис. 1).

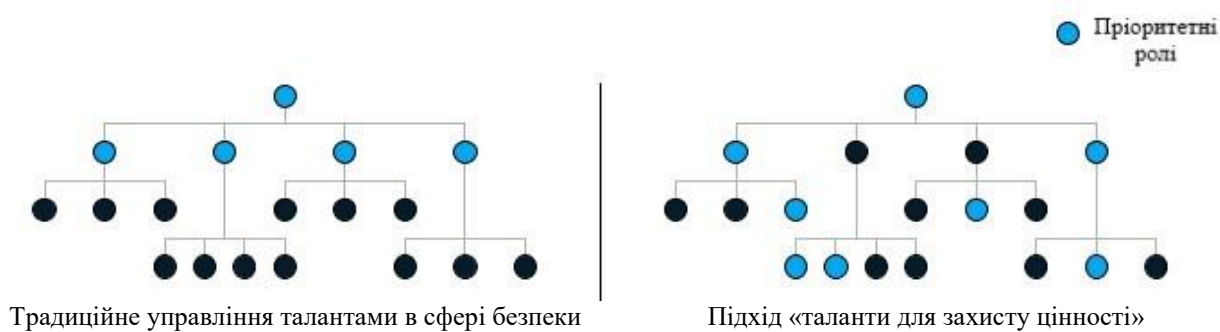


Рисунок 1 - Порівняння підходів до управління талантами в сфері безпеки

Застосування підходу «таланти для захисту цінності» дозволяє зменшити кіберризик завдяки цілеспрямованому найму та розвитку талантів. Стратегія допомагає визначити, які навички та пов'язані з ними ролі є найпріоритетнішими для зниження ризику кібербезпеки. Важливо розуміти, на чому зосередити зусилля з найму персоналу, оскільки глобальна нестача

кваліфікованого персоналу служби кібербезпеки, який можна найняти, вимагає творчих підходів до пошуку талантів.

Згідно з дослідженням кібербезпеки 2022 року, проведеним Міжнародним консорціумом із сертифікації безпеки інформаційних систем (ISC)², у світі не вистачає 3,4 мільйона кваліфікованих працівників із кібербезпеки [1].

Згідно з опитуванням McKinsey у 2021 році, було виявлено, що лише 10 % організацій наближаються до передових функцій кібербезпеки, тоді як 20 % досягли зрілої кібербезпеки. Тобто 70 % компаній не забезпечують свою кібербезпеку належним чином [2].

Оскільки організації в усіх галузях змагаються, щоб захистити цінність свого бізнесу, дуже важливо, щоб вони прискорили ліквідацію прогалів у засобах контролю, щоб зменшити ризики і випередити зловмисників, які постійно вдосконалюються.

Організації можуть використовувати триетапний підхід, щоб впровадити підхід «таланти для захисту цінності» [3]:

Крок 1: Визначення пріоритетних заходів. Завдяки моделюванню ризиків і присвоєнню балів потенційним уразливостям слід створити список пріоритетів, необхідних для виконання стратегії кібербезпеки. Оцінки ризику поєднують у собі ймовірність і намір зловмисника вчинити дії та ступінь вразливості організації до цього конкретного ризику.

Крок 2: Визначення пріоритетних ролей. Наступним кроком буде визначення та пріоритезація ролей безпеки, необхідних для досягнення головних пріоритетів, заснованих на відповідних ризиках. Після визначення пріоритетних ролей можна створити опис відповідних посад.

Крок 3: Створення опису посад та визначення того, підвищувати кваліфікацію наявних працівників, наймати нових талантів, чи передавати роботу на аутсорсинг. Кожна посадова інструкція для пріоритетних ролей повинна бути детально описана: по-перше, шляхом складення резюме особистісних рис, навичок і досвіду особи, яка виконуватиме цю роль; по-друге, шляхом написання рольових функцій; по-третє, шляхом визначення знань, умінь і навичок, необхідних для даної ролі.

Підхід «таланти для захисту цінності» дозволяє створювати план того, як залучати, утримувати та навчати таланти та знаходити прогалини в засобах безпеки та резерві талантів. Це допомагає визначити, на кого організація має орієнтуватися при наймі персоналу, і як зосередитися на утриманні критично важливого персоналу. В епоху нестачі кваліфікованого персоналу в сфері кібербезпеки підхід «таланти для захисту цінності» дозволяє організаціям більш стратегічно підходити до їх найму. Пов'язавши це з підходом, що ґрунтується на оцінці ризику, організація матиме пріоритетний список ролей, необхідних для забезпечення безпеки підприємства.

Література:

1. (ISC)² Cybersecurity Workforce Study, 2022. URL: <https://www.isc2.org//media/ISC2/Research/2022-WorkForce-Study/ISC2-Cybersecurity-Workforce-Study.ashx>
2. “Organizational cyber maturity: A survey of industries,” McKinsey, August 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/risk-and-resilience/our-insights/organizational-cyber-maturity-a-survey-of-industries>
3. “Securing your organization by recruiting, hiring, and retaining cybersecurity talent to reduce cyberrisk”, McKinsey, June 2022. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/risk-and-resilience/our-insights/cybersecurity/securing-your-organization-by-recruiting-hiring-and-retaining-cybersecurity-talent-to-reduce-cyberrisk>

КОМПАНИЯ ҚЫЗМЕТІНІҢ НӘТИЖЕЛІЛІГІН, ӨТІМДІЛІКТІ ЖӘНЕ ТӨЛЕМ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН БАҒАЛАУ

Абленов Д.О., э.ғ.к., профессор

Казахский автомобильно-дорожный институт имени Л.Б.Гончарова

Баланстың өтімділігінің жалпы көрсеткіші кәсіпорынның барлық өтімді қаражаты сомасының барлық төлем міндеттемелерінің (қысқа, орта және ұзақ мерзімді) сомасына қатынасын көрсетеді, егер өтімді қаражат пен төлем міндеттемелерінің әр түрлі топтары қаражаттың түсу және міндеттемелерді өтеу мерзімдері тұрғысынан олардың маңыздылығын ескеретін салмақ коэффициенттерімен көрсетілген сомаларға кірсе. 2022 жылы өтімділіктің жалпы көрсеткіші 0,34-ке төмендеп, жыл соңында 0,68 құрады. Осыған сүйене отырып, кәсіпорынның өтімділігі төмен деп айтуға болады.

Абсолютті өтімділік коэффициенті ($A1/(P1+P2)$) біздің фирманың 2022 жылдың аяғында қысқа мерзімді қарыздың тек 2% - ы жақын арада өтей алатынын көрсетеді.

Сыни өтімділік коэффициенті ($(A1+A2) / (P1+P2)$) біздің фирма 2022 жылдың аяғында дебиторлармен есеп айырысуды уақтылы жүргізген жағдайда дебиторлық берешектің бір айналымының орташа ұзақтығына тең уақыт кезеңіндегі қысқа мерзімді берешекті өтей алатынын көрсетеді.

Ағымдағы өтімділік коэффициенті ($(A1+A2+A3)/(P1+P2)$) біздің фирма 2022 жылдың аяғында барлық айналым қаражаттарын жұмылдыру шартымен (дебиторлармен уақтылы есеп айырысу және дайын өнімді қолайлы сату ғана емес, сонымен қатар материалдық айналым қаражаттарының басқа элементтері қажет болған жағдайда сату) қысқа мерзімді қарызды өтей алатынын көрсетеді.

Осылайша, егер тез арада есеп айырысу қажет болса, компания қиын жағдайға түседі, бірақ егер есеп айырысу шұғыл болмаса, компания өз міндеттемелерін орындайды деп қорытынды жасауға болады [1].