

# Humánbiztonság – módszerek alkalmazása

Jelen cikkben, mely az Árgus előző számában megjelent cikkem folytatása, a munkavállaló szervezetten belüli teljes tevékenységét a munkahelyre való belépéstől kezdve a munkahelyről való kilépésig, azaz az életciklusmodellt vázoló fel.

## Kiválasztás, felvétel humánbiztonsági követelményei

Az egyik legfontosabb lépés az új jelentkezők megfelelő szintű biztonsági ellenőrzése. Az erőforrásokkal való megfelelő gazdálkodás érdekében természetesen nem kell minden munkatársat a felvétele előtt a legmélyebb, legalaposabb biztonsági ellenőrzésnek alávetni.

Határozottan javasolt, hogy a cég rendelkezzen humánbiztonsági kockázatelemzéssel, illetve kockázatkezelési szabályzattal. Ennek a két dokumentumnak az a célja, hogy az adott cég számára meghatározza a különböző munkakörökből eredő biztonsági kockázatot, illetve hogy az adott kockázati szint ismeretében milyen legyen az ellenőrzések mélysége és gyakorisága. Mindenki számára természetes, hogy a különböző munkakört betöltő munkatársaknak eltérő típusú ellenőrzésen kell átesniük. Egyértelműen különbség van például a kereskedő, anyagbeszerző, raktáros, pénzügyi vezető vagy a közép- és felsővezetők biztonsági ellenőrzése során. Számtalan ellenőrzési módszer, eljárás létezik, amelyet a mindenkor érvényes vonatkozó hazai jogszabályok maradéktalan figyelembevételével szabad alkalmazni.

*A teljesség igénye nélkül szeretnék néhányat bemutatni a rendelkezésre álló módszerekből:*

- Iskolai és egyéb okmányok eredetiségének ellenőrzése
- Erkölcsei bizonyítvány
- Referenciák kérése és ellenőrzése
- Személyes beszélgetés
- Grafológiai vizsgálat
- Célorientált szakmai tesztek (kompetenciavizsgálat)
- Pszichológiai szűrés, teszt
- Poligráfus vizsgálat („hazugságvizsgálat”)

Az alkalmazásra kerülő módszerek közül azokat érdemes kiválasztani és kombinálni, amelyek az adott munkakörhöz kapcsolódó és elvárt biztonsági szintet képesek garantálni. Az utolsó hármát (grafológiai vizsgálat, pszichológiai tesztek, Poligráfus vizsgálat) min-

den esetben szakember segítségével érdemes elvégezni, mivel az eredmények megfelelő értelmezéséhez elengedhetetlenek a szakemberek speciális ismeretei, tapasztalatai. Fontos hangsúlyozni, hogy bármely módszer önállóan alkalmazva nem garantálja a megfelelő szintű biztonsági ellenőrzöttséget. Célszerű a fenti felsorolásból három-négy különböző ellenőrzési módszert együttesen, kombinálva alkalmazni, minden egyes ellenőrzés esetében, és a biztonsági ellenőrzés kívánalmainak megfelelően bővíteni az ellenőrzések típusát.

*Az alábbi négy ellenőrzési módszert javasolt minden munkavállaló esetében kivétel nélkül elvégezni:*

- Iskolai és egyéb okmányok eredetiségének ellenőrzése
- Erkölcsei bizonyítvány
- Referenciák kérése és ellenőrzése
- Személyes beszélgetés

Mivel napjainkban mindennapos probléma a hamis bizonyítványok, okmányok elterjedése, fontos hogy minden munkavállaló esetében az eredeti okmányok, bizonyítványok kerüljenek bemutatásra, és amennyiben szükség van fénymásolatra, akkor azt az ellenőrzést végző személy saját kezűleg készítse el<sup>1</sup>.

## Aktív munkaviszony

A humánbiztonság kritikus területe az aktív munkaviszony. Tapasztalatok azt mutatják, hogy az esetek 96%-ánál a munkatársak felvétele után semmilyen további visszatérő vagy rendszeres humánbiztonsági ellenőrzés nem történik. A kivétel 4%-ot gyakorlatilag az állami szervezetek jelentik, illetve néhány olyan vállalat, ahol felismerték az információ értékét, és ennek érdekében megfelelő erőfeszítéseket tesznek az információk megóvásának érdekében.

Javasolt, hogy a felvétel során alkalmazott ellenőrzési módszerek végrehajtására a munkavállaló aktív munkaviszonya során is – szintén kockázatarányosan – rendszeresen



## Kiss Péter

Információbiztonsági szakértő, tanácsadó. Rendszeresen tart szervezett képzéseket nagyvállalati környezetben, információbiztonsági témában. Független szakértőként nemzetközi és hazai nagyvállalatoknál segít az információbiztonsági rendszerek kialakításában, felülvizsgálatában. Több mint öt éves gyakorlati szakmai tapasztalattal rendelkezik az ISO27001-es szabvány bevezetésére való felkészítésben, rendelkezik információbiztonsági auditori képzéssel, ISACA tag. Szakmai tapasztalatát többek között az Állami Nyomda Nyrt.-nél, banki, biztonsági szektorban szerezte. Folyamatosan részt vesz nemzetközi projektekben.

kerüljön sor. Munkakörváltás során is végre kell hajtani az ellenőrzéseket, mert előfordulhat, hogy valaki megfelelt az „A” munkakör humánbiztonsági követelményeinek, de a szigorúbb „B” munkakör szerinti elvárásoknak már nem.

Kiemelt szerepe van – a belső ellenőrzéseken túl – a szervezetten belüli, szervezett és rendszeres biztonságtudatosítási oktatásoknak is, ahol megfelelő hangsúlyt lehet és kell helyezni a humánbiztonsági kockázatok ismertetésére és a kockázatok csökkentésére. A munkatársak részére oktatni kell, hogy egy-egy kényes helyzetet (például ajándékok elfogadása partnerektől, ügyfelektől) hogyan kell megfelelő munkakörülmények megteremtése és a munkavégzéshez szükséges eszközök megfelelő biztosítása szintén kulcsszerepet játszik abban, hogy a humánbiztonsági kockázatok minél alacsonyabb szinten tartsuk.

## Kilépés, elbocsátás humánbiztonsági követelményei

A munkavállaló kilépésekor fontos tisztázni, hogy mi a kilépés oka. Amennyiben a munkavállaló rendes körülmények között (például nyugdíj, rendes felmondás) hagyja el a szer-

<sup>1</sup> A mindenkori vonatkozó jogszabályok betartása mellett.



vezetet, akkor is be kell tartani a humánbiztonsági szabályzat vonatkozó előírásait. Ugyanakkor amennyiben a munkavállaló távozása az adott szervezetből nem a rendes körülmények között zajlik (például felmondás, létszámcsökkentés) kiemelt szerepe van a humánbiztonsági szabályok maradéktalan betartásának. Érdeemes számolni azzal, hogy amennyiben a munkavállaló nem saját elhatározásából és akaratából távozik a szervezettől, lehetnek olyan megnyilvánulásai, amelyek hátrányosak a munkaadó számára. Éppen ezért, amennyiben megszületik a döntés, hogy az adott munkavállalótól megváljék a szervezet, az összes lehetséges módon igyekezni kell biztosítani, hogy az adott munkavállaló az addig

megszerzett ismereteinek birtokában semmiféle visszaélést ne követhessen el. Itt lehet gondolni arra az informatikai rendszerrel kapcsolatban, hogy esetleg még utólag lementi saját maga számára a fontosnak ítélt információkat (ügyféladatbázis, címjegyzék, pénzügyi adatok stb.), kitoröl információkat, vírust helyez el a gépen, vagy megváltoztat információkat. Előfordulhat, hogy dokumentumokat tüntet el, vagy „elfelejt” számára munkavégzés céljából kiadott eszközökkel elszámolni. Éppen ezért fontos, hogy a kellő időben (célszerűen mielőtt a munkavállaló értesül az eltávolításáról született döntésről) kellő mérlegelés után korlátozásra kerüljenek az informatikai rendszerben a jogosultságai, illetve általánosságban

is korlátozásra kerülhetnek az addig meglévő privilegizált jogai.

A kiléptetés során, illetve a felmondási idő alatt szintén sokféle módszer lehet és kell alkalmazni annak érdekében, hogy a szervezet megóvja információit, ugyanakkor a munkavállalót nem szabad megalázó helyzetbe hozni, és az egyébként sem ideális helyzetet tovább rontani.

Remélem, cikkemmel sikerült ráirányítanom a figyelmet a biztonság egy olyan területére amely – bátran állíthatom – mostohább helyzetben van, mint például a riasztó-, beléptető- vagy videorendszerek, ugyanakkor sokkal fontosabb mindegyiknél, hiszen magával az emberrel, az emberi tényezővel foglalkozik.