

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ  
ДЛЯ СИСТЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЛЕГАЛИЗАЦИИ (ОТМЫВАНИЮ)  
ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПРЕСТУПНЫМ ПУТЕМ,  
И ФИНАНСИРОВАНИЮ ТЕРРОРИЗМА

**Введение**

С позиции производственно-технического назначения в обучении специалистов для системы противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма выделяют:

- подготовку новых специалистов;
- переподготовку и обучение специалистов вторым (смежным) специальностям;
- повышение квалификации.

Цель деятельности организации в области обучения состоит в обеспечении:

- надлежащего уровня подготовки специалиста, соответствующего требованиям рабочего места (должности);
- возможности для продвижения работника по службе как условия формирования мотивации и удовлетворенности трудом.

Программы обучения могут быть как внутренними (обучение уже работающих в организации специалистов непосредственно на рабочем месте), так и внешними (обучение кадров еще до того, как они становятся частью трудового коллектива). Обучение специалистов непосредственно на рабочем месте ориентировано прежде всего на освоение конкретного трудового процесса, выполнение конкретной работы. Этот тип обучения не требует больших расходов и сокращает период адаптации работника. В случае внешних программ обучения роль организации сводится к определению требований к количеству и направленности обучения, закрепленных в соответствующих договорах либо заявках на подготовку. Само обучение осуществляется в специальных обучающих центрах, а также в системе высшего и среднего специального образования. Кроме того, организация посредством различного вида стимулов влияет на самообразование своих работников, на развитие ими профессионального мастерства. Обучение вне рабочего места более эффективно, имеет большую теоретическую направленность, дает разностороннюю подготовку, но требует значительных затрат. Кроме того, специалист отрывается от своей работы. Это могут быть лекции и практические занятия в аудитории, разбор конкретных рабочих ситуаций, обучающие программы (в том числе и на базе ЭВМ), обмен опытом и др.

Перед системой управления персоналом в организации, являющейся частью системы противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, стоят следующие задачи в области подготовки, переподготовки специалистов и повышения их квалификации:

- выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров;
- определение потребности в обучении кадров по отдельным видам персонала;
- правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения как важного условия качества обучения;
- изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.



## **1. Подготовка специалистов**

Кадровая политика организации в части подготовки кадров для системы противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма может иметь различную направленность — от ориентации на подготовку узкоспециализированных работников, умеющих выполнять ряд конкретных задач, до ориентации на долгосрочные интересы (подготовка специалистов широкого профиля на основе серьезной теоретической базы).

Современная система подготовки должна учитывать как интересы организации в более эффективном заполнении вакантных рабочих мест, экономии на издержках, связанных с затратами на обучение (учитывая необходимость затрат на последующее повышение квалификации и переподготовку), так и интересы специалиста в получении полноценной профессиональной подготовки.

В кадровую политику организации должна быть включена оценка возможности обеспечения надлежащего уровня подготовки специалистов. Если такая возможность отсутствует, необходимо найти рациональный путь решения этой задачи с использованием других образовательных структур, т. е. ориентироваться на подготовку на стороне. Здесь должны быть учтены:

- структура необходимой профессиональной подготовки по ее сложности и срокам, по требованиям к теоретической и практической компоненте обучения;
- наличие в организации соответствующей материальной базы и квалифицированного педагогического персонала, опыта в подготовке кадров;
- финансовые возможности организации для подготовки кадров на стороне.

На первый план сегодня выходит проблема эффективности инвестиций в подготовку и переподготовку высококвалифицированных специалистов, повышения адаптивных возможностей образовательной системы. С подобной работой организации не могут справиться самостоятельно. В свою очередь, вузы способны выполнить ее лишь частично, так как не знакомы со структурой кадрово-образовательного потенциала конкретной организации, особенностями методов управления и стиля руководства, наработанным коллективом опытом выполнения своих обязанностей и т. д. Поэтому успешное проведение обучения возможно лишь при тесном сотрудничестве организаций с вузами. При этом появляется возможность определить тематику исследовательских программ, представляющих взаимный интерес для вузов и организаций.

Подготовка кадров для системы противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма требует междисциплинарных знаний и предполагает углубленную профессиональную подготовку по направлениям создания и эксплуатации современных программных и информационных систем, компьютерных технологий в бизнесе, а также соответствующую подготовку в области экономики, юриспруденции, информационной безопасности.

## **2. Переподготовка кадров**

В отличие от подготовки новых специалистов, т. е. обучения людей, не имеющих профессии, и от повышения квалификации (обучение специалистов той же профессии без перемены ими вида своей трудовой деятельности), переподготовка кадров ставит своей целью смену профессии обучаемого. С позиции организации процесса обучения принципиальной разницы между первичным обучением и переподготовкой нет. Необходимость в переподготовке вызывают такие процессы, как высвобождение специалистов и их плановое продвижение, внутренняя текучесть специалистов (в поисках лучшей работы, условий труда и т. п.).

Особенность переподготовки кадров — в контингенте специалистов, которых она охватывает. Это в основном специалисты средних и старших возрастов, проработавшие определенное время по определенной профессии, что накладывает свою специфику на обучение. Численность специалистов, нуждающихся в переподготовке, зависит от:



- численности высвобождаемых специалистов;
- контингента высвобождаемых специалистов;
- возможностей их трудоустройства в организации (появление новых или вакантных рабочих мест);
- доли специалистов (из числа высвобождаемых), согласившихся на переподготовку.

Планирование переподготовки кадров предполагает наличие информации о том, по каким профессиям требуется обучить специалистов. Подробные сведения о высвобождаемых формируются в организации не менее чем за два месяца до их высвобождения.

Переподготовка должна носить целенаправленный характер, т. е. быть ориентированной на конкретное рабочее место и специалиста, согласного его занять. Объем переподготовки и ее конкретные формы зависят от наличия в организации соответствующей учебной базы, материального обеспечения, от возможностей организации вести эту работу на договорной основе со специальными учебными заведениями (вузы, учебные курсы сторонних организаций и т. п.).

Сравнение прежней и новой профессий позволяет оценить степень их сходства и стоящую за этим глубину переподготовки специалистов, сроки и затраты средств на ее проведение. Постоянно проводимый анализ дает возможность выявить складывающиеся тенденции и оценить их, что способствует принятию более обоснованных управленческих решений по регулированию этого процесса. Не менее важное значение имеет и оценка достигнутого обучающимся квалификационного уровня, присвоенного разряда либо полученного сертификата, его соответствия сложности поручаемых работ, изменений в результате переподготовки объема знаний, умений и навыков по новой профессии как в их комплексе, так и по отдельности (только знаний или только навыков). При расчете средств, необходимых на переподготовку кадров, должны учитываться не только затраты на сам процесс обучения (на оплату педагогов, на материалы, учебные расходы и т. д.), но и материальное обеспечение работников в процессе их переподготовки.

### **3. Повышение квалификации**

Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства. Особенность повышения квалификации состоит в том, что слушатели, уже обладая определенными знаниями и практическими навыками выполнения работ, могут в силу этого критически относиться к учебному материалу, стремясь получить именно то, что им прежде всего нужно для их профессиональной деятельности.

Индикатором, свидетельствующим о необходимости повышения квалификации, служит наметившееся снижение среднего профессионального уровня специалистов, отставание их квалификации от уровня сложности поставленных перед ними задач. Поэтому систематическому анализу должны подвергаться существующая и требуемая квалификационные структуры кадров. Прежде всего необходим анализ причин сложившегося положения дел. Для принятия управленческих решений важен анализ дифференциации уровня заработной платы в зависимости от квалификации специалистов с целью выяснения материальной заинтересованности в повышении квалификации.

Необходимость повышения квалификации обусловлена различными причинами, поэтому оно может быть организовано в различных формах и рассчитано на различные сроки. Так, процесс обучения, направленный на повышение квалификации, может быть осуществлен с отрывом и без отрыва от производства (система вечернего и заочного образования, самостоятельное освоение образовательных программ и т. п.), само обучение может быть долгосрочным и краткосрочным.

Повышение квалификации связано с определенными издержками как для организации, так и для специалиста. Поэтому повышение квалификации и обучение с отрывом от производства (что влечет за собой определенные трудности для организации) должны быть построены таким образом, чтобы результат — более высокий уровень производительности труда вследствие освоения новых технологий, приемов и методов труда — перекрывал издержки. Программа повышения



квалификации и отбор направляемых на учебу лиц должны быть увязаны с целями и проблемами организации, направлены на повышение эффективности.

Показателями, характеризующими работу по повышению квалификации в организации, являются: доля специалистов, повысивших квалификацию (в общей численности), структура обучающихся по формам повышения квалификации, по срокам обучения, рост производительности труда. Главная задача повышения квалификации специалистов для системы противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма — обеспечить быстрое введение новых научных, технических, организационных и экономических идей в практику деятельности организации. Один из путей совершенствования системы повышения квалификации в этой области — переход от сложившейся практики периодического (а чаще всего — эпизодического) обучения к непрерывному пополнению и обновлению знаний. Поэтому повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих должно стать составной частью системы непрерывного образования, в том числе и с подключением системы высшего и среднего специального образования страны.

Повышение квалификации служащих и категорий специалистов может принимать различные формы. Это могут быть курсы при учреждениях с использованием в качестве преподавателей как собственных квалифицированных работников, так и специалистов со стороны, консультантов, преподавателей вузов и т. д. Такая форма повышения квалификации носит оперативный характер и обеспечивает достаточную целенаправленность подготовки. Организацию работы курсов осуществляет отдел подготовки кадров, а при его отсутствии — отдел кадров либо ответственный специалист. Более глубокие знания по широкому кругу вопросов в порядке повышения квалификации можно получить на специальных факультетах или курсах повышения квалификации при высших учебных заведениях, учебных центрах или филиалах при крупных организациях, в отраслевых или межотраслевых институтах повышения квалификации и их филиалах, а также на курсах, семинарах, устраиваемых многочисленными фирмами, специализирующимися на обучении и консультировании по новым нормативным документам и, как правило, оперативно откликающимися на нужды организаций.

Повышение квалификации руководителей и специалистов будет более эффективным при соблюдении принципа преемственности обучения и последующего рационального использования кадров с учетом приобретенных ими знаний и навыков. Чтобы повысить ответственность и заинтересованность кадров в непрерывном повышении своей квалификации, необходимо обеспечить взаимосвязь результатов повышения квалификации, аттестации, должностных перемещений и оплаты труда специалистов с качеством знаний и эффективностью их практического использования.

### **Заключение**

Успешная работа системы по противодействию легализации преступных доходов и финансированию терроризма во многом зависит от уровня профессиональной подготовки работающих в этой области специалистов. Поэтому одним из приоритетных направлений в работе организаций, входящих в систему, является непрерывное профессиональное обучение кадров. Подготовка кадров для системы противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма требует междисциплинарных знаний и предполагает углубленную профессиональную подготовку по направлениям создания и эксплуатации современных программных и информационных систем, компьютерных технологий в бизнесе, а также соответствующую подготовку в области экономики, юриспруденции, информационной безопасности. Объем переподготовки специалистов и ее конкретные формы зависят от наличия в организации соответствующей учебной базы, материального обеспечения, от возможностей организации вести эту работу на договорной основе со специальными учебными заведениями (вузы, учебные курсы сторонних организаций



---

и т. п.). Профессиональные знания, необходимые для повышения квалификации, можно получить на специальных факультетах или курсах повышения квалификации при высших учебных заведениях, в отраслевых или межотраслевых институтах повышения квалификации и их филиалах.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Зубков В. А., Осипов С. К. Российская Федерация в международной системе противодействия легализации (отмыванию) преступных доходов и финансированию терроризма. М.: Издательский дом «Городец», 2006.
2. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: ЮНИТИ, 1995.
3. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1997.
4. Управление персоналом. Учебно-практическое пособие для вузов / Под ред. А. Я. Кибанова. М., 1999.
5. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез», 1998.
6. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Изд. группа «Норма-ИНФРА-М», 1998.

*Л. А. Шивдяков*

## ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В КЛЮЧЕВЫХ СИСТЕМАХ ИНФОРМАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ. МОДЕЛЬ УГРОЗ БЕЗОПАСНОСТИ ИНФОРМАЦИИ В КСИИ

*(окончание)*

### **Угрозы несанкционированного доступа к информации в вычислительной сети**

К угрозам НСД к защищаемой информации в АС на базе АРМ относятся угрозы доступа к информации и программному обеспечению с нарушением установленных правил разграничения доступа. Для получения НСД используются штатные программные и аппаратные средства АС. Угрозы НСД, которые осуществляются с использованием дополнительных, специально создаваемых для этих целей программных (программно-аппаратных) средств, рассматриваются, вследствие специфики мероприятий по работе с ними, как самостоятельный класс угроз — угроз несанкционированных программно-математических воздействий (ПМВ) на защищаемую информацию и ресурсы АС.

При этом угрозы НСД (ПМВ) к информации обусловлены возможностями воздействия нарушителя на объективно существующие информационные потоки на отдельном АРМ оператора (отдельной ПЭВМ). При эксплуатации АС несколькими пользователями усложняется возможность установления факта НСД и истинного нарушителя, так как каждый из пользователей потенциально имеет доступ ко всем ресурсам АС.

Наиболее распространенными угрозами НСД (ПМВ) в АС являются:

- несанкционированное использование информационных ресурсов ЭВМ;
- хищение отчуждаемых (съемных) носителей информации;
- снятие неучтенной копии защищаемой информации с использованием дискового, дисплея или принтера;

