

UOT 004:056

Cəbrayilova Z.Q.

AMEA İnformasiya Texnologiyaları İnstitutu, Bakı, Azərbaycan
depart15@iit.ab.az

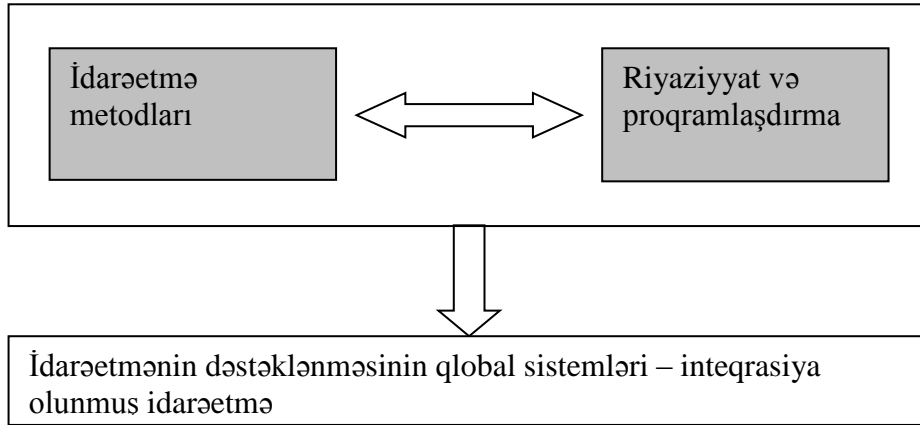
İNSAN RESURSLARININ İDARƏ OLUNMASI SİSTEMLƏRİNDƏ FƏRDİ MƏLUMATLARIN QORUNMASI

Məqalədə insan resurslarının idarə olunması (İRİO) sistemlərinin mahiyyəti, əhəmiyyəti qeyd olunur və bu sistemlərdə işçilər haqqında saxlanılan məlumatın xarakteri verilir. Qeyd olunur ki, bu sistemlər İRİO məsələlərinin həllində nə qədər əhəmiyyətlidirsə, işçilərin fərdi məlumatlarının yayılmasında bir o qədər təhlükələr yaradır, “əmək fəaliyyəti ilə şəxsi həyat arasında uçurumu dərinləşdirir”. Belə sistemlərdə işçinin fərdi məlumatlarının qorunması və təhlükəsizliyinin tənzimlənməsi məsələləri qabaqcıl ölkələrin normativ-hüquqi sənədlərinə istinad etməklə analiz olunur. Beynəlxalq təcrübəyə istinadən Azərbaycanda da hər bir təşkilatın hüquqi-normativ aktı kimi işçilərin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamənin işlənilməsinin zəruriliyi əsaslandırılır.

Açar sözlər: insan resurslarının idarə olunması sistemləri, işçinin fərdi məlumatları, fərdi məlumatların qorunması, işçinin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamə.

Giriş

Keçən əsrin 60-cı illərində “məqsədli idarəetmə”, “əqli əməyin idarə olunması nəzəriyyəsinin” banisi P.Drükərin innovativ iqtisadiyyat haqqında nəzəriyyəsi formalaşmağa başladı. Bu nəzəriyyənin əsasını daimi dəyişikliklərlə xarakterizə olunan yeni – informasiya cəmiyyəti haqqında təsəvvürlər təşkil edirdi. Onun metodoloji ideyasına görə, informasiya texnologiyalarının imkanlarının və insan potensialının birləşməsi idarəetmənin dəstəklənməsinin qlobal sistemlərinin yaranmasına səbəb olacaq və bunlar da XXI əsrdə şirkətin başlıca rəqabət üstünlüyünü təyin edəcəkdir (Şəkil 1) [1].



Şəkil 1. İdarəetmənin dəstəklənməsinin qlobal sistemləri – gələcəyin informasiya-idarəetmə platforması

Bu ideyanın reallaşmasını əks etdirən bariz nümunələrdən biri İRİO sistemləridir. Belə ki, İRİO məsələlərinin və informasiya texnologiyalarının kəsişməsində çoxlu sayda proqram məhsulları vardır. Bu sistemlər, yarandığı ilk dövrlərdə yalnız kadrların uçotu və əmək haqqının hesablanması üçün nəzərdə tutulurdularsa, hazırda kadr menecmentinin bütün elementlərini: kadrların seçilməsi (yığılması), planlaşdırılması, təlimi, qiymətləndirilməsi, yerləşdirilməsi və yenidən yerləşdirilməsi, motivasiyası və s. dəstəkləyir [2, 3]. Bu cür sistemlərə misal olaraq SAP

(Almaniyada 1972-ci ildə yaradılıb, illik dövriyə 14 mlyd-dan çox olub), *Qartner* (ABŞ), *BAAN* (Niderlandda 2003-cü ildə yaradılıb), *Scala* (İsveçdə 1978-ci ildə yaradılıb), *Navision* (1983-cü ildə Danimarkada yaradılıb, hazırda Norveç, Almaniya, İspaniya, İngiltərə, ABŞ-da istifadə olunur) və s. göstərmək olar [4–8].

Rusiyada da yerli şəraitin spesifik cəhətlərini nəzərə alan bir sıra yeni proqram məhsulları işlənmişdir ki, bunlara da misal olaraq “Босс-кадровик”, “1С”, “Парус”, “Галактика”, “Бэсм-Про”nu göstərmək olar. Bu sahədə yaranan məhsulları aşağıdakı qruplara ayırmaq olar: “Инфин” şirkətinin paketi, “ИнфоСофт” şirkətinin paketi, “Галактика” korporasiyasının kadr sistemi, “Интертраст” firmasının “Управление персоналом” modulu, “1С” şirkətinin “Зарплата и кадры” modulu, “Парус” şirkətinin heyətin, əməyin və əmək haqqının uçotu sistemi, “SAP R/3” şirkətinin *Oracle HR* sistemi sistemi, “АиТ СОФТ” şirkətinin “Управление персоналом” sistemi, “Борлас Ай-Би-Си” şirkətinin “Персонал” sistemi, “Босс-Кадровик” sistemi və s. [9].

Son illərdə qloballaşma prosesləri və yüksək texnologiyaların inkişafı heyətə münasibətdə də baxışları dəyişmişdir. Hər bir İRİO məsələsinin həlli heyətlə münasibətlərin tənzimlənməsi üçün yeni konseptual yanaşmaların və elmi əsaslandırılmış metodların işlənilməsinə tələb edir. Bu konsepsiyaya görə, İRİO idarəetmə fəaliyyətinin əsas növünə çevrilmişdir, onun başlıca idarəetmə obyektini insan və onun kompetensiyalarıdır (yəni işçinin biliyi, professional bacarığı, şəxsi və davranış keyfiyyətləri, intellektual və peşəkarlıq keyfiyyətləri). Bu halda İRİO insan faktorunun mahiyyətinin və rolunun artması kontekstində təşkilatın fəaliyyət strategiyasının dəstəklənməsinə yönəlmişdir [10–12]. Oudur ki, hazırda personalın planlaşdırılması, seçilməsi və qəbulu, işdən azad edilməsi, irəli çəkilməsi, ixtisasının artırılması, motivasiyası məsələlərinin həllində intellektual texnologiyaların tətbiqi ilə adekvat qərarların qəbul olunmasını dəstəkləyən İRİO sistemlərinin yaranması tendensiyası müşahidə olunmaqdadır [13–15].

Lakin işçi haqqında bu qədər özəl məlumatın olduğu sistemlərdə onun fərdi məlumatlarının qorunması və konfidensiallığının təmin edilməsi ilə bağlı problemlərin necə həll edilməsi aktual məsələ olaraq qalmaqdadır.

İşçinin fərdi məlumatlarının təhlükəsizliyi və konfidensiallığı məsələsi

İRİO sistemlərinin səmərəli istifadəsi, bir tərəfdən, xüsusi təşkilati dəstəyin (heyətin fəaliyyətinə təşkilati dəstək, yeni korporativ təşkilati qaydaların işlənilməsi, heyətin təhsilinin təşkili və s.) olmasını, digər tərəfdən, işçi haqqında toplanmış, yayılması ona maddi və mənəvi ziyan gətirə biləcək informasiyanın qorunmasını və konfidensiallığını tələb edir.

Bu problemlə bağlı vəziyyətin ciddiliyini təsəvvür etmək üçün Avropa Komissiyasının rəsmi saytında dərc edilmiş “İşçinin fərdi məlumatlarının qorunması”adlı yazıda qeyd edilən bir fikrə diqqət etmək kifayətdir: “... İRİO sahəsində fərdi məlumatların toplandığı informasiya texnologiyaları vasitələrinin istifadə olunduğu yerlərdə əməyin təşkilinin gücləndirilməsi və genişləndirilməsi tələb edilir. Əks halda, əmək fəaliyyəti ilə şəxsi həyat arasında uçurumun dərinləşməsi müşahidə olunmaqdadır...” [16].

Beynəlxalq təcrübə göstərir ki, İRİO sistemlərinin inkişafı yolunda əsas maneələrdən biri işçinin fərdi məlumatlarının konfidensiallığının və təhlükəsizliyinin təmin olunmasıdır [16, 17]. Belə ki, öz əməkdaşları barədə bütün məlumatlara əlyətərliyi olan hər bir təşkilat bu məlumatların konfidensiallığına və təhlükəsizliyinə zəmanət verməlidir. İşçi haqqında istənilən məlumat hansı informasiya daşıyıcısında saxlanılmasından asılı olmayaraq konfidensial olmalıdır. İşçinin fərdi məlumatlarının konfidensiallığı işçi haqqında məlumatların müəssisə daxilində səlahiyyəti olan şəxsdən (işəgötürən) kənar üçüncü tərəfə verilməsi onun öz razılığı ilə olmalıdır [18].

İşçinin fərdi məlumatlarının qorunması və informasiya təhlükəsizliyi 2000-ci ildə qəbul edilmiş *ISO 77799* standartı ilə tənzimlənir [19]. Bu standartın əsasını 1995-ci ildə Böyük

Britaniyada qəbul olunmuş *BS 7799* “informasiya təhlükəsizliyinin idarə olunmasının praktiki qaydaları” standartı təşkil edir. Bu standartda görə, informasiya təhlükəsizliyi rejimi:

- təşkilati (inzibati və prosedur) səviyyədə – təşkilatın qarşısına qoyduğu məqsəd və bu məqsədə nail olmaq üçün apardığı təhlükəsizlik siyasəti ilə;
- prosedur səviyyəsində – heyət üçün informasiya təhlükəsizliyi qaydaları, həmçinin fiziki mühafizə tədbirlərinin işlənilməsi və yerinə yetirilməsi ilə;
- texniki (aparat-proqram) səviyyədə – sınaqdan keçirilmiş və sertifikatlaşdırılmış qərarların tətbiqi, standart əks-tədbirlərin: ehtiyat nüsxələrinin saxlanması, antivirus və parolla qorunma, şəbəkələrarası ekran, verilənlərin şifrənməsi və s. ilə təmin olunur.

2013-cü ildə *ISO 7799* standartının əsasında *ISO 27002* standartı işlənmişdir. *ISO 27002* standartı “Təşkilat daxilində informasiya təhlükəsizliyinin idarə edilməsi, həyata keçirilməsi, saxlanması və inkişaf etdirilməsi üçün yaradılmış təlimatlar və ümumi prinsiplərdir”. Bu standartda ilk dəfə olaraq konkret sahələr (məsələn, səhiyyə, istehsal və s.) üzrə təhlükəsizlik məsələlərinin xüsusiyyətləri nəzərə alınmışdır, standart 114 elementi əhatə edən 14 nəzarət bəndindən ibarətdir [20]. Bu bəndlərə təşkilatın təhlükəsizlik siyasəti, informasiya təhlükəsizliyinin təşkili, insan resurslarının təhlükəsizliyi, fiziki təhlükəsizlik, kommunikasiyanın idarə olunması, daxilolmalara nəzarət, informasiya sistemlərinin əldə edilməsi, təkmilləşdirilməsi, saxlanması və s. aiddir.

Mövcud təhlükəsizlik siyasətinin, standartların, qaydalar və prosedurların yoxlanılması; mövcud təhlükəsizlik boşluqlarının, risklərin aşkarlanması; təkmilləşdirilmə üçün məsləhətlərin verilməsi təhlükəsizlik üzrə auditin əsas istiqamətlərindəndir. Odur ki, təhlükəsizlik siyasətinin uyğunluğunu təmin etmək və lazımi səviyyədə risklərin azaldılması üçün vaxtaşırı olaraq təhlükəsizlik auditini aparılmalıdır [21].

Şirkətin lokal normativ aktı kimi “İşçilərin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamənin” mövcudluğunun və onun düzgün tərtib edilib-edilmədiyinin yoxlanılmasının kadr uçotuna dair auditin əsas vəzifələrindən olduğu [22]-də qeyd olunur.

İRİO sistemlərində işçinin fərdi məlumatlarının xarakteri

İşçinin fərdi məlumatları dedikdə, konkret işçi ilə əmək münasibətlərinin qurulması üçün işəgötürənə lazım olan informasiya, həmçinin işçinin şəxsiyyətini təyin edən həyati faktlar, hadisələr və vəziyyətlər haqqında olan informasiya başa düşülür [17].

İRİO sistemləri ideal halda aşağıdakıları təmin etməlidir:

- hər bir işçinin professional arxivinin saxlanması;
- vakant yerlərə namizədlərin çoxvariantlı (çoxmeyarlı) yığılımı;
- testləşmə metodikası da nəzərə alınmaqla, heyətin attestasiyası;
- kadr ehtiyatı bazasının rəqləşdirilmiş şəkildə formalaşdırılması;
- əməkdaşların əmək fəaliyyətinin (o cümlədən, idarəetmə heyətinin) qiymətləndirilməsi və s.

Belə sistemlər:

- əlavə əməkdaşlardan təcrid olunmağa;
- şirkətdəki neqativ halları üzə çıxarmağa;
- heyətin inkişafı üçün təlimə çəkilən xərclərə nəzarət etməyə;
- motivasiyanın diaqnostikasına;
- əməkdaşların marağının artırılması üçün motivasiya mexanizmlərinin işlənilməsinə;
- heyətin yığılıması və seçilməsinin müasir sisteminin işlənilməsinə;
- kadrların optimal yerləşdirilməsinə;
- şirkətin yeni ştat strukturunun layihələndirilməsinə;
- heyətin kəmiyyət və keyfiyyət parametrlərinin analiz olunmasına və s. imkan verir.

İRİO sistemlərində kadrların seçilməsi (yığılıması), işə qəbulu, əmək fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi, tutduğu vəzifəyə uyğunluğu, irəli çəkilmək üçün daxili ehtiyatın formalaşdırılması, mükafatlandırılması, təlimi, motivasiyası və s. məsələlərin həlli ilə bağlı

qərarların qəbul olunmasını dəstəkləyən modullar yer alır [23]. Bunların əsasını məsələnin həlli və məqsədindən asılı olaraq işçini xarakterizə edən verilənlər, fərdi məlumatlar təşkil edir. Məsələn, işə qəbul olunmaq istəyən namizədləri xarakterizə edən fərdi məlumatlara aşağıdakılar aiddir [23, 24]: ümumi cəhətlər (cinsi, yaşı, yaşayış yeri, ailə vəziyyəti və s.), təhsili (orta, orta-ixtisas, ali, sertifikat və s.), iş təcrübəsi (bu vəzifədə stajı var, bu vəzifəyə uyğun vəzifədə çalışıb, bu vəzifəyə uyğun peşə sahəsində çalışıb, stajı yoxdur və s.), xüsusi bacarıqları (fərdi kompüterdə işləyə bilməsi, xarici dil bilməsi, avtomobil idarə edə bilməsi, idmançı olması və s.), şəxsi keyfiyyətləri (təşəbbüskarlıq, qapalılıq, tez ünsiyyət yaratmaq və s.), sağlamlıq (tam sağlamdır, müəyyən xəstəlik keçirib, psixoloji problemləri var və s.).

Bəzən bu meyarların müəyyən olunması üçün test üsulundan istifadə olunur. İnsan resurslarının idarə edilməsi təşkilatının (SHRM) 2010-cü il üçün hesabatına əsasən, təşkilatların 68%-i işçilərin iş qəbulu zamanı testlərdən istifadə edir [25]. İnsanın psixoloji durumunu təyin etmək üçün aşağıdakı testlərdən istifadəyə daha çox önəm verilir: Şəxsin sosiotipinin təyini üzrə V.Meged və A.Ovçarova testi; psixohəndəsi test; Lyuşer testi [26, 27].

Şəxsin sosiotipinin təyini üzrə V.Meged və A.Ovçarov testi əsasında insanın 16 sosiotipdən (*Don Kixot (araşdırmaçı)*, *Duma (vasitəçi)*, *Hüqo (entuziast)* və s.) hansına aid olduğu müəyyənləşdirilir.

Psixohəndəsi testdə şəxsin təfəkkür səviyyəsi müəyyən edilir.

Lyuşer testi iddiaçının işgüzarlıq, stresə düşmə və şəraitə uyğunlaşma keyfiyyətini müəyyən edir.

Kettel testində 16 keyfiyyət göstəricisi əsasında insanın şəxsi keyfiyyətləri müəyyən edilir [26]. Həmin testə görə, hər bir insanın şəxsi keyfiyyət səviyyəsi aşağıdakı göstəricilərlə müəyyən olunur: qapalı – tez ünsiyyət yaradan; intellekt; emosional – sakit; tabe olan – dominant; təmkinli – təsirli danışan; hisslərə qapılan – yüksək davranış normalarına malik; müti – cəsarətli; qəddar – heysiyyətli; inanan – şübhə ilə yanaşan; praktik – inkişaf etmiş təsəvvürə malik; sözü üzə deyən – diplomatik; özünə arxayın – inamsız; konservator – radikal; sıxılan – çox sərbəst; özünə nəzarət; süstlük – gərginlik.

İşçinin peşəkar fəaliyyəti dövründə onun:

- həyati faktlar, hadisələr;
- hərbi qeydiyyat;
- sosial imtiyazlar;
- məhkumluq;
- vergi inspeksiyasına verilən bəyannamələr;
- klasifikasiyanın artırılması və yenidən hazırlanması;
- attestasiyanın nəticələri;
- xidməti yoxlamaların nəticələri;
- sağlamlıq;
- vəzifə tələblərinin icrasına yararlı olması barədə tibbi müayinənin nəticələri və s. ilə bağlı

fərdi məlumatlar İRİO sistemlərində toplanmış olur.

Odur ki, hər bir İRİO məsələsinin məqsədinə uyğun olaraq işçi haqqında bu qədər məlumatın toplandığı sistemlərdə onun məlumatlarının necə qorunması və necə qorunmalı olduğu mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

İşçinin fərdi məlumatlarının qorunması üzrə qabaqcıl dövlətlərin normativ-hüquqi sənədləri

Birləşmiş Ştatlar senatının 113-cü konqresində qəbul olunmuş “Fərdi məlumatların qorunması və təhlükəsizliyi üzrə 2014-cü il aktı” [28] fərdi məlumatların oğurlanmasının qarşısının alınması, onların konfidensiallığının təmin olunması, fərdi məlumatlara icazəsiz daxil olmaqla bağlı dələduzluğa görə hüquq-mühafizə orqanlarının işinin gücləndirilməsini nəzərdə tutur. Bu aktda ilk dəfə olaraq fərdi məlumatların təhlükəsizliyini bilərəkdən və qəsdən

pozduğuna görə şəxsin cərimələnməsindən başlayaraq beş ilə qədər həbs müddətinin tətbiq edilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

Braziliyada “Fərdi məlumatların qorunması ilə bağlı” qanuna 2015-ci ildə daxil edilmiş yeni əlavələr fərdi məlumatların avtomatlaşdırılmış sistemlərdə emalı ilə məşğul olan şirkətlərin və şəxslərin məsuliyyətinin daha da gücləndirilməsini nəzərdə tutur [29]. Qanunda fərdi məlumatların emalında yol verilən xətalara görə böyük məbləğdə cərimələr və ciddi sanksiyalar öz əksini tapıb.

Fərdi məlumatların qorunması ilə bağlı Avropa Birliyinin iki direktivi işçilərə aid edilir. Bunlardan birincisi, “şəxsin fərdi məlumatlarının emalı və ötürülməsində onların qorunması”, digəri isə “fərdi verilənlərin emalı və elektron-kommunikasiya sektorunda özəl həyatən verilənlərin icazəsiz əlyetərliliyindən qorunması” ilə bağlıdır [30]. Avropa Birliyinə üzv ölkələrin qanunvericiliklərində bu direktivlərə və müvafiq beynəlxalq normalara uyğun əsasnamələr mövcuddur. Direktivlərdə qeyd edilir ki, “...işçinin fərdi məlumatları hələ əmək münasibətlərinin qurulmasından əvvəl toplanılır. Bu, onun işə düzəlməsinə qədər davam edir və bu məlumatlar artıq o, işə düzələndə qədər yayıla bilər. Konkret əsasnamələr olmalıdır ki, burada namizədin fərdi məlumatlarının mühafizəsi ilə bağlı qanuna riayət olunması əks olunsun...” [16].

Rusiya Federasiyasının (RF) Əmək Məcəlləsinin 14-cü fəslə “işçinin fərdi məlumatlarının qorunması” adlanır [17]. Əmək məcəlləsinin bu fəslə 6 maddədən ibarətdir. Bu maddələr RF-in Konstitusiyasının [31] 23-cü maddəsi (hər bir kəs özəl həyatının, şəxsi və ailə sirrinin toxunulmazlığı, namus və ləyaqətli adının qorunması hüququna malikdir) və 24-cü maddəsinə (şəxsin özəl həyatı ilə bağlı informasiyanın toplanması, istifadəsi və yayılması onun razılığı olmadan yolverilməzdir) və “Fərdi məlumatlar haqqında” 27 iyul 2006-cı il federal qanuna [18] əsaslanır.

Əmək məcəlləsinin bu bölməsində işçinin fərdi məlumatlarının icazəsiz və təsadüfi əlyetərlilikdən, məhv edilməkdən, dəyişdirilməkdən, bloka düşməsindən, nüsxələnmədən qorunması üçün vacib təşkilati, fiziki, texniki (proqram-aparat) tədbirlər ətraflı şərh edilir. Əmək məcəlləsinin 86.13-cü bəndinə əsasən, informasiya sistemlərində fərdi məlumatların təhlükəsizliyi fərdi məlumatların qorunması vasitələri ilə təmin edilir, buraya informasiyanın qorunması üzrə təşkilati tədbirlər və vasitələr (o cümlədən, şifrləmə (kriptografiya) vasitələri, icazəsiz əlyetərliliyin, texniki kanallarla informasiyanın yayılmasının qarşısının alınması vasitələri) daxildir.

İşçinin fərdi məlumatlarının icazəsiz əlyetərlilikdən qorunması metod və üsulları kimi (bənd 86.14) işçinin fərdi məlumatlarının emalını yerinə yetirən texniki vasitələrin mühafizə olunan ərazidə yerləşdirilməsi; işçinin fərdi məlumatlarının emalını yerinə yetirən texniki vasitələr və onların yerləşdiyi yerin fiziki mühafizəsinin təşkili; belə informasiya sistemlərinin təhlükəli proqramların (virus proqramları) və proqram əlavələrinin müdaxiləsindən qorunmasının təmin edilməsi nəzərdə tutulur.

İşçinin fərdi məlumatlarının emalı və qorunmasını tənzimləyən normaların pozulmasında (maddə 90) təqsirləndirilən şəxs federal qanunlara uyğun olaraq intizam, inzibati, mülki-hüquqi və ya cinayət məsuliyyəti daşıyır.

RF-nin Əmək Məcəlləsinin bu maddələri ayrı-ayrı təşkilatların lokal normativ aktı olan “İşçilərin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamə”nin baza prinsiplərini təşkil edir. Qanunvericilikdə işçinin fərdi məlumatlarının qorunmasına zəmanət olaraq hər bir təşkilatda işçinin fərdi məlumatlarının emalı, onların qorunması ilə bağlı prinsipləri, bu məlumatların istifadəsi qaydalarını əks etdirən əsasnamənin olması nəzərdə tutulur.

Belə əsasnamələrdə hər bir təşkilatın spesifikliyini nəzərə almaqla [32–34]:

- əsasnamənin məqsədi;
- işçinin fərdi məlumatlarının tərkibi;
- işəgötürənin vəzifələri;
- işçinin vəzifələri;

- işçinin hüquqları;
- fərdi məlumatların yığılması, emalı və saxlanması;
- fərdi məlumatların ötürülməsi (işçinin fərdi məlumatlarının üçüncü tərəfə ötürülməsi onun yazılı razılığı ilə olmalıdır, kommersiya məqsədi ilə məlumatların verilməsi üçün işçinin razılığı olmalıdır, işçinin fərdi məlumatlarından yalnız xüsusi səlahiyyəti olan şəxslər görəcəkləri funksiyanı icra etmək üçün lazım olan hissəni istifadə edə bilirlər və s.);
- işçinin fərdi məlumatlarına əlyətərlilik (daxili əlyətərlilik, xarici əlyətərlilik, digər təşkilatların əlyətərliliyi, qohum və ailə üzvlərinin əlyətərliliyi);
- işçinin fərdi məlumatlarının qorunması (informasiya təhlükəsizliyi metodları, təşkilati təhlükəsizlik tədbirləri);
- işçinin fərdi məlumatlarını yaymağa görə məsuliyyət göstərilir.

Təşkilatların lokal normativ aktı olan “İşçilərin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamə”nin olması *ISO 27002* standartının tələblərinə uyğundur və hər bir təşkilatın spesifikasiyini nəzərə almaqla işçinin fərdi məlumatlarının təşkilati səviyyədə, prosedur səviyyəsində, texniki (aparat-proqram) səviyyədə informasiya təhlükəsizliyinin təmin olunmasına və qorunmasına zəmanət verir.

Azərbaycanda işçinin fərdi məlumatlarının qorunmasını tənzimləyən hüquqi normativ sənədlər

Ölkəmizdə fərdi məlumatların, o cümlədən işçilərin fərdi məlumatlarının qorunması 1948-ci il dekabrın 10-da BMT Baş Assambleyasının qəbul etdiyi “İnsan hüquqları haqqında bəyannamə”, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 32-ci maddəsi, “İnformasiya, informasiyalaşdırma və informasiyanın mühafizəsi haqqında”, “İnformasiya azadlığı haqqında” və “Fərdi məlumatlar haqqında” qanunlarla tənzimlənir

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 32-ci maddəsində “şəxsin toxunulmazlıq hüququ” bəndində deyilir ki, “öz razılığı olmadan kimsənin şəxsi həyatı haqqında məlumatın toplanılmasına, saxlanılmasına, istifadəsinə və yayılmasına yol verilmir” [35].

“İnformasiya, informasiyalaşdırma və informasiyanın mühafizəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 5-ci fəslı “informasiyanın mühafizəsi” adlanır və burada 4 maddə yer alır [36]:

Maddə 17. İnformasiya ehtiyatları və prosesləri sahəsində mühafizənin məqsədləri.

Maddə 18. İnformasiyanın mühafizəsinin təşkili.

Maddə 19. İnformasiyanın mühafizəsi sahəsində subyektlərin hüquq və vəzifələri.

Maddə 20. İnformasiyalaşdırma mühitində subyektlərin hüquqlarının müdafiəsi.

“İnformasiya azadlığı haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 11.1.5-ci bəndinə əsasən, “vətəndaşların şəxsi həyatına dair sirlər (fərdi məlumatlar)” “alınması məhdudlaşdırılan informasiyalar”a aid edilir (11-ci maddə) [37].

“Fərdi məlumatlar haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu 5 fəsildən ibarətdir və burada ümumi müddəalar; fərdi məlumatların kateqoriyaları, onların toplanılmasının, işlənilməsinin və mühafizəsinin tənzimlənməsi; subyektin hüquqları; fərdi məlumatların toplanılması və işlənilməsi; fərdi məlumatların toplanılması, işlənilməsi və mühafizəsi sahəsində dövlət tənzimləməsi tədbirləri yer almışdır [38]. Təbii ki, bu qanun işçilərin fərdi məlumatlarının qorunmasına da şamil edilir və bu baxımdan, əmək qanunvericiliyində də bu məqamların nəzərə alınması günün tələbinə uyğun olardı. Lakin Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində işçinin fərdi məlumatlarının qorunması ilə bağlı bir maddəyə rast gəlinmir [39]. Halbuki bu, təşkilatlarda “İşçinin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamə”nin işlənməsinin və müvafiq olaraq İRİO sistemlərinin yaradılmasında işçinin fərdi məlumatlarının qorunması və informasiya təhlükəsizliyi siyasətinin formalaşması üçün vahid normativ-hüquqi baza ola bilər. Bu əsasnamənin mövcudluğunu tələb edən məqamlardan biri də bu gün Azərbaycanda

formalaşan kadr uçotu auditidir və onun əsas vəzifələrindən biri təşkilatın lokal normativ aktı kimi “İşçinin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamənin” mövcudluğunun və düzgün tərtib edilib-edilmədiyinin yoxlanılmasıdır.

Nəticə

İRİO sistemlərinin sürətlə inkişafı, kompüter texnologiyaları əsasında fərdi verilənlərin emalının dərinləşməsi və genişlənməsi işçinin fərdi məlumatlarının informasiya təhlükəsizliyi və qorunması ilə bağlı problemləri də gündəmə gətirmişdir. Odur ki, işçinin fərdi məlumatlarının informasiya təhlükəsizliyi və arzuolunmaz əlyətərlilikdən qorunması yeni innovativ yanaşmalara əsaslanmalıdır. Bu baxımdan, işçinin fərdi məlumatlarının informasiya təhlükəsizliyi, onun şəxsi həyatının konfidensiallığının və toxunulmazlığının təmin olunması *ISO 27002* standartına uyğun olaraq hər bir təşkilatın spesifik cəhətlərinin nəzərə alınması ilə təşkilati, texnoloji və hüquqi tədbirlərin gücləndirilməsini tələb edir.

Ölkəmizdə də “Elektron Azərbaycan”ın formalaşdırılması istiqamətində uğurlarımız, bunlarla yanaşı, İRİO sistemlərinin geniş tətbiqi və inkişafı bu istiqamətdə müvafiq tədbirlərin görülməsini zərurətə çevirmişdir. Problemin uğurlu həlli ilk olaraq hər bir təşkilatda onun lokal normativ aktı kimi “İşçinin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamə”nin olmasını tələb edir. Bu əsasnamədə aşağıdakıların öz əksinə tapması məqsədəuyğundur:

- işçinin hüquq və azadlığının təmin olunması üçün onun fərdi məlumatlarının toplanması və emalında işəgötürənin (və onun nümayəndələrinin) əməl etməli olduqları ümumi tələblər;
- işçinin fərdi məlumatlarının icazəsiz və təsadüfi əlyətərlilikdən, məhv edilməkdən, dəyişdirilməkdən, bloka düşməkdən, nüsxələnmədən qorunması üçün vacib təşkilati və texniki tədbirlər;
- işçinin fərdi məlumatlarının icazəsiz əlyətərlilikdən qorunması metod və üsulları;
- işçinin fərdi məlumatlarının emalı və qorunmasını tənzimləyən normaların pozulmasına görə intizam, inzibati, mülki-hüquqi və ya cinayət məsuliyyəti.

Bu əsasnamənin hüquqi bazasının formalaşması üçün Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində “işçinin fərdi məlumatlarının qorunması” ilə bağlı maddələrin olması zəruridir.

Ədəbiyyat

1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке, <http://www.klex.ru/8eq>
2. Leon A. ERP Demystified, Copyright, 2007, 585 p.
http://www.books.google.ru/books?id=8kBfQPvWvSMC&hl=ru&source=gbs_similarbooks
3. Becker B.E., Huselid M.A. & Ulrich D. The HR scorecard. Massachusetts: Harvard Buisness Scholl Press, 2001, p.235.
4. <http://www.sap.com>
5. <http://www.gartner.com>
6. http://www.ucg.com.ua/erp_scala.html
7. <http://www.navisioninfo.com>
8. <http://www.erp.galaktika.ru>
9. Управление персоналом: курс лекции, Н.В.Кисляк; под общ. ред. Л.И.Ворониной; Инс-т управления и предпринимательства Урал. Гос.Университета, Екатирибург, 2007, 91с.
10. Cole G.A. Personnel and Human Resource Management. Wadsworth: Thomson Learning, 5 edition, 2002, 448 p.
11. Spencer L. M. and Spencer S. M. Competence at work models for superior performance. Wiley India Pvt. Limited, 2008, 384 p.
12. Armstrong M. Armstrong's handbook of strategic human resource management, 10th ed. London: Kogan Page, 2006, 216 p.

13. Polychroniou P. V., Giannikos I. A fuzzy multicriteria decision-making methodology for selection of human resources in a Greek private bank // *Career Development International*, 2009, vol.14, no4, pp.372–387.
14. Kelemenis A., Ergazakis K., Askounis D. Support managers' selection using an extension of fuzzy TOPSIS // *Expert Systems with Applications*, 2011, vol.3, no 38, pp.2774–2782.
15. Jabrailova Z.G, Nobari S.M. Using Fuzzy Decision Support Systems in Human Resource Management / *International Proceedings of Computer Science and Information Technology IPCSIT*, 2012, vol. 36, IACSIT Press, Singapore, pp.217–220.
16. <http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=708>
17. Трудовой Кодекс Российской Федерации, consultant.ru/popular/tkrf/14_18.html#p1884
18. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. "О персональных данных", <http://www.base.garant.ru/12148567/#ixzz3Y7vprE7H>
19. <http://www.praxiom.com/iso-17799-2000.htm>
20. <http://www.27000.org/iso-27002.htm>
21. Security risk assessment and audit guidelines, september 2012, http://www.ogcio.gov.hk/en/information_security/policy_and_guidelines/doc/g51_pub.pdf
22. Kadrılar uçotuna dair audit, <http://www.cacs.az/kadrilar-auditi>
23. Джабраилова З.Г., Нобари С.М. Моделирование процесса выбора кандидатов на вакантные должности с применением нечеткой логики / *Искусственный интеллект*, 2009, № 1, с. 238–243.
24. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента. М.: Дело. 2007, 232 с.
25. <http://www.shrm.org/about/pages/default.aspx>, available on 19.05.2010
26. Энциклопедия психологических тестов. Личность, мотивация, потребность. М.: Издательство АСТ, 1997. 300 с.
27. <http://www.vsetesti.ru/356/>
28. Personal Data Privacy and Security Act of 2014, <http://www.congress.gov/bill/113th-congress/senate-bill/1897>
29. <http://www.huntonprivacyblog.com/2015/02/06/brazil-releases-draft-personal-data-protection-bill>
30. Protection of workers' personal data in the European Union, Manuscript completed in July 2002, 121 p.
31. Конституция Российской Федерации. <http://www.constitution.ru>
32. http://www.kursktelecom.ru/licenses_pdf/guard_person_dannyx_ktk.pdf
33. <http://www.appm.ru/documents/personaldata.php>
34. <http://muzgorbol.ru/polozhenie-ob-obrabotke-i-zaschite>
35. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, http://www.azerbaijan.az/portal/General/Constitution/doc/constitution_a.pdf
36. "İnformasiya, informasiyalaşdırma və informasiyanın mühafizəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu, <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/az/az/az018az.pdf>
37. "İnformasiya azadlığı haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu, <http://www.ict.az/az/content/112>
38. <http://www.dmx.gov.az/userfiles/files/ferdimelumatlarqanun3.pdf>
39. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, <http://www.e-qanun.az/code/7>

УДК 004:056

Джабраилова Зарифа Г.

Институт Информационных Технологий НАНА, Баку, Азербайджан

depart15@iit.ab.az

Защита персональных данных в системах управления человеческими ресурсами

В статье рассматриваются назначение и эффективность систем управления человеческими ресурсами (УЧР) и описывается характер персональных данных работника, хранящихся в этих системах. Обосновано, что, несмотря на эффективность этих систем в решении задач УЧР, они порождают опасность с точки зрения разглашения персональных данных работника, «углубляют пропасть между трудовой деятельностью и личной жизнью». Анализируется задача регулирования защиты и безопасности персональных данных работника в таких системах, которая базируется на нормативно-правовых актах развивающихся стран в этой области. Базируясь на международном опыте, обосновывается необходимость разработки положения о защите персональных данных работника как локальным нормативно-правовым актом каждой организации в Азербайджане.

***Ключевые слова:** системы управления человеческими ресурсами, персональные данные работника, защита персональных данных работника, правовые нормы, регулирующие защиту персональных данных работника.*

Zarifa G. Jabrayilova

Institute of Information Technology of ANAS, Baku, Azerbaijan

depart15@iit.ab.az

Problems of protection of personal data in the human resource management systems

The article describes the character of the workers' personal data in the human resource management systems, reviews the protection and security issues. It is stated that these systems are as important in the solution of organization personnel management as they cause the threat of workers' personal data disclosure. With the purpose of the study the experience of the developed countries in the area protection and security of the workers' personal a data the legislation of the latter is being analyzed. Referring to the best practices the development of the provisions on the "Protection of workers' personal data" in the Azerbaijan Republic labor legislation is suggested and the necessity of appropriate regulations development within any organization is advised.

***Keywords:** human resources management systems, workers' personal data, protection of workers' personal data, legislative norms regulating of the workers' personal data.*