

# İnsan resurslarının idarə olunması sistemlərində fərdi məlumatların təhlükəsizliyi problemləri

Zərifə Cəbrayılova

AMEA İnformasiya Texnologiyaları İnstitutu  
depart15@iit.ab.az

**Xülasə**— Məqalədə insan resurslarının idarə olunması sistemlərində işçilərin fərdi məlumatlarının xarakteri verilir, onların qorunması və informasiya təhlükəsizliyi problemlərinə baxılır. Qeyd olunur ki, bu sistemlər təşkilatda kadrların idarə olunması ilə bağlı məsələlərin həllində nə qədər əhəmiyyətlidirsə, işçilər haqqında fərdi məlumatların yayılmasında bir o qədər təhlükələr yaradır. İşçilərin fərdi məlumatlarının qorunması ilə bağlı qabaqcıl ölkələrin təcrübəsini öyrənmək məqsədilə onların qanunvericilikləri analiz olunur. Qabaqcıl təcrübəyə istinad etməklə Azərbaycan Respublikasının əmək məəcəlləsində “işçilərin fərdi məlumatlarının qorunması” ilə bağlı maddələrin olması təklif olunur və hər bir təşkilatda müvafiq əsasnamənin işlənilməsinin zəruriliyi göstərilir.

**Açar sözlər**— insan resurslarının idarə olunması sistemləri; işçinin fərdi məlumatları; işçinin fərdi məlumatlarının qorunması; işçinin fərdi məlumatlarının qorunmasını tənzimləyən hüquqi normalar.

## I. GİRİŞ

Hazırda informasiya texnologiyalarının və insan resurslarının idarə olunması (İRİO) məsələlərinin kəşiməsində çoxlu sayda informasiya sistemləri, proqram məhsulları vardır ki, bunlar kadrların idarə olunması, məvəcibinin hesablanması və ödənilməsi, tabel uçotu və sənəd dövriyyəsi sahəsində biznes-prosesləri avtomatlaşdırmağa və təkmilləşdirməyə, optimal idarəetmə qərarlarının qəbul olunmasına imkan verir [1–3].

Belə proqramlar insan resurslarının idarə olunmasının aktual problemlərinin həlli və fəaliyyətin müxtəlif istiqamətləri üzrə biznes proseslərin optimallaşdırılması üçün nəzərdə tutulmuşdur. Bu proqram məhsulları qrupuna daxil olan kompleks informasiya sistemlərindən biri kadrların idarə olunması modullarıdır. Belə modullar həm kompleksin tərkibində (məsələn, Enterprize Resource Planning (ERP) sistemləri), həm də avtonom istifadə oluna bilirlər. Kadrların uçotu və əmək haqqının hesablanması üçün standart proqramlardan başqa, bu sistemlər həm də kadr menecmentinin bütün elementlərini: seçilməsi (yığılması), təlimi, qiymətləndirilməsi, motivasiyası və s. dəstəkləyir.

Bu cür sistemlərə misal olaraq SAP (Almaniyada 1972-ci ildə yaradılıb, illik dövriyə 14 milyarddan çoxdur), Qartner (ABŞ), BAAN (Niderland, 2003-cü ildə yaradılıb), Scala (İsveç, 1978-ci ildə yaradılıb), Navision (Danimarka, 1983-cü ildə yaradılıb; Norveç, Almaniya, İspaniya, İngiltərə, ABŞ-da istifadə olunur) və s. göstərmək olar [4–8].

Bunlarla yanaşı, keçmiş post-sover ölkələrində, xüsusilə Rusiyada yerli şəraitin spesifik cəhətlərini nəzərə alan bir sıra yeni proqram məhsulları işlənilmişdir ki, bunlara da misal

olaraq «Босс-кадровик», «1С», «Парус», «Галактика», «БЭСМ-Про»nu göstərmək olar. Son zamanlarda bu sahədə yaranan məhsulları aşağıdakı qruplara ayırmaq olar: «Инфин» kompaniyasının paketi, «ИнфоСофт» kompaniyasının paketi, «Галактика» korporasiyasının kadr sistemi, «Интертраст» firmasının «Управление персоналом» modulu, «1С» kompaniyasının «Зарплата и кадры» modulu, «Парус» kompaniyasının personalın, əməyin və əmək haqqının uçotu sistemi, «SAP R/3» kompaniyasının sistemi, Oracle HR sistemi, «АИТ СОФТ» kompaniyasının «Управление персоналом» sistemi, «Борлас Ай-Би-Си» kompaniyasının «Персонал» sistemi, «Босс-Кадровик» sistemi və s. [9].

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

İRİO sistemlərinin səmərəli istifadəsi xüsusi təşkilati dəstəyin (personalın fəaliyyətinə təşkilati dəstəyin dəyişilməsi, yeni korporativ təşkilati qaydaların işlənilməsi, personalın təhsilləndirilməsinin təşkili və s.) olmasını tələb etdiyi kimi, işçi haqqında toplanmış, onun həyatı, ailə vəziyyəti, maddi vəziyyəti, sağlamlığı və s. ilə bağlı, yayılması ona maddi və mənəvi ziyan gətirə biləcək informasiyaların qorunmasını və konfidensiallığını tələb edir. Bu istiqamətdə işlərin təşkilində hər bir təşkilatda işçinin fərdi məlumatlarının qorunması və konfidensiallığı ilə bağlı olan normativ hüquqi sənədlərə önəm verilməli və bu sənədlər sistemin informasiya təhlükəsizliyi siyasətinin formalaşmasında baza prinsiplərini əks etdirməlidir.

## II. İRİO SİSTEMLƏRİNDƏ İŞÇİNİN FƏRDİ MƏLUMATLARININ XARAKTERİ

İşçinin fərdi məlumatları dedikdə, konkret işçi ilə əmək münasibətlərinin qurulması üçün işəgötürənə lazım olan informasiya, həmçinin işçinin şəxsiyyətini təyin edən həyatı faktlar, hadisələr və vəziyyətlər haqqında olan informasiya başa düşülür [10].

İRİO sistemləri ideal halda aşağıdakıları təmin etməlidir:

- hər bir işçinin professional arxivinin saxlanması;
- vakant yerlərə namizədlərin çoxvariantlı (çoxkriteriyalı) yığılması;
- testləşmə metodikası da nəzərə alınmaqla personalın attestasiyası;
- kadr rezervi bazasının rəqləşdirilmiş şəkildə formalaşdırılması;

- əməkdaşların əmək fəaliyyətinin (o cümlədən, idarəetmə potensialının) qiymətləndirilməsi;
- resursların yenidən yerləşdirilməsi imkanı daxilində kadrların sistemli planlaşdırılması və s.

Belə sistemlər: əlavə əməkdaşlardan təcrid olunmağa; kompaniyadakı neqativ halları üzə çıxarmağa; təlimə çəkilən xərclərə, personalın inkişafına nəzarət etməyə; motivasiyanın diaqnostikasına; əməkdaşların marağının artırılması üçün motivasiya mexanizmlərinin işlənilməsinə; personalın yığılması və seçilməsinin müasir sisteminin işlənilməsinə; kadrların optimal yerləşdirilməsinə; kompaniyanın yeni ştat strukturunun layihələndirilməsinə; personalın kəmiyyət və keyfiyyət parametrlərinin analiz olunmasına imkan verir.

İRİO sistemlərində kadrların seçilməsi (yığılması), işə qəbulu; əmək fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi; tutduğu vəzifəyə uyğunluğu; irəli çəkilmək üçün daxili rezervin formalaşdırılması; mükafatlandırılması; təlimi, motivasiyası və s. məsələlərin həlli ilə bağlı qərarların qəbul olunmasını dəstəkləyən modullar yer alır [11]. Sadalanan məsələlərin bazasını qoyulmuş 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 [11, 12]: ümumi cəhətlər (cinsi, yaşı, yaşayış yeri, ailə vəziyyəti və s.), təhsili (ali, orta-ali, orta-texniki, 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, maşın sürə bilməsi, idmançı olması və s.), şəxsi keyfiyyətləri (təşəbbüskarlıq, qapalı olmaq, tez ünsiyyət yaratmaq və s.), sağlamlıq (tam sağlamdır, müəyyən xəstəlik keçirib, psixoloji problemləri var və s.).

Bəzən bu kriteriyaların təyin olunması üçün test üsulundan istifadə olunur. İnsan resurslarının idarə edilməsi təşkilatının (SHRM) 2010-cü il üçün hesabatına əsasən təşkilatların 68%-i işçilərin işə qəbulu zamanı testlərdən istifadə edir [13]. İnsanın psixoloji durumunu təyin etmək üçün aşağıdakı testlərdən istifadəyə daha çox önəm verilir: Şəxsin sosiotipinin təyini üzrə V.Meqel və A.Ovçarova testi; psixohəndəsi test; Lyuşer testi [14, 15].

Şəxsin sosiotipinin təyini üzrə V.Meqel və A.Ovçarov testi əsasında insanın 16 sosiotipdən (*Don Kixot (искатель)*, *Duma (посредник)*, *Hüqo (энтрузиаст)* və s.) hansına aid olduğu müəyyənəldirilir.

Psixohəndəsi testdə şəxsin təfəkkür səviyyəsi təyin edilir.

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

Kettel testində 16 keyfiyyət göstəricisi əsasında insanın şəxsi keyfiyyətləri təyin edilir [14]. Həmin testə görə hər bir insanın şəxsi keyfiyyət səviyyəsi aşağıdakı göstəricilərlə təyin olunur: qapalı – tez ünsiyyət yaranan; intellekt; emosional – sakit; tabe olan – dominant; təkmlinli – 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.

İRİO məsələlərinin hər biri məsələnin məqsədinə uyğun uyğun olaraq işçi haqqında çoxlu sayda belə şəxsi məlumatlarla xarakterizə olunur. Bu halda işçinin bu qədər fərdi məlumatlarının toplandığı sistemlərdə onun məlumatları necə qorunur və necə qorunmalı olduğu mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

### III. İŞÇİNİN FƏRDİ MƏLUMATLARININ QORUNMASI ÜZRƏ XARİCİ DÖVLƏTLƏRİN NORMATİV-HÜQUQİ SƏNƏDLƏRİ

Birləşmiş Ştatlar senatının 113-cü konqresində qəbul olunmuş “Fərdi məlumatların qorunması və təhlükəsizliyi üzrə 2014-cü il aktı” [16] fərdi məlumatların oğurlanmasının qarşısının alınması, onların konfidensiallığının təmin olunması, fərdi məlumatlara icazəsiz əlyətərlikdə dələduzluğa görə hüquq-mühafizə orqanlarının işinin gücləndirilməsini nəzərdə tutur.

Braziliyada “fərdi məlumatların qorunması ilə bağlı” qanuna 2015-ci ildə daxil edilmiş yeni əlavələr fərdi məlumatların avtomatlaşdırılmış sistemlərdə emalı ilə məşğul olan kompaniyaların və şəxslərin məsuliyyətinin daha da gücləndirilməsini nəzərdə tutur [17]. Qanunda fərdi məlumatların emalında yol verilən xətalara görə böyük məbləğdə cərimələr və ciddi sanksiyalar (hətta 10 ilə qədər həbs qəti imkan tədbiri) nəzərdə tutulur..

Avropa İttifaqı (Aİ) konqresinin rəsmi saytında “işçinin fərdi məlumatlarının qorunması” adlı yazıda qeyd edilir [18]: “...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. *İRİO sahəsində bu hal fərdi məlumatların olduğu İT-nin istifadə olunduğu yerlərdə əməyin təşkilinin gücləndirilməsini və genişləndirilməsini tələb edir.* Əks halda əmək fəaliyyəti ilə şəxsi həyatın arasında uçurumun dərinləşməsi müşahidə olunur. İş yerində işçinin fərdi məlumatlarının qorunması sahəsində hətta Aİ-nin qanunvericiliyində xüsusi maddə yoxdur. Fərdi məlumatların qorunması ilə bağlı Aİ-nin iki direktivi işçilərə aid edilir. Bunlardan birincisi, “*şəxsin fərdi məlumatlarının emalı və ötürülməsində onların qorunması*” ilə, digəri “*fərdi verilənlərin emalı və elektron-kommunikasiya sektorunda özəl həyatı verilənlərin icazəsiz əlyətərlikdən qorunması*” ilə bağlıdır [19]. Aİ-yə üzv ölkələrin qanunvericiliklərində bu direktivlərə və müvafiq beynəlxalq normalara uyğun əsasnamələr olmalıdır...”

Rusiya Federasiyasının (RF) əmək məəcəlləsinin 14-cü fəslə “işçinin fərdi məlumatlarının qorunması” adlanır [20]. Bu bölmədəki maddələr RF-in Konstitusiyasının [21] 23-cü maddəsi (hər bir kəs özəl həyatının, şəxsi və ailə sirlərinin 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 barədə” 27 iyul 2006-cı il federal qanuna [22] əsaslanır.

Əmək məəcəlləsinin bu fəslə 6 maddədən ibarətdir:

Maddə 85. İşçinin fərdi məlumatları anlayışı. İşçinin fərdi məlumatlarının emalı.

Maddə 86. İşçinin fərdi məlumatlarının emal zamanı ümumi tələblər və onların qorunmasına zəmanət.

Maddə 87. İşçinin fərdi məlumatlarının qorunması və istifadəsi.

Maddə 88. İşçinin fərdi məlumatlarının ötürülməsi.

Maddə 89. İşəgötürəndə saxlanılan fərdi məlumatlarının qorunması ilə bağlı işçinin hüquqları.

Maddə 90. İşçinin fərdi məlumatlarının emalı və qorunmasını tənzimləyən normaların pozulmasına görə məsuliyyət.

Əmək məəcəlləsinin 85.14 bəndində deyilir ki, işçinin fərdi məlumatları əllə emal zamanı olduğu kimi, avtomatlaşdırılmış informasiya sistemləri və texnologiyalarının istifadəsi zamanı da müəyyən mənada açıq ola bilər və bu da onların hüquq və maraqlarının pozulmasına, onlara maddi və mənəvi ziyan vurulmasına səbəb ola bilər.

Odur ki, 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. Əsasnamədə fərdi məlumatların ötürülməsi, onların qorunması üzrə işçinin hüquqları, fərdi məlumatların emalı və qorunması üzrə tələb olunan normaları yerinə yetirməyən şəxsin məsuliyyəti müəyyənləşdirilməlidir.

Əmək məəcəlləsinin 86.12-ci bəndində deyilir ki, işçinin fərdi məlumatlarını emal edən operator bu məlumatların icazəsiz və təsadüfi əlyətərlikdən, məhv edilməkdən, dəyişdirilməkdən, bloka düşməsindən, nüsxələnmədən qorunması üçün vacib təşkilati və texniki tədbirlər görməlidir.

Əmək məəcəlləsinin 86.13-cü bəndinə əsasən informasiya sistemlərində fərdi məlumatların təhlükəsizliyi fərdi məlumatların qorunması vasitələri ilə təmin edilir, bura informasiyanın qorunması üzrə təşkilati tədbirlər və vasitələr (o cümlədən, şifrələmə (kriptoqrafiya) vasitələri, icazəsiz əlyətərliyin, texniki kanallarla informasiyanın yayılmasının qarşısının alınması vasitələri) daxildir.

RF-in əmək məəcəlləsində işçinin fərdi məlumatlarının icazəsiz əlyətərlikdən qorunması metod və üsulları kimi (bənd 86.14) aşağıdakılar nəzərdə tutulur:

- istifadəçilərin (xidməti personalın) informasiya resurslarına, informasiya sistemlərinə və onların işi ilə bağlı sənədlərə yalnız icazə ilə daxil olmasının reallaşdırılması;
- fərdi məlumatların emal olduğu texniki vasitələrin olduğu məkana istifadəçilərin daxil olmasının məhdudlaşdırılması;
- informasiya resurslarına, informasiya emalı və mühafizəsi proqram vasitələrinə istifadəçilərin və xidməti personalın əlyətərliyinin məhdudlaşdırılması;

– istifadəçi və xidməti personalın hərəkətlərinin (fəaliyyətinin) qeydə alınması, istifadəçilərin, xidməti personalın və kənar şəxslərin hərəkətlərinə və icazəsiz əlyətərliyinə nəzarət;

– 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-əlavələrin müdaxiləsindən qorunmasının təmin edilməsi.

Əmək məəcəlləsində işçinin fərdi məlumatlarının ötürülməsi zamanı işəgötürənə aşağıdakı tələblər irəli sürülür (maddə 88):

– işçinin yazılı razılığı olmadan onun fərdi məlumatlarını üçüncü şəxsə çatdırılmaq olmaz, bu yalnız işçinin həyatı və sağlamlığı üçün təhlükələr olduqda, həmçinin federal qanunlarda nəzərdə tutulmuş hallarda edilə bilər;

– işçinin fərdi məlumatlarını əldə edən şəxs bu məlumatların yalnız hansı məqsədlə verildiyinə uyğun olaraq istifadə etmək barədə xəbərdar olunur və həmin şəxsdən bu qaydaya riayət edəcəyi barədə razılıq alınır.

– təkcə xüsusi səlahiyyətləri olan şəxslər işçinin fərdi məlumatlarını əldə edə bilərlər, bu zaman onlar işçinin bütün fərdi məlumatlarını deyil, yalnız yerinə yetirdikləri konkret fəaliyyətə uyğun məlumatları əldə edə bilərlər.

İşçinin fərdi məlumatlarının emalı və qorunmasını tənzimləyən normaların pozulmasına görə (maddə 90) işçinin fərdi məlumatlarının alınmasını, emalını və qorunmasını tənzimləyən normaların pozulmasında təqsirləndirilən şəxs federal qanunlara uyğun olaraq inzibati, vətəndaş-hüquqi və ya cinayət məsuliyyəti daşıyır.

RF-nin əmək məəcəlləsinin bu maddələri ayrı-ayrı təşkilatların normativ aktı olan “İşçilərin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamə”nin baza prinsiplərini təşkil edir [23–25].

#### IV. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA İŞÇİNİN FƏRDİ N QORUNMASINI TƏNZİMLƏYƏN HÜQUQİ NORMATİV AKTLAR

Azərbaycan Respublikasının 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” [26].

“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) [27].

“İnformasiya, informasiyalaşdırma və informasiyanın mühafizəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 5-ci fəslə “informasiyanın mühafizəsi” adlanır və burada 4 maddə yer alır [28]:



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.

Azərbaycanda fərdi məlumatların, o cümlədən işçilərin fərdi məlumatlarının qorunması problemləri bu maddələrlə tənzimlənir. Lakin Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində işçinin fərdi məlumatlarının qorunması ilə bağlı bir maddəyə rast gəlinmir [29]. Halbuki bu, təşkilatlarda “işçinin 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. Azərbaycanda kadr uçotuna dair auditin vəzifələri haqqında məlumatda oxuyuruq: “kadr auditinə aşağıdakılar daxildir: şirkətin lokal normativ aktlarının (Daxili Əmək İntizamı Qaydaları, ***İşçilərin Şəxsi Məlumatlarının Qorunması haqqında Əsasnamə***, İşçilərin Əmək Haqqı haqqında Əsasnamə, Əməyin Mühafizəsi haqqında Əsasnamə və s.) mövcudluğunun və düzgün tərtib edilib-edilmədiyinin yoxlanılması...” [30].

#### NƏTİCƏ

Respublikamızda İKT-nin vüsətlə inkişafı, e-Azərbaycan quruculuğu istiqamətində uğurlarımız, bunlarla yanaşı İRİO sistemlərinin geniş tətbiqi və inkişafı hər bir təşkilatda onun lokal normativ aktı kimi “işçinin fərdi məlumatlarının qorunması haqqında əsasnamənin” olmasını tələb edir. Bu əsasnamənin hüquqi bazasının formalaşması üçün Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində “işçinin fərdi məlumatlarının qorunması” ilə bağlı maddələrin olması zəruridir. Bu maddələrdə:

- 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 əlyətərlikdən, məhv edilməkdən, dəyişdirilməkdən, bloka düşməsindən, nüsxələnmədən qorunması üçün vacib təşkilati və texniki tədbirlər;
- işçinin fərdi məlumatlarının icazəsiz əlyətərlikdən qorunması metod və üsulları;
- işçinin fərdi məlumatlarının emalı və qorunmasını tənzimləyən normaların pozulmasına görə inzibati, vətəndaş-hüquqi və ya cinayət məsuliyyəti göstərilməlidir.

#### ƏDƏBİYYAT

- [1] A. Leon. “ERP Demystified.” Copyright, 2007, 585 p. [http://books.google.ru/books?id=8kBFQPvWvSMC&hl=ru&source=gbs\\_similarbooks](http://books.google.ru/books?id=8kBFQPvWvSMC&hl=ru&source=gbs_similarbooks)
- [2] B. E. Becker, M. A. Huselid, D. Ulrich, “The HR scorecard.” Massachusetts: Harvard Business School Press, 2001, p.235.
- [3] Z. G. Jabrailova, S. M. Nobari, “Using Fuzzy Decision Support Systems in Human Resource Management,” International Proceedings of Computer Science and Information Technology (IPCSIT), vol. 36, IACSIT Press, Singapore, 217–220, 2012. <http://www.ipcsit.com/vol36/038-ICIM2012-M40000.pdf>
- [4] [www.sap.com](http://www.sap.com)
- [5] [www.gartner.com](http://www.gartner.com)
- [6] [www.ucg.com.ua/erp\\_scala.html](http://www.ucg.com.ua/erp_scala.html)
- [7] [www.navisioninfo.com](http://www.navisioninfo.com)
- [8] [www.erp.galaktika.ru](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, Екатеринбург, 2007, 91с.
- [10] Федеральный закон от 27 июля 2006 г. "О персональных данных" <http://base.garant.ru/12148567/#ixzz3Y7vprE7H>
- [11] З.Г.Джабраилова, С.М. Нобари, “Моделирование процесса выбора кандидатов на вакантные должности с применением нечеткой логики,” Искусственный интеллект, № 1, стр.238–243, 2009. [http://iai.donetsk.ua/general/ai\\_begin.php3?m=54&l=r](http://iai.donetsk.ua/general/ai_begin.php3?m=54&l=r)
- [12] И.К. Макарова. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента. М.:Дело. 2007, 232 с. <http://www.alleng.ru/d/manag/man094.htm>
- [13] [www.shrm.org/about/pages/default.aspx](http://www.shrm.org/about/pages/default.aspx), available on 19.05.2010
- [14] Энциклопедия психологических тестов. Личность, мотивация, потребность. М.: Издательство АСТ, 1997. 300 с.
- [15] <http://vsetesti.ru/356/>
- [16] Personal Data Privacy and Security Act of 2014 <https://www.congress.gov/bill/113th-congress/senate-bill/1897>
- [17] <https://www.huntonprivacyblog.com/2015/02/06/brazil-releases-draft-personal-data-protection-bill/>
- [18] <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=708>
- [19] Protection of workers’ personal data in the European Union, Manuscript completed in July 2002, 121 p.
- [20] Трудовой Кодекс Российской Федерации [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_18.html#p1884](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_18.html#p1884)
- [21] Конституция Российской Федерации. <http://www.constitution.ru>
- [22] Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" <http://base.garant.ru/12148567/#ixzz3Y7vprE7H>
- [23] [http://www.kursktelecom.ru/licenses\\_pdf/guard\\_person\\_dannyx\\_ktk.pdf](http://www.kursktelecom.ru/licenses_pdf/guard_person_dannyx_ktk.pdf)
- [24] <http://www.appm.ru/documents/personaldata.php>
- [25] <http://muzgorbol.ru/polozhenie-ob-obrabotke-i-zaschite>
- [26] Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası [http://www.azerbaijan.az/portal/General/Constitution/doc/constitution\\_a.pdf](http://www.azerbaijan.az/portal/General/Constitution/doc/constitution_a.pdf)
- [27] “İnformasiya azadlığı haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu <http://ict.az/az/content/112>
- [28] “İnformasiya, informasiyalaşdırma və informasiyanın mühafizəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu. <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/az/az/az018az.pdf>
- [29] Azərbaycan respublikasının əmək məəcəlləsi <http://e-qanun.az/code/7>
- [30] Kadrlar uçotuna dair audit <http://cacs.az/kadrlar-auditi/>