

ბიზნესი ◊ მარკეტინგი ◊ მენეჯმენტი BUSINESS ◊ MANAGEMENT ◊ MARKETING

პერსონალის როლი ბიზნესის უსაფრთხოებაში

შოთა ვეშაპიძე

ასოციირებული პროფესორი
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის
სახელმწიფო უნივერსიტეტი
shota.veshapidze@tsu.ge

რამაზ ოთინაშვილი

პროფესორი
საქართველოს ტექნიკური
უნივერსიტეტის
r.otinashvili@gtu.ge

საქართველოს მთლიანი სამამულო პროდუქტი(მსპ), 2020 წელს, კოვიდ პანდემიის შედეგად, თითქმის 6%-ით შემცირდა, ხაც ქმნის საფრთხეს, როგორც ეკონომიკის სახელმწიფო, ასევე კეიძო სექტორისთვის. გამოწვევების დასაძლევად მნიშვნელოვანია ფიჩმის პეხსონალის როლის ამაღლება ბიზნესის უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში. საიმედო თანამშრომლების შეჩრევას უძველესი ისტორია აქვს, ეს პირობემა წახმობიშვა მაშინ, როცა გაჩნდნენ პიჩვედი დაქიჩავებუდი მუშები. აქედან მომდინაჩე შეჩრევის მეტოდებმა მჩავადი ცვლილება და სჩუდყოფა განიცადა. ბორო დრომდის აქცენტი კეთებებოდა პეხსონალის პროფესიონალუჩ მომზადებებუ თანამედროვე პიჩობებში, მნიშვნელოვნად გაიზაჩდა თანამშრომლის პიჩადი თვისებების მიმაჩთ წაყენებუდი მოთხოვნები, ვინაიდან ბიზნესში დასაქმებუდი პეხსონალს ხშიჩად უწევს ინფოჩმაციასთან შეხება, რომედიც შეიძლება კონკუჩენტი ფიჩმების ინტეჩესს წაჩმოადგენდეს.

მოწინავე კომპანიებში ჩამოყადიბებუდია ვაკანსიებზე მისაღები პიჩოვნების კომპლექსუჩი შემოწმების აპირობიჩებუდი მეტოლოლოგია. პეხსონალის მაჩთვა გამოწვევაა, რომედიც უნდა გადაწყდეს კომპანიის ეჩთიანი მენეჯმენტის სინტემაში. უსაფრთხოების უზრუნველყოფი დაწყოფის სტრუქტურა და მუშაობის სპეციფიკა დამოკილებუდია ბიზნესის ხასიათსა და მასშტაბებზე. ის ძიჩითადად შედგება ოთხი სტრუქტურუდი ეჩთუდისგან: 1. დაცვის; 2. ოპეჩაციუდი; 3. ინფოჩმაციუდი-ანალიტიკუჩი; 4. ტექნიკუჩი. თითოეუდში, ფიჩმის მასშტაბების და საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინაჩე, შეიძლება დასაქმდეს 2-დან 15-მდე თანამშრომედი.

საკვანძო სიგეყები: ბიზნესი, ინფორმაცია, პეხსონადი, კვადიფიკაცია, კომპანია, კონკუჲენცია, უსაფხთხოება, მენეჯმენტი.

JEL Codes: J4, J44, M54, M55

შესავალი

საქართველოს მსპ-ის მაჩვენებლების (იხ. ცხრილი) ანალიზის საფუძვლზე, შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს ეკონომიკა დიდი გამოწვევების წინაშეა. ეკონომიკური ზრდის დაბალი, ქვეყნისთვის არასასურველი ტემპები ვერ ამალდა. კოვიდპანდემიამ კი 2020 წლის ეკონომიკური კრიზისი გამოიწვია. ისედაც არასასურველი ეკონომიკური ზრდის ტემპები ქვეყანაში, წინასწარი პროგნოზით, დაახლოებით 6%-მდე შემცირდა. სწორედ ესაა მთავარი საფრთხე როგორც ეკონომიკის სახელმწიფო და კერძო სექტორებისთვის, ასევე მთლიანად ქვეყნისთვის. აღნიშნული გამოწვევების დასაძლევად მნიშვნელოვანია ფირმის, მისი პერსონალის როლის ამალღება ბიზნესის უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში.

საქართველოს მსპ-ს მაჩვენებლები

	2015	2016	2017	2018	2019	I 20*	II 20*	III 20*
მსპ მიმდინარე ფასებით, მლრდ ლარი	33.9	35.8	40.8	44.6	49.3	11.1	11.1	13.3
მსპ მუდმივ 2015 წლის ფასებით, მლრდ ლარი	33.9	34.9	36.6	38.4	40.3	9.1	8.8	9.8
მსპ-ის რეალური ზრდა, (% %)	3.0	2.9	4.8	4.8	5.0	2.3	-13.2	-5.6
მსპ დეფლატორის ცვლილება, (% %)	5.8	2.6	8.5	4.4	5.2	7.1	7.2	5.9
მსპ მოსახლეობის ერთ სულზე (მიმდინარე ფასებით), ლარი	9 109.4	9 613.9	10 933.9	11 968.0	13 239.4	2 974.3	2 990.2	3 586.7
მსპ მოსახლეობის ერთ სულზე (მიმდინარე ფასებით), აშშ დოლარი	4 012.6	4 062.1	4 358.5	4 722.0	4 696.2	1 016.3	952.9	1 156.2
სულ მსპ მიმდინარე ფასებით, მლრდ აშშ დოლარი	14.9	15.1	16.2	17.6	17.5	3.8	3.5	4.3

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

ბიზნესის მართვა წარმოუდგენელია კონკურენტების საქმიანობის შესახებ საჭირო ინფორმაციის გარეშე. ამავე დროს კომერციული ინფორმაცია ყოველთვის გასაიდუმლოებულია. მის მოსაპოვებლად, არცთუ იშვიათად, არაკეთილსინდისიერ საშუალებებს მიმართავენ და ცდილობ-

ბენ მიიღონ „საინტერესო“ მონაცემები კონკურენტის თანამშრომლების „დახმარებით“.

ბიზნესის უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში გადამწყვეტი ყურადღება ეთმობა გარე ფაქტორებს, თუმცა, არანაკლებ მნიშვნელოვანია შიდა გამონვევები, რაც ხშირად პერსონალიდან მოდის. ექსპერტული შეფასებებით ფირმის საიდუმლოებების უსაფრთხოება 80%-ით დამოკიდებულია თანამშრომლების სწორ შერჩევასა და განლაგებაზე.

ადამიან-კაპიტალის მნიშვნელობა

როგორც ცნობილია, ქვეყნის განვითარების მთავარი რესურსი ადამიანისეული კაპიტალია, რაც შეადგენს მისი ეროვნული სიმდიდრის 70-75%-ს (Moskvin,1999). მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, აშშ-ის ეროვნულ სიმდიდრეში ფიზიკურ რესურსებს (შენობა-ნაგებობები, მანქანა-დანადგარები და ა.შ.) უკავია - 19%, ბუნებრივ რესურსებს - 5%, ხოლო ადამიანი-კაპიტალს - 76%. დასავლეთ ევროპაში შესაბამისი მაჩვენებლებია - 23%; 2% და 74%.

პიროვნული ფაქტორის მნიშვნელობა კიდევ უფრო იზრდება მიკრო-ეკონომიკურ დონეზე. ბიზნესობიექტის პერსონალი, როგორც წარმატების უმთავრესი რესურსი, სხვადასხვა გარემოების გამო, შეიძლება მისთვის გახდეს მნიშვნელოვანი საფრთხის წყარო.

პრაქტიკაში ცნობილია უამრავი შემთხვევა, როცა თანამშრომლების არაპროფესიონალიზმის, უყურადღებობისა თუ ანგარებითი ზრახვების გამო ბიზნესმა მეტი იზარალა, ვიდრე ქურდობისა და ძარცვისგან.

ადამიანი საზოგადოების მთავარი მწარმოებლური ძალაა, ამ თეზისს ეთანხმება ეკონომიკური თეორიის ყველა მიმართულება, მაგრამ რაოდენ გასაკვირიც არ უნდა იყოს, ეკონომიკამ თავად ადამიანს არსებითად ყურადღება მიაქცია მხოლოდ XX საუკუნის დასასრულს, მანამ კვლევის ობიექტი იყო მისი ხელფასი, შრომის მწარმოებლურობა და ა.შ. (Veshapidze, 2018).

ადამიან-კაპიტალი საკმაოდ ტევადი მცნებაა, რომელიც ფილოსოფიურ, სოციალურ, ეკონომიკურ, ფსიქოლოგიურ ასპექტებს მოიცავს. აღნიშნული ტერმინი XX საუკუნის 80-იანი წლებიდან მკვიდრდება. ამ თეორიის ერთ-ერთი ფუძემდებელია, ნობელის პრემიის ლაურიატი გ. ბეკეჩი (Becker, 1983). მის მიხედვით, ადამიან-კაპიტალი არის ადამიანში განსახიერებული შესაძლებლობების უნარი, რომელსაც შემოსავალი მოაქვს და მოიცავს თანდაყოლილ ნიჭს, განათლებას და შეძენილ კვალიფიკაციას.

ინტერპოლის მონაცემებით, თანამშრომლების 25% თანახმაა გაყიდოს კომპანიის საიდუმლოება ნებისმიერ დროს. 50% ამაზე სხვადასხვა გარემოების (ძირითადად ანგარების) გამო მიდის და მხოლოდ 25% არის

ბოლომდე კომპანიის პატრიოტი. (<https://www.interpol.int/en/News-and-Events>)

აშშ-ის შრომის სამინისტროს დასაქმების დეპარტამენტის მონაცემებით, უუნარო თანამშრომლებისგან ქვეყნის კერძო სექტორისათვის მიყენებული ზარალი წელიწადში 80 მლრდ. დოლარს შეადგენს, რაც ოთხჯერ აღემატება ქვეყნის ბიზნესისთვის სამრეწველო შპიონაჟით მიყენებულ ზარალს.

1997 წელს **სტივენ ჯის ჯეისი** მუშაობდა დიზაინერულ კომპანია Wright industries-ში, რომელიც ეხმარებოდა Gillette-ს ახალი საპარსი მოდელის დახვეწაში. მოკლე დროში საგრძნობლად შეიცვალა მისი შემოსავლები და ცხოვრების წესი. აღმოჩნდა, რომ სტივენმა Gillette-ის საიდუმლო ტექნოლოგია 4 კონკურენტ ფირმას მიჰყიდა. გამოაშკარავების შემდეგ მას მიესაჯა 27 თვით პატიმრობა და 1.3 მლნ დოლარის ჯარიმა. სტივენმა სასამართლოს განუცხადა, რომ ანგარებასთან ერთად მენეჯერზე განაწყენების გამო გაყიდა საიდუმლოება. (<https://translate.google.ge/?hl=ka&sl=en&tl=ka&text=Gillette%20Engineer%20Indicted%20For%20Stealing%20Trade%20Secrets&op=translate>)

საიმედო თანამშრომლების შერჩევას უძველესი ისტორია აქვს, ეს პრობლემა წარმოიშვა მაშინ, როცა გაჩნდნენ პირველი დაქირავებული მუშები. აქედან მომდინარე შერჩევის მეთოდებმა მრავალი ცვლილება და სრულყოფა განიცადა (პაიჭაძე, 2019, 374).

ბოლო დრომდის აქცენტი კეთდებოდა პერსონალის პროფესიონალურ მომზადებაზე და განისაზღვრებოდა ისეთი ფორმალური ნიშნებით, როგორიცაა: განათლება, კვალიფიკაცია, გამოცდილება და ა.შ. ბიზნესის მაღალი ინტენსიფიკაციისა და კონცენტრაციის პირობებში ასეთი მიდგომა გარკვეულწილად გამართლებული იყო. თანამშრომელს ევალებოდა კარგად ემსახურა სამუშაო ადგილზე და შეესრულებინა დადგენილი გეგმა.

თანამედროვე პირობებში, როდესაც კონკურენცია სულ უფრო აგრესიულ ფორმებს ღებულობს, პერსონალს ხშირად უწევს კონფიდენციალურ ინფორმაციასთან შეხება. ამ დროს მნიშვნელოვნად მატულობს მათი პირადი თვისებების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები. ამან ხელი შეუწყო პერსონალის შერჩევისას ბიზნესს მიემართა მეცნიერული ფსიქოლოგიის მეთოდებისადმი, რომელთა საშუალებით შესაძლებელია, მოკლე დროში, შეფასდეს კანდიდატის პირადი თვისებები.

პერსონალის მენეჯმენტში გამოყოფენ შერჩევის შემდეგ კრიტერიუმებს (ოთინაშვილი, 2005, 440):

1. პროფესიონალური მონაცემები - კვალიფიკაცია და გამოცდილება
2. ფსიქოლოგიური მონაცემები - ხასიათის თავისებურებები მუშაობასა და ქცევაში
3. მორალური მონაცემები - კეთილსინდისიერება, ერთგულება ქვეყნის, ოჯახისა და `შეფის~ წინაშე.

წარმატებულ ბიზნესობიექტს გააჩნია ხელმძღვანელობის მიერ დამტკიცებული, მკაცრად განსაზღვრული პერსონალის მართვის სტრუქტურა. თითოეული თანამდებობოსათვის დგება პროფესიოგრამა იმ კვალიფიციური და პირადი თვისებების ჩამონათვალი, რაც მოეთხოვება კანდიდატს.

დასავლეთის მოწინავე ქვეყნებში, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში კადრების სწორად შერჩევის პრობლემას უდიდესი ყურადღება ექცევა. ამ მხრივ ლიდერობს აშშ, სადაც შესაბამისი შერჩევის სისტემები ჩამოყალიბებულია ასეულობით პროფესიისათვის (Krylov, 1995).

პროფესიული სპეციფიკაცია მახასიათებლებისა და თვისებების ჩამონათვალია, რომელიც კონკრეტულ თანამდებობაზე მომუშავე პირს უნდა გააჩნდეს. მათ რიცხვს განეკუთვნება: ასაკი, კვალიფიკაცია, გამოცდილება, პიროვნული და სპეციალური უნარ-ჩვევები და ა.შ.

პერსონალის უსაფრთხოების მნიშვნელოვანი ასპექტები

პერსონალის უსაფრთხოება არის ღონისძიებათა ერთობლიობა, რომელიც მიმართულია თანამშრომელთა საქმიანობისთვის ისეთი პირობების შესაქმნელად, რაც უზრუნველყოფს კომპანიის წარმატებულ საქმიანობას. ერთიანი მენეჯმენტის სისტემაში აღნიშნული უშუალო კავშირში უნდა იყოს ისეთი ტექნოლოგიების რეალიზაციასთან, რაც უზრუნველყოფს მისი კომერციული საიდუმლოების დაცვას.

პერსონალის უსაფრთხოების ძირითადი ასპექტებია:

- კომპანიის თანამშრომლებზე პირადი ინფორმაციის მოძიება და შეფასება. ამის საფუძველზე მათთვის საიდუმლო ინფორმაციასთან წვდომაზე გადაწყვეტილების მიღება
- პოტენციური გამონვევების დროული იდენტიფიკაცია. მაგალითად: წარსული დანაშაულებრივი საქმიანობა, უარყოფითი მორალური თვისებები, კონკურენტებთან თანამშრომლობა და ა.შ
- კომპანიაში სოციალურ-ფსიქოლოგიური სიტუაციის შესწავლა და ადრეული ეტაპზე პრობლემების იდენტიფიცირება;
- პერსონალის ტრენინგი და ხარისხიანი კომუნიკაცია საიდუმლო მონაცემებთან დაკავშირებულ უსაფრთხოების გამონვევებზე;
- თანამშრომლების საეჭვო ქმედების ყველა ფაქტის გამოაშკარავება, რამაც გამოიწვია კომპანიისთვის ზიანის (ფინანსური, რეპუტაციის) მიყენება;
- შრომითი დავების გადაწყვეტა ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების აღსრულებისა და თანამშრომლების მიერ სავარაუდო დარღვევების შესახებ;

პერსონალის შერჩევის მეთოდოლოგია

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, პერსონალის შერჩევას დიდი ხნის ისტორია აქვს. ის დამოკიდებულია ბიზნესის ხასიათსა და მასშტაბზე. მოწინავე კომპანიებში ჩამოყალიბებულია ვაკანსიებზე მისაღები პიროვნების კომპლექსური შემოწმების, აპრობირებული მეთოდოლოგია. აღნიშნულ სამუშაოებში, კადრების განყოფილებასთან ერთად, ჩართულია ფირმის უსაფრთხოების სამსახური.

მონაცემების შეგროვებისა და გადამონმების მიზნით საჭიროა აგრეთვე გარე უწყებებთან კოორდინაცია. შესწავლის მაღალი ხარისხის უზრუნველსაყოფად თითოეული კანდიდატი გადის დაწვრილებით, სკურპულოზურ შემოწმებას. აღნიშნული მეთოდოლოგია მოიცავს შემდეგ ეტაპებს (Krysin, 1999).

1. ოფიციალური ინფორმაციის შეგროვება და ფორმალური შემოწმება;
2. კომპლექსურ-ფსიქოლოგიური შესწავლა;
3. არაფორმალური შემოწმება და სუბიექტური ინფორმაციის შეგროვება;
4. გასაუბრება.

თანამშრომლების საიმედოობის შესახებ ინფორმაციის შესაგროვებლად ძირითადად გამოიყენება ოფიციალური სტრუქტურები, თუმცა, საჭიროების შემთხვევაში, საპასუხისმგებლო პოზიციებზე მისაღები პირებისათვის შეიძლება არაოფიციალური წყაროებიც იქნეს გამოყენებული.

მონაცემები გროვდება სოციალური ქსელებიდან, საგადასახადო სამსახურიდან, შინაგან საქმეთა სამინისტროდან, საკრედიტო ბიუროებიდან, სასამართლოებიდან და ა.შ. კანდიდატი მოწმდება წარმოდგენილი და მის გარშემო არსებული დოკუმენტების ნამდვილობაზე, ვალების არსებობაზე, ე.წ. „შავ სიებზე“ მასთან დაკავშირებული მისამართებისა და ტელეფონების მიხედვით.

ტარდება მისი ფსიქოლოგიური პორტრეტის ანალიზი ისეთი მაჩვენებლების მიხედვით, როგორცაა: მიდრეკილებები, გატაცებები, სიმპატიები, კონკურენტ კომპანიასთან კავშირები, პირადი პრობლემები, მავნე ჩვევები და ა.შ.

კომერციული ინფორმაციის გაჟონვის მთავარ საფრთხეს ქმნიან კონკურენტები, რომელთაც ყოველთვის აინტერესებთ: ვინ საქმიანობს აღნიშნულ ბაზარზე, თითოეულის შესაძლებლობები, ფინანსური პოტენციალი, პროდუქციის წარმოებისა და რეალიზაციის მასშტაბები, შენახვის ადგილი და გადაზიდვის დრო. აგრეთვე მონაცემები მომწოდებლებზე და ფირმის სხვა სუსტ და ძლიერ მხარეებზე. ფირმის ხელმძღვანელობის კავშირები და შესაძლებლობები, ხშირი ვიზიტორების ვინაობა და ა.შ.

მონინავე კომპანიების ბიზნესპრაქტიკაში შემუშავებულია სპეციალური კრიტერიუმები ინფორმაციული უსაფრთხოების დონის შესაფასებლად. მნიშვნელოვანია ყველა დონეზე სარწმუნო ინფორმაციის დროული მიღება, რაც წარმატებული მენეჯმენტის საწინდარია.

არსებობს ინფორმაციის დაცვის აქტიური და პასიური მეთოდები. თუმცა, როგორც პრაქტიკა გვიჩვენებს, იდეალური სისტემა, რაც გარანტიას იძლევა მის დაცვაზე, არ არსებობს. ნებისმიერი სისტემა შეიძლება იყოს გაშიფრული. ექსპერტული მონაცემებით მსოფლიოში, ტექნიკური საშუალებების გამოყენებით ხდება საიდუმლო ინფორმაციის 60%-ის მოპოვება, 40%-ის გადინებას ისევ ცოცხალი ადამიანები უზრუნველყოფენ.

პერსონალის მართვა გამომწვევაა, რომელიც უნდა გადაწყდეს კომპანიის ერთიანი მენეჯმენტის სისტემაში. უსაფრთხოების უზრუნველმყოფი დანაყოფის სტრუქტურა და მუშაობის სპეციფიკა დამოკიდებულია ბიზნესის ხასიათსა და მასშტაბზე. ის ძირითადად შედგება ოთხი სტრუქტურული ერთეულისგან: 1. დაცვა; 2. ოპერატიული; 3. ინფორმაციულ-ანალიტიკური; 4. ტექნიკური. თითოეულში, ფირმის მასშტაბების და საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეიძლება დასაქმდეს 2-ან 15-მდე თანამშრომელი (Taras, 1996).

უსაფრთხოების სამსახურის კვალიფიციურ სპეციალისტს უნდა შეეძლოს:

- შეიმუშაოს კომპლექსური ღონისძიებები ბიზნესობიექტის და მისი ხელმძღვანელების უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად;
- განახორციელოს კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის რეჟიმული ღონისძიებები;
- ფლობდეს და იყენებდეს დაკვირვების და მოსმენის ტექნიკურ და ტექნოლოგიურ საშუალებებს;
- წინ აღუდგეს ანალოგიური ღონისძიებების გატარებას კონკურენტების მხრიდან;
- ერკვეოდეს ფინანსურ ანგარიშგებაში;
- მოამზადოს მასალები პარტნიორთა ფინანსურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, კონკურენტების და პოტენციური კლიენტების შეფასებაზე;
- დაკავებული იყოს წესრიგისა და სამართალდარღვევების პროფილაქტიკით;
- ჩაატაროს ქურდობის, თაღლითობის, საბოტაჟის და ფინანსური დანაშაულობების შემთხვევების შიდა გამოძიება;
- მოახდინოს თანამშრომელთა საიმედოობის შემოწმება (მათ შორის ფარული);
- მოაგვაროს კონფლიქტები;
- გამოავლინოს და აღკვეთოს კონტრაგენტების (მომწოდებლები, კონტრაქტორები, ბანკები) მხრიდან მავნე ქმედებები;

• ითანამშრომლოს სამართალდამცავ ორგანოებთან დარღვევებისა და დანაშაულის შემთხვევების გამოძიებისთვის. ყოველივე აღნიშნულთან ერთად მნიშვნელოვანია უსაფრთხოების დანაყოფის თანამშრომელი ღებულობდეს კომპანიასა და ქვეყანაში არსებულ საშუალო ხელფასთან შედარებით მაღალ ანაზღაურებას.

მეტად საპასუხისმგებლო პროცესია, უსაფრთხოების სამსახურის ხელმძღვანელის შერჩევა, ვინაიდან მან უნდა იცოდეს ყველაფერი კომპანიის შესახებ მათ შორის – მისი სუსტი ადგილებიც, ასევე კარგი ურთიერთობა ჰქონდეს ხელმძღვანელობასთან და ა.შ.

ასეთი პოზიციაზე უნდა შეირჩეს პიროვნება, რომელიც ყოველმხრივ სანდოა, ამავე დროს ბუნებრივია უნდა იყოს პროფესიონალი.

კანდიდატმა კარგად უნდა იცოდეს უსაფრთხოების სამსახურის ყველა ნიუანსი:

მუშაობა გარემომცველ გარემოსთან:

1. კონკურენტების შესწავლა. ინფორმაციის შეგროვება სპეციალურ მონაცემთა ბაზებიდან;
2. პარტნიორების საქმიანობის ანალიზი;
3. ანტიკრიმინალური პოლიტიკა - ობიექტის დაცვის საიმედო სისტემის აგება, უშუალო გარემომცველ გარემოზე ინფორმაციის შეგროვება და ანალიზი;
4. კოორდინაცია სამართალდამცავ სტრუქტურებთან, შესაბამისი ურთიერთობების დამყარება.

მუშაობა შიდა გარემოსთან:

1. კანდიდატების (მუშაობის) შესწავლა;
2. თანამშრომლებზე დაკვირვება;
3. რეჟიმული (დაცვის) ღონისძიების ორგანიზება;
4. სამრეწველო შპიონაჟის შემთხვევების პრევენცია და აღკვეთა;
5. კომერციული საიდუმლოების დაცვა, ინფორმაციის გაჟონვის არხების კონტროლი.

უსაფრთხოების სამსახურის მენეჯერი, ზემოთ აღწერილი შემთხვევების ტექნოლოგიის გარდა, დამატებით სკურპულოზურ შესწავლას გადის. (მაგალითად, როგორც ღია ფსიქოლოგიურ ასევე ფარულ, ირიბ, ასევე შენიღბულ ტესტირებას). გადის რამდენიმე გასაუბრებას, მათ შორის ფარულს. ყველაზე კარგია თუ აღნიშნული თანამდებობისათვის კანდიდატის აღზრდა მოხდება თავად კომპანიაში.

დასკვნა

საკადრო პოლიტიკას ენიჭება გადამწყვეტი მნიშვნელობა ფირმის წარმატებაში. იგი იწყება პერსონალის გონივრული შერჩევით, შემდეგ

კი საჭიროა სწორი მენეჯმენტი. უსაფრთხოების სისტემები ნაკლებ ექტურია „ადამიანისეული ფაქტორის“ გარეშე. სათანადო დონეზე უნდა იყოს კორპორაციული დისციპლინა, პასუხისმგებლობა, დაინტერესებისა და ნახალისების ქმედითი სისტემა, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება კეთილსასურველ მორალურ კლიმატს.

ექსპერტების მონაცემებით, მაღალი კორპორაციული კულტურა 80%-ით ზრდის შრომის მწარმოებლურობას. ბიზნესის ეროვნული სკოლის პრეზიდენტის კდაუს ეგვახდის აზრით, „მომავალი კონკურენცია არა მხოლოდ ხარისხისა და ფასების შეჯიბრია, ის ასევე ვლინდება ფირმის ორგანიზაციული კულტურის მდგომარეობით.“ (https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/24797GSDR_report_2019.pdf)

საქართველოში თანამშრომლების შერჩევასა თითქმის არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება ახლობლობას - ნათესავებს, მეგობრებს, მეზობლებს და ა.შ. თუ „შინაური“ არაა, არც თუ იშვიათად გამოიყენება ანგარებაც, რაც განპირობებულია კონკურენციის დაბალი დონით. სწორედ ესეცაა ქართული კომპანიების ნაკლებ წარმატებულობის ერთ-ერთი მიზეზი. ევროკავშირის მონაცემებით, თაღლითობისა და თანამდებობის ბოროტად გამოყენების შემთხვევების 72% ხდება ნათესავებისა და ახლობლების მიერ. ეს მაშინ, როცა ბიზნესში დასაქმებულებს ხშირად უწევთ კომერციულ საიდუმლოებასთან შეხება, რომელიც არცთუ იშვიათად კონკურენტი ფირმების ინტერესს წარმოადგენს, რაც ქმნის მნიშვნელოვან გამოწვევას კომპანიისთვის. შედეგად, გარდა საყოველთაოდ აღიარებული კვალიფიციური მონაცემებისა სულ უფრო მატულობს თანამშრომლების პირადი თვისებების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები.

ლიტერატურა:

- Moskvina L. (1999). New Social Measurements in the Modern World, ONS, N3, pp.24-32.
- Veshapidze Sh. (2018). Ilia Chavchavadze's Concept of Nation's Common Welfare Focused on European Values. WORLD ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS. – International Scientific Collection / Scientific editors: Y. Kozak T., Shengelia A., Gribincea.- Kyiv-CUL, pp.29- 36.
- Becker G. (1983). Treatise of the Family, Oxf., 1983, pp.44;
- <https://www.interpol.int/en/How-we-work/Capacity-building/INTERPOL-s-Global-Learning-Centre/E-learning-courses> /Last Viewed: January 20, 2021/;
- <https://www.dol.gov/general/topic/statistics-> /last viewed on January 20, 2021/;
- <http://www.businesspundit.com/10-most-notorious-acts-of-corporate-espionage/7/> /Last viewed: January 20, 2021/;
- პაიჭაძე ნ. (2019). ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, თბილისი, გვ.374.

- ოთინაშვილი რ. (2005). ეკონომიკური უსაფრთხოება, ანტიკრიმინალური ასპექტების ანალიზი ტბილისი, გტუ –გვ.440.
- Krylov A. (1995). The role of personnel services in securing business safety, M.-244p.;
- Krysin A. (1999). Problems of safety and commercial structure in working with frames. M. pp. 356.
- <https://it2b.ru/blog/arhiv/14.html>. /Last viewed: January 20, 2021.
- Taras A. (1996). Safety of Business and Business. Minsk: “All”.203p.13.
- Nezhdanov I. Staffing Staff. WWW. itrb. ru. /Last viewed: January 20, 2021.
- შენგელია თ. (2011). საერთაშორისო ბიზნესი. თბილისი „უნივერსალი“ <http://www.bpa.ge/book/book53.pdf>

References:

- Moskvina L. (1999). New Social Measurements in the Modern World, ONS, N3, pp.24-32.
- Veshapidze Sh. (2018). Ilia Chavchavadzes “Concept of Nation’s Common Welfare Focused on European Values. WORLD ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS. – International Scientific Collection / Scientific editors: Y. Kozak T. Shengelia A. Gribincea.- Kyiv-CUL, p.29- 36.
- Becker G. (1983). Treatise of the Family, Oxf., 1983, p.44;
- <https://www.interpol.int/en/How-we-work/Capacity-building/INTERPOL-s-Global-Learning-Centre/E-learning-courses> /Last Viewed: January 20, 2021/;
- <https://www.dol.gov/general/topic/statistics/> /last viewed on January 20, 2021/;
- <http://www.businesspundit.com/10-most-notorious-acts-of-corporate-espionage/7/> /Last viewed: January 20, 2021/;
- Paichadze N. (2019). adamianuri resursebis menejmenti [Management of Human Resources.] Tb. pp. 374 In Georgian
- Otinashvili R. (2005). ekonomikuri usaprtkhoaeba, anti kriminaluri aspektebis analizi [Economic Security, Anti-Criminal Aspects of Analysis. Tbilisi: GTU pp.440.] In Georgian.
- Krylov A. (1995). The Role of Personnel Services in securing Business Safety, M. pp. 244.
- Krysin A. (1999). Problems of Safety and Commercial Structure in Working with Frames. M. pp. 356.
- <https://it2b.ru/blog/arhiv/14.html>. /Last viewed: January 20, 2021/
- Taras A. (1996). Safety of Business and Business. Minsk: “All”.203, pp.13
- Nezhdanov I. Staffing Staff. WWW. itrb. ru. /Last viewed: January 20, 2021.
- Shengelia, T. (2011). saertashoriso biznesi [International Business.] Tbilisi: Publishing House. “Universali”. In Georgian. <http://www.bpa.ge/book/book53.pdf>

The Role of Staff in Business Security

Shota Veshapidze

Associate Professor

Iv. Javakhishvili Tbilisi State University

shota.veshapidze@tsu.ge

Ramaz Otinashvili

Professor

Georgian Technical University

r.otinashvili@gtu.ge

Georgia's gross domestic product fell by almost 6% in 2020 as a result of the Covid-19 pandemic. This poses a threat to both the public and private sectors of the economy. To overcome the challenges, it is important to increase the role of the firm's staff in ensuring business security. The selection of reliable employees has an ancient history; this problem arose when the first hired workers appeared. The resulting selection methods have undergone many changes and improvements. Until recently, the emphasis had been on the professional training of staff and was defined by such formal marks as: education, qualifications, experience, etc. In modern times, the demands on the personal qualities of the employee have increased significantly as staff employed in the business often have to deal with information that may be of interest to competing firms.

Advanced companies have developed a proven, comprehensive methodology for checking eligibility for vacancies. The security service of the firm is involved in the mentioned works, together with the personnel department. Coordination with external agencies is required to collect and verify data. To ensure a high quality of study, each candidate undergoes a thorough, scrupulous examination.

In addition to general inspection technology, the head of the security service undergoes an additional scrupulous examination. Both open psychological testing and covert and indirect testing, as well as disguised testing, several interviews including covert. It is good if the candidate for the mentioned position will be brought up in the company itself.

In selecting employees in Georgia, closeness - relatives, friends, neighbors, etc. are crucial. If a person is not "close," lucre is often used as well. This is due to the low level of competition. This is one of the reasons why Georgian companies are less successful.

Keywords: *Business, information, staff, qualifications, company, competition, security, management.*

JEL Codes: *J4, J44, M54, M55*