

**საბანკო და საკრედიტო ორგანიზაციის პერსონალის
მართვის მოდელი**

ოთარ შონია, გულბათ ნარეშელაშვილი, ზვიად არხოსაშვილი,
ირაკლი ტურაშვილი, გიორგი ძნელაძე
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

რეზიუმე

ნაჩვენებია, რომ საკრედიტო ორგანიზაციის, ისევე როგორც ნებისმიერი ორგანიზაციის, ფუნქციონირების ეფექტურობა მის უმაღლეს ხელმძღვანელობასთან ერთად ძირითადად დამოკიდებულია პერსონალზე. მოცემულია, თუ რას უნდა წარმოადგენდეს თანამედროვე კონკურენტულ გარემოში, ორგანიზაციის პერსონალის მოტივირებული მართვის კონცეფცია, რის საფუძველზეც შესაძლებელია შეიქმნას პერსონალის მართვის სისტემა უსაფრთხოების მოთხოვნების გათვალისწინებით.

საკვანძო სიტყვები: საკრედიტო ორგანიზაცია. პერსონალის მართვის სისტემა. უსაფრთხოება.

1. შესავალი

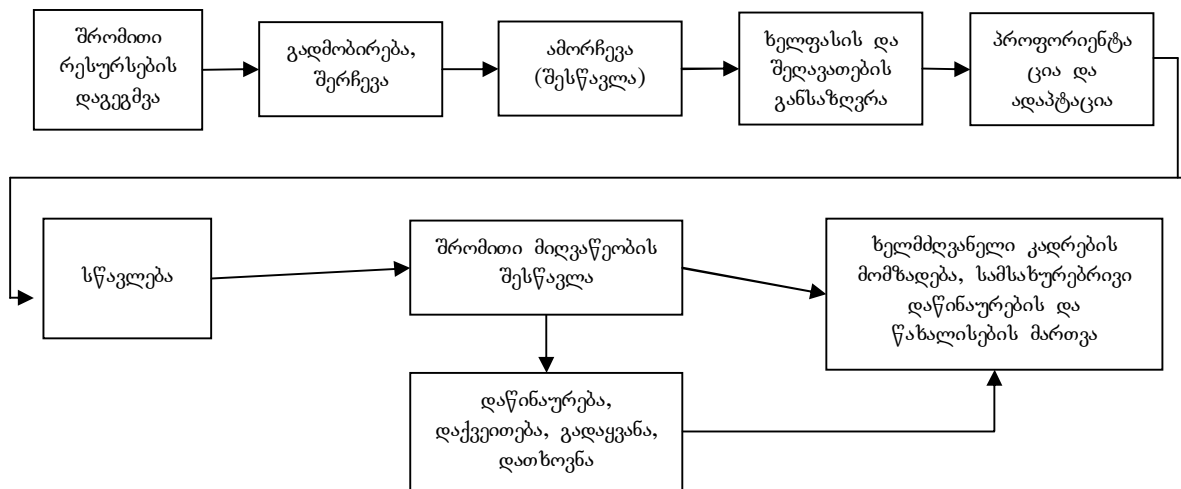
მსოფლიოს განვითარებული ქვეყნების საბანკო სისტემების გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ საკრედიტო ორგანიზაციაში განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს თითოეული თანამშრომლის როლის პერსონიფიცირებას, მთელი პერსონალის როლების ისეთ დაჯგუფებას და ურთიერთქმედებების ჩამოყალიბებას, რომ ორგანიზაციის სტრუქტურა მაქსიმალურად შეესაბამებოდეს ორგანიზაციის მიზნებს. ასევე პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ როლების დანიშვნისა და განაწილების წესების არასათანადო დაცვა აუცილებლად წარმოშობს ორგანიზაციაში მოწყვლადობებს – სუსტ ადგილებს. პერსონალის მხრიდან როლების ზუსტად შესრულების გაუკონტროლებამ ან ხელმძღვანელობის მხრიდან როლების ხარისხიანი შესრულების დაუფასებლობამ, ასევე შეიძლება გამოიწვიოს ორგანიზაციაში რისკის ჯგუფის რაოდენობრივი ზრდა, აქედან გამომდინარე შედეგებით.

2. ძირითადი ნაწილი

საკრედიტო ორგანიზაციის სისტემა განსაკუთრებულ ყურადღებას უნდა აქცევდეს ინფორმირებული, გარკვეული საპასუხისმგებლო როლის მქონე პერსონალის მორალურ თვისებებზე და მიმდინარე მომენტში მათ განწყობილებას საკუთარი სამსახურებრივი მდგომარეობისადმი. ცნობილი მეცნიერის ჯ. ჰომანსის მოდელში ადამიანის ქცევა განიხილება როგორც ფუნქცია წახალისებისა: სხვანაირად რომ ვთქვათ, ინდივიდუუმის მოქცევის ინტენსივობა და სახე დამოკიდებულია მისი ქცევით გამოწვეული წახალისების და დასჯის რაოდენობასა და ხარისხზე. აქვე გავიხსენებთ სპეციალისტთა მოსაზრებას, რომ როდესაც ადამიანი განიცდის დასჯით გამოწვეულ შეშფოთებას ან განსაკუთრებით შიშის გრძნობას, ის ერთდროულად აქტიურდება და ეძებს გამოსავალს შექმნილი მდგომარეობიდან. თუ ის აჯობებს საფრთხეს და საკუთარ თავს, ვითარდება და გადადის

თავისი ცხოვრების შემდეგ საფეხურზე [1]. ამრიგად, ორგანიზაციას თუ სურს არა მარტო იფუნქციონირებს ეფექტურად, არამედ თუნდაც იარსებოს, მას უნდა შეეძლოს გაითვალისწინოს აღნიშნული პრობლემები და შექმნას მსოფლიოში მოღვაწე წარმატებული საკრედიტო და სხვა ორგანიზაციების, კომპანიების, კორპორაციების გამოცდილების და საერთაშორისო და ნაციონალური სტანდარტების გათვალისწინებით, კადრების მართვის სისტემა. ამას კი განაპირობებს ის ჭეშმარიტება, რომ: არცერთი ორგანიზაცია არ არსებობს ადამიანის გარეშე; საჭირო ადამიანების გარეშე არც ერთ ორგანიზაციას არ შეუძლია თავისი მიზნების მიღწევა; ხელმძღვანელები კი აუცილებლად უნდა ფლობდნენ კადრების მართვის ხელოვნებას, საშუალებებსა და მეთოდებს.

ზოგადად ასეთი სისტემა შეიძლება წარმოვადგინოთ 1-ელ ნახაზზე ნაჩვენები სქემის სახით.



ნახ. 1

ცხადია, ისევე როგორც ნებისმიერი სისტემის, ამ სისტემის ეფექტურობაც დამოკიდებულია მისი ცალკეული ელემენტების ეფექტურ და ურთიერთშეთანხმებულ ფუნქციონირებაზე. მისი უმთავრესი ელემენტია საკადრო რესურსების დაგეგმვა: ესაა არსებული რესურსების შეფასება, მომავალში საჭირო რესურსების განსაზღვრა და მათზე მოთხოვნების პროგრამის დამუშავება. წარმოუდგენელია კადრებთან მუშაობის სისტემის ფუნქციონირება თუ არაა განსაზღვრული კადრების კლასიფიკაცია და ის მოთხოვნები, რომლებიც წაეყენებათ კანდიდატებს თითოეულ კონკრეტულ თანამდებობაზე. მოთხოვნების ქვეშ ვგულისხმობთ მოდელს პიროვნებისა, რომელიც სისტემის მიერ აღიარებულია მოცემული თანამდებობისათვის ყველაზე უფრო შესაფერის კანდიდატად – ეს კი იმას ნიშნავს, რომ შერჩეული პიროვნება სავარაუდოდ ყველაზე უკეთ შეძლებს მისთვის განსაზღვრული როლის წარმატებით შესრულებას. როცა ყურადღებას გამახვილებთ ცალკეული ელემენტების ეფექტურ ფუნქციონირებაზე ვგულისხმობთ, რომ თითოეული მათგანი ჩამოყალიბებული უნდა იყოს საერთო სისტემური მიდგომის საფუძველზე

საკრედიტო ორგანიზაციის (და საერთოდ ორგანიზაციის) მიზნების და ამ მიზნების რეალიზაციის პოლიტიკის გათვალისწინებით. რა თქმა უნდა, მიზნების რეალიზაციის პოლიტიკა აუცილებლად უნდა მოიცავდეს ორგანიზაციის უსაფრთხო და ეფექტური ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მოთხოვნებს.

ვ. ჰომანსის მოდელის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, აუცილებელია გავანალიზოთ ყველა ის ფაქტორი, რომლებიც მსოფლიოში დღეს მოქმედი ზოგიერთი წარმატებული კომპანიების გამოცდილების მიხედვით მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ორგანიზაციის ეფექტურად ფუნქციონირებაზე.

თანამშრომლებს უნდა აღეგებდეთ არა მარტო საკუთარი ფინანსური კეთილდღეობა, არამედ მთელი ორგანიზაციის კეთილდღეობა, და ეს მიღწევადაა მხოლოდ მათთან სამართლიანი მოპყრობით. ასეთი დამოკიდებულების ერთ-ერთ შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს სამართლიანი დაჯილდოება. საკრედიტო ორგანიზაციას არ უნდა უნდოდეს, რომ მის თანამშრომლებს შურდეთ კონკურენტი ფირმების თანამშრომლების ან ემბდნენ სხვა ადგილს.

როგორც ანალიზი გვიჩვენებს, ორგანიზაციის პერსონალის წახალისების, დაჯილდოების სისტემა უნდა პასუხობდეს შემდეგ მოთხოვნებს:

1. მან უნდა შეუქმნას პერსონალს გულდაჯერებულობის (რწმენის) და დაცულობის გრძნობა. მაგალითად, IBM-ს უნდა, რომ მისი თანამშრომლები, შედიან რა კლიენტებთან კონტაქტში მისი სახელით, მობილიზებული იყვნენ მათ წინაშე მდგარი ამოცანის შესრულებაზე. მათ არ უნდა აწუხებდეთ მიმდინარე ფულადი პრობლემები: როგორ დააპურონ და ჩააცვან ოჯახს და ა. შ. [2]. ამას უნდა წვევდეს ხელფასის (გასამრჯელოს) გარანტირებული ნაწილი.

2. შრომის ანაზღაურება ასევე უნდა მოიცავდეს სტიმულირებისა და მოტივაციის ქმედით საშუალებებს. ისევე IBM-ის მაგალითზე, ის უპირატესობას ანიჭებს გასაღებისა და მარკეტინგის იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ცდილობენ მიიღონ რაღაც უფრო მეტი, ვიდრე ხელფასია და ხარჯების დაფარვა და, რომლებიც ცდილობენ გაზარდონ თავიანთი შემოსავალი, როდესაც მათ ეძლევათ ასეთი შესაძლებლობა [2]. ე. ი. საკრედიტო ორგანიზაციის კადრების მართვის სისტემა უნდა ითვალისწინებდეს პერსონალის შემოსავლის გაზრდას მათ მიერ მათზე დაკისრებული როლის წარმატებით შესრულებისას.

3. ორგანიზაციას ხელფასის და საკომისიოების გარდა უნდა შეეძლოს ყველაზე ღირსეული თანამშრომლობის დასაჩუქრება და დაჯილდოება. ამით საკრედიტო ორგანიზაცია შეძლებს აღიაროს მათი დამსახურება ყველას თვალწინ და კიდევ უფრო შეუწყოს ხელი საკუთარ უსაფრთხო და ეფექტურ მოღვაწეობას.

კადრების მართვის ეფექტურობის უზრუნველყოფის განსაკუთრებული მნიშვნელობიდან გამომდინარე სისტემას გააზრებული უნდა ქონდეს როგორც დასჯის, ასევე ნებისმიერი წახალისების არსი და დანიშნულება, რითაც შესაძლებელი იქნება მოხდეს საჭირო რესურსების ოპტიმიზაცია – მინიმიზება. მაგალითად, პერსონალის ხელფასის სიდიდე დამოკიდებული უნდა

იყოს: დაკავებულ თანამდებობაზე, კომპანიაში მუშაობის სტაჟზე და, რა თქმა უნდა, მის მიერ დაკისრებული როლის წარმატებით და ხარისხიანად შესრულებაზე. ეს ფაქტორები, ცხადია, ასახვენ პერსონალის კვალიფიკაციას, გამოცდილებას და მოწიფულობას.

კადრების მართვის სისტემა უნდა უზრუნველყოფდეს თითოეული თანამშრომლის კანონიერი უფლების შესრულებას, მიიღონ თავიანთი მუშაობის შეფასება და განიხილონ თავიანთი წარმატებები თუ წარუმატებლობები უშუალოდ უფროსთან. ამ შეფასებაზე უნდა იყოს დამოკიდებული თითოეული დანამატი მათ ხელფასზე. ასეთი ატესტაცია ორგანიზაციას მისცემს საშუალებას: განიხილოს მომდევნო წლის მაცნები და ამასთან დაკავშირებული ცვლილებები პერსონალის საქმიანობაში – კორექტივები როლებში. ადამიანისათვის ძალზე მნიშვნელოვანია ქონდეს ზუსტი წარმოდგენა იმაზე, თუ რას ელოდებიან მისგან, როგორ გავლენას მოახდენს მისი მუშაობის შედეგები, მასზე დაკისრებული როლის უსაფრთხოდ შესრულება ძირითად ხელფასზე.

ამრიგად, აუცილებელია თითოეულ თანამშრომელს განესაზღვროს ამოცანა, ერთიანი ფაქტორების ნაკრების გათვალისწინებით.

საბოლოო ჯამში, საკრედიტო ორგანიზაციის თანამშრომელს წინ აქვს ორი კვოტა: ერთი – ორგანიზაციის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიმართულებით, და მეორე – კლიენტებთან ურთიერთობის და საერთო თანამდებობრივი ამოცანების შესრულების მიმართულებით. ისინი წარმოადგენენ გადამწყვეტად კრიტერიუმებზე, რომელთა საფუძველზეც ყოველი წლის ბოლოს ან საკრედიტო ორგანიზაციის საკადრო პოლიტიკის შესაბამისი პერიოდულობით, შედეგების შეჯამებისას უნდა განისაზღვროს ძირითად ხელფასზე დანამატი გასამრჯელო ან დასჯის სახე. ისე, რომ პერსონალს შეექმნას კარგი (სამართლიანი) სტიმული, რათა მოინდომოს უფრო მეტი იყოს ყურადღებიანი საკრედიტო ორგანიზაციის კლიენტებისადმი და ხელი შეუწყოს მთლიანად ორგანიზაციის უსაფრთხო ფუნქციონირებას. ე. ი. იზრუნოს დაკისრებული როლის უფრო უკეთესად შესრულებაზე.

ერთი შეხედვით შეიძლება პერსონალთან მუშაობის სისტემა მოგვეჩვენოს დიდი და რთული, მაგრამ ამის გარეშე შეუძლებელია სამართლიანობის მიღწევა როგორც პერსონალის, ასევე ორგანიზაციასთან დაკავშირებით. ის, რა თქმა უნდა, შეიძლება გამარტივდეს, მაგრამ ამ შემთხვევაში გამარტივება – არ ნიშნავს უკეთესს, ვინაიდან ამ დროს მხედველობიდან შეიძლება დაიკარგოს ბევრი ასპექტი.

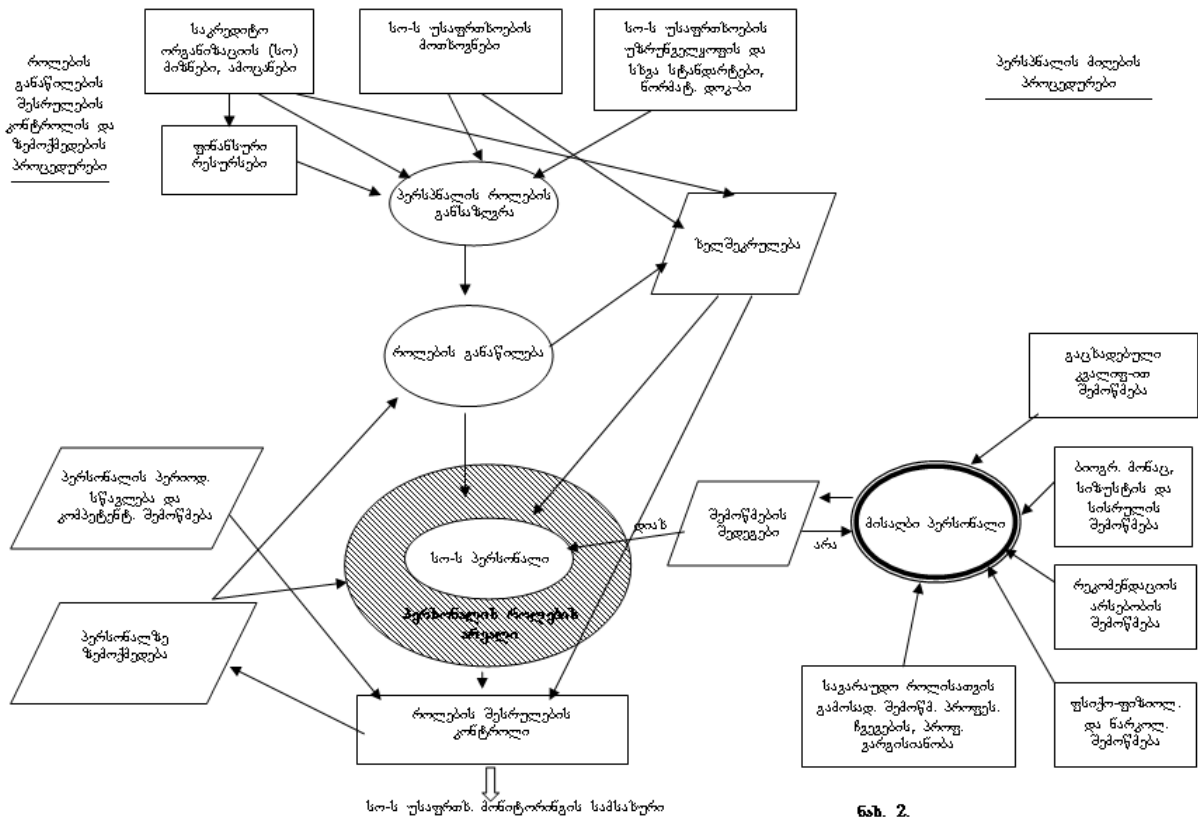
დრეკანდელ დაძაბულ კონკურენტულ სამყაროში ნებისმიერ ორგანიზაციას და, პირველ რიგში, საკრედიტო ორგანიზაციას არ უნდა ქონდეს თვითსრულყოფის, წარმატების იმედი, თუ ის ვერ შეძლებს მთელი თავისი ძალების მობილიზება – დაძაბვას. ანალოგიურად, ფუჭი იქნება პერსონალის მხრიდან ინიციატივების, შემოქმედებითი მიდგომის და ერთგულის მოლოდინი, თუ ორგანიზაცია არ ავლენს ხელგაშლილობას, მათი დამსახურების აღიარებას. ამის დასტურად გამოდგება ისევე IBM-ის მაგალითი, რომელიც ბევრს ითხოვდა და ითხოვს თავისი თანამშრომლებისაგან, მაგრამ ამ დროს აცნობიერებს იმის აუცილებლობას, რომ ღიად მოახდინოს

თავისი აღიარების დემონსტრირება იმათ მიმართ, ვინც ცდილობს მიღწიოს სრულყოფას თავის საქმიანობაში. მრავალი მეთოდი არსებობს საკუთარი მოწონების გამოხატვისა, რასაც ფართოდ იყენებს IBM, დაწყებული ორგანიზაციის ხარჯზე დასვენების და გართობის საღამოების მოწყობით და დამთავრებული ფულადი ჯილდოთი. დაფასება, გამოხატული სხვადასხვა სახით, უნდა მოიცავდეს ორგანიზაციის ყველა დონის პერსონალს.

საკრედიტო ორგანიზაციისათვის განსაკუთრებული დაფასების ღირსია იმ თანამშრომლების მოღვაწეობა, რომელთაც წვლილი შეაქვთ (გრდა დაკისრებული როლის უნაკლოდ შესრულებისა) თავიანთი წინადადებით კლიენტებთან ურთიერთობების, მომსახურებათა ფორმების, საერთო უსაფრთხოების გაუმჯობესების მიმართულებებით. აქ სავსებით შესაძლებელია და აუცილებელიცაა პერსონალმა, იმ თანამშრომელმა, რომლის ძალისხმევითაც შესაძლებელი გახდა რაიმე მუქარის დროზე აღმოჩენა და ნეიტრალიზება, მიიღოს ჯილდო შესაძლო ზარალის ოდენობის გათვალისწინებით – ეს აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული ორგანიზაციის მართვის საერთო პოლიტიკაში. ამით კიდევ უფრო სრულყოფილი გახდება თითოეული თანამშრომლის საქმიანობა და გაიზრდება მათი დაინტერესება ორგანიზაციის ფუნქციონირების ეფექტურობის გაზრდის თვალსაზრისით. როგორც ჰომანისის მოდელი მიგვანიშნებს, თუ პერსონალი არ ღებულობს რაიმე ჯილდოს ან იმსახურებს შენიშვნას, ეს უნდა იყოს სამართლიანი, დასაბუთებული და ის უნდა დარწმუნდეს იმაში, თუნდაც ხელმძღვანელობისაგან, საჭიროებისას, შესაბამისი წერილის მიღებით. არავის უნდა მიეცეს იმის გაფიქრების საბაბიც კი, რომ მონდომება, საჭირო ინიციატივა დარჩება ორგანიზაციის ყურადღების მიღმა.

მოტივაციის საშუალებად შესაძლებელია გამოყენებული იყოს არა მარტო ფული. აქ გამოსადეგია ყველაფერი, რაც განამტკიცებს პერსონალის, თითოეული თანამშრომლის თვით-პატივისცემას. არ შეიძლება იმის თქმა, თითქოს ქება, წოდება და სიგელი დააკმაყოფილებს ადამიანს, რომელსაც არაფრით შეუძლია თავისი ანგარიშების გადახდა. სხვა მხრივ ისინი წარმოადგენენ შესანიშნავ სტიმულს მომავალ საქმიანობაში.

ძნელია დღეს ისეთი კომპანიის მოძებნა, რომელმაც ზრდის ისეთი ტემპები აჩვენა, როგორც ერთი საუკუნის წინ შექმნილმა IBM გააკეთა, და ყველა პროფესიონალმა უნდა იცოდეს, რომ ეს მოხდა თანამშრომელთა კარგად მოფიქრებული მოტივაციის სისტემის წყალობით. აქ წარმოდგენილი საკრედიტო ორგანიზაციის პერსონალის მოტივირებული მართვის კონცეფციის მოდელი, ზოგადი სქემის მიხედვით (ნახ.1), შეიძლება წარმოვადგინოთ შემდეგი სახით (ნახ.2). აღნიშნულ მოდელში პერსონალის მიერ როლების შესრულების კონტროლის რგოლი წარმოადგენს საკრედიტო ორგანიზაციის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის პროცესის მონიტორინგის სისტემის ერთ-ერთ მთავარ ელემენტს. ამ რგოლის მეშვეობით შესაძლებელია თითოეული პერსონალისათვის განისაზღვროს, თუ რამდენად ღრმადაა ის ჩახედული ან ფლობს ინფორმაციას საკრედიტო ორგანიზაციის საქმიანობის შესახებ და რამდენადაა მოსალოდნელი მისი მხრიდან ამ ინფორმაციის გაუონვის შესაძლებლობა..



ცხადია, რომ ეს ორივე მაჩვენებელი ალბათური ხასიათისაა და აღვნიშნოთ ისინი შესაბამისად $P_{\text{ცოდ.}}$ – ვითარების, საქმეში ჩახეულობის კოეფიციენტი, $P_{\text{მოწ.}}$ – მოწვევადობის კოეფიციენტი. ამ ორი კოეფიციენტის ნამრავლით

$$P_{\text{მ}} = P_{\text{ცოდ.}} \cdot P_{\text{მოწ.}}$$

შესაძლებელია განისაზღვროს მუქარის ალბათური მახასიათებელი.

სამივე კოეფიციენტის განსაზღვრა, მათი ზღუბლური მნიშვნელობების დადგენა უნდა მოხდეს უსაფრთხოების სამსახურის ექსპერტების მიერ.

საქმეში ჩახეულობის კოეფიციენტი პერსონალს ენიჭება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ თავისი სამსახურებრივი მდგომარეობით, როლით მას აქვს დაშვება ინფორმაციასთან, რომლის გაჟონვამ შეიძლება ზიანი მიაყენოს ორგანიზაციას. მაგალითად, თუ პერსონალი სუსტადაა ჩახეული საკრედიტო ორგანიზაციის საქმიანობაში და არ გააჩნია დაშვება რამდენადმე მნიშვნელოვან ინფორმაციასთან, მაშინ $P_{\text{ცოდ.}} \leq (0,1 \div 0,2)$, თუ საშუალოდაა ინფორმირებული $P_{\text{ცოდ.}}$ კოეფიციენტი აიღება $(0,4 \div 0,5)$ ფარგლებში. თუ $P_{\text{ცოდ.}} \geq 0,8$, მაშინ ეს მიგვანიშნებს იმაზე, რომ პერსონალი ფლობს უმნიშვნელოვანეს ინფორმაციას და შესაბამისად მისი გათვითცნობიერების დონე მაღალია.

მოწვევადობის კოეფიციენტიც შეიძლება აირჩეს იმავე რიცხვით დიაპაზონებში, ოღონდ ამ დროს გათვალისწინებული უნდა იყოს შემდეგი გარემოებები:

- პერსონალის სამსახურებრივი მდგომარეობა;
- რამდენად დიდი საფრთხის შემცველია პერსონალისათვის ცნობილი (ხელმისაწვდომი) ინფორმაციის გაჟონვა საკრედიტო ორგანიზაციისათვის;
- რამდენად ცნობილია გარემოცვისათვის თუ რა ინფორმაციას ფლობს პერსონალი;

- რამდენად კმაყოფილია პერსონალი თავისი სამსახურებრივი მდგომარეობით და როგორია მისი მორალური თვისებები.

თუ $P_a \leq 0,1$, მაშინ არაა აუცილებელი ორგანიზაციის უსაფრთხოების მონიტორინგის სამსახურმა რაიმე სპეციალური ზომების მიღებაზე იფიქროს, თუ $P_a \leq (0,4 \div 0,5)$, მაშინ აღნიშნული პერსონალი უნდა მოექცეს მონიტორინგის სამსახურის ყურადღების ქვეშ და მის შესახებ უნდა გროვდებოდეს ინფორმაცია, უნდა ზღებოდეს მისი $P_{\text{ცოდ.}}$ და $P_{\text{პოფ.}}$ კოეფიციენტების გადახედვა. თუ $P_a \geq 0,8$, ეს უნდა იქცეს იმის სიგნალად, რომ უნდა იქნას მოღებული თანამშრომლის დაცვის სპეციალური ღონისძიებები.

3. დასკვნა

საკრედიტო ორგანიზაციის ეფექტური ფუნქციონირება, პირველ რიგში გულისხმობს რამდენადაა ის დაცული როგორც გარე, ასევე შიდა საფრთხეებისაგან. შიდა საფრთხეების პრევენციის საუკეთესო საშუალებად უნდა მივაჩნიოთ ორგანიზაციაში პერსონალის მოტივირებული მართვის კონცეფციის მოდელის ჩამოყალიბება და რეალიზაცია. აღნიშნულ მოდელში აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული კავშირი საკრედიტო ორგანიზაციის უსაფრთხოები უზრუნველყოფის პროცესის მონიტორინგის სისტემასთან, რითაც უზრუნველყოფილი იქნება პერსონალის მხრიდან რაიმე მოსალოდნელი საფრთხის, არასასურველი ტენდენციების დროულად აღმოცენა და ნეიტრალიზება.

ლიტერატურა

1. Вычислительные машины и мышление. Под ред. Э. Фейгендаума и Дж. Фельдмана. Пер. с англ. – М.: Изд-во „Мир“, 1967
2. Бизнес и менеджер. Составитель: Дороховский И. С., Черноиванов И. П., Прехул Т. В. – М., 1992

MODEL OF MANAGEMENT OF THE BANK STAFF AND CREDIT ORGANISATION STAFF

Shonia Otari, Nareshelashvili Gulbaat, Arkhosashvili Zviad,
Turashvili Irakli, Dzneladze Giorgi
Georgian Technical University

Summary

The article concerns that efficiency of functioning of the credit and any other organizations depends on the management of its governing body as well as its staff. Here is represented the conception of motivated management of the staff in modern environment on the basis of information safety requirements as well.

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ БАНКОВСКИМ ПЕРСОНАЛОМ И ПЕРСОНАЛОМ КРЕДИТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шония О., Нарешелашвили Г., Архосашвили З.,
Турашвили И., Дзneladze Г.
Грузинский Технический Университет

Резюме

Показано, что эффективность функционирования как кредитной организации, так и любой другой организации зависит совместно как от её руководства, так и в основном от персонала. Показано, что представляет с собой в современной конкретной сфере, концепция мотивизированного управления персоналом в организации, на основе чего возможно создание системы управления персоналом, учитывая потребности безопасности.