

СОТРУДНИК ПОД КОЛПАКОМ

В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА РОССИЙСКИЕ РАБОТОДАТЕЛИ ВСЕ БОЛЬШЕ УСИЛИВАЮТ КОНТРОЛЬ НАД ПЕРСОНАЛОМ. НАРАВНЕ С ПРИВЫЧНЫМИ СПОСОБАМИ, ТАКИМИ КАК ВЫСТРАИВАНИЕ СИСТЕМЫ ДОНОСОВ И ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ, ПОПУЛЯРНОСТЬ НАБИРАЮТ НОВЕЙШИЕ ТЕХНОЛОГИИ, НАПРИМЕР, СБОР И АНАЛИЗ ДАННЫХ НА КОМПЬЮТЕРЕ. ТАТЬЯНА ДЯТЕЛ

Для отслеживания действий персонала в рабочее время используют два различных типа технологий, объясняет создатель системы учета рабочего времени CrocoTime Александр Бочкин. Первые — это системы спутникового мониторинга, которые предназначены для контроля работы мобильного персонала: промоутеров, торговых представителей, охранников, курьеров и прочих сотрудников, которые трудятся вне офиса. Как правило, это осуществляется с помощью GPS-трекинга телефона сотрудника.

Вторые — автоматизированные системы учета рабочего времени, созданные для контроля за работой офисных сотрудников, большую часть трудового дня проводящих за компьютером. С их помощью можно анализировать, какие сайты и программы использует работник, сколько времени им посвящает, когда отлучается, когда начинает и заканчивает работу. «На производстве такую систему по понятным причинам не применяют, там свои способы контроля работы. Но в любых других сферах бизнеса, где работники большую часть времени проводят за работой на компьютере, системы учета рабочего времени очень востребованы», — говорит господин Бочкин.

Заместитель генерального директора Legal-Soft Евгений Шешуков предлагает делить технологии отслеживания рабочей деятельности сотрудников на аппаратные и программные. К аппаратным можно отнести СКУДы (системы контроля и управления доступом), видеонаблюдение, системы GPS мониторинга автотранспорта. Программные — это различное программное обеспечение (ПО) для слежения за действиями персонала на рабочих компьютерах. Сюда относят DLP-системы (Data Leak Prevention), которые помогают предотвратить утечку информации.

В целом, по словам господина Шешукова, выбор метода контроля зависит от специфики бизнеса. «Видеонаблюдение очень любит HoReCa, ритейл и прочие, где нет возможности использовать ПО на рабочих местах. В офисных пространствах преобладают методы программные. Их возможности практически безграничны, как то: снятие скриншотов, просмотр переписки в различных мессенджерах, данные о том, какие сайты и сколько посещались, что печаталось на

принтере или сохранялось на флешку», — отмечает он.

«ДЕШЕВАЯ» ПРАКТИКА Практика использования программ контроля за сотрудниками в России довольно низка. По оценкам участников рынка, от 10 до 15% российских компаний используют соответствующий софт, в то время как в США этот показатель достигает 60–70%. В то же время спрос на шпионские программы растет из года в год. В текущем году на волне кризиса спрос может вырасти на 20–30%, поскольку компании пытаются оптимизировать собственные расходы.

«Во время кризиса такие сервисы стали популярнее. Участились факты мошенничества и утечек информации, на фоне общей нестабильной обстановки в обществе у людей появляется все больше негатива, который проецируется и на компанию работодателя», — говорит исполнительный директор аналитической системы для мониторинга соцмедиа «Крибрум» Антон Варнавский.

Ниша разработчиков софта пока не насыщена. Среди лидеров — программы «Стахановец», «Большой брат», CrocoTime, StaffCop. Стоимость установки программы на один компьютер начинается от 750 рублей.

Впрочем, есть и более дешевые способы навести порядок в коллективе, говорит Евгений Шешуков. В частности, можно распустить в компании слух о том, что начальство начало следить за сотрудниками, за их перепиской и используемым временем за компьютером. После этого понадобится поддерживать этот слух раз в три-четыре месяца. «Производительность работы повышается на 20–30%», — отмечает эксперт.

Среди других бюджетных вариантов — выстраивание в компании системы доносов. Консультант по управлению персоналом одного из строительных холдингов рассказала BG, что за «предоставление начальству информации о жизни отдела» определенные сотрудники могут получать до 100% прибавки к индивидуальному окладу. «В их обязанности входит сообщать как о нарушениях трудовой дисциплины, например, если кто-то из сотрудников не отключил звук мобильного телефона во время рабочего дня или заказал избыточное количество канцто-



СТРЕСС ОТ КОНТРОЛЯ ИСПЫТЫВАЮТ ТОЛЬКО ВИНОВНЫЕ, СЧИТАЮТ ЭКСПЕРТЫ. ОДНАКО ЕСЛИ ОН ПРЕВРАЩАЕТСЯ В БЕЗДУМНУЮ ФИКСАЦИЮ ВСЕХ ДЕЙСТВИЙ ЧЕЛОВЕКА, ЭТО СКОРЕЕ ВЫЗЫВАЕТ НЕГАТИВ

варов, так и следить за нарушениям более серьезного характера, вроде слива корпоративной информации. Эта работа осуществляется в ежедневном режиме. Такие сотрудники должны также выполнять свою повседневную работу в полном объеме», — замечает она.

КОНТРОЛЬ — НЕ ПАНАЦЕЯ Эксперты уверены в том, что использование технологий мониторинга сотрудников может серьезно увеличить производительность труда в компаниях. Но при этом многое зависит от корпоративной культуры и психологической атмосферы в офисе. Если психологический фон в офисе благоприятный и работники чувствуют, что им позволительно периодически допускать ошибки на рабочем месте, то технологии мониторинга только подстегнут их повышать производительность и следить за тем, на что действительно уходит их рабочее время.

Александр Бочкин считает, что контроль в любом случае дисциплинирует: само осознание сотрудниками, что их деятельность мониторится, вынуждает быть эффективнее, четче планировать свою работу. Кроме того, существующие системы контроля позволяют обнаружить процессы, которые можно выполнять эффективнее, скорректировать их и тем самым повысить производительность труда.

«Но нужно понимать, что контроль — не панацея от любых проблем в бизнесе. Увеличение продуктивности возможно при умелом анализе полученных данных и принятии грамотных управленческих решений на его основании», — говорит он.

Контроль может стать и демотивирующим фактором — в том случае, если он превращается в бездумную слежку. «Когда на сотрудника нацелено три камеры наблюдения, а любое его действие фиксируется, тогда это, конечно, скорее снижает производительность, чем повышает. Чаще всего в таких компаниях наблюдается стабильная текучка кадров», — добавляет господин Бочкин.

Антон Варнавский из «Крибрума» уверен, что стресс от контроля испытывают только те сотрудники, которые действительно в чем-либо виноваты. «Если служба персонала и служба безопасности работают аккуратно, то провинности и некорректное поведение персонала как в соцсетях,

так и в рамках внутренней переписки обсуждаются приватно, без привлечения общего внимания», — замечает эксперт.

НИЧЕГО ЛИЧНОГО Участники рынка предупреждают, что законность отслеживания работы сотрудников является довольно спорным юридическим вопросом. «С одной стороны, сотрудник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, не использовать имущество работодателя в личных целях. Работодатель, в свою очередь, имеет право контролировать работника на рабочем месте», — комментирует старший юрист корпоративной и арбитражной практики «Качкин и партнеры» Ольга Дученко. — С другой стороны, установление работодателем технических средств для слежки может быть расценено как нарушение конституционных прав работника на неприкосновенность частной жизни, тайну телефонных переговоров и переписки, а также как нарушение порядка сбора, хранения, использования персональных данных».

Отслеживать работу сотрудников можно, но при соблюдении ряда условий. В частности, сотрудники должны быть поставлены в известность, что за ними следят. Кроме того, слежка не может затрагивать частную жизнь работника, она должна быть связана исключительно с исполнением работником трудовых обязанностей.

«То есть следить за сотрудником на рабочем месте можно, а, например, на кухне или в туалете — нельзя», — поясняет госпожа Дученко.

В России пока мало распространена практика обращения работников в суд за незаконного слежки, говорит она. Гораздо чаще сотрудники обращаются с жалобами в правоохранительные органы и в прокуратуру. «Подобные случаи (обращения в суд. — BG) — скорее исключение, чем общее правило. Однако работодатель должен учитывать все риски установления незаконной слежки за сотрудниками. В частности, невозможность использования результатов незаконной слежки в качестве доказательства в суде, возможность привлечения к административной и уголовной ответственности», — предостерегает юрист. ■