кадры

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.



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

Стресс от контроля испытывают только виновные, считают эксперты. Однако если он превращается в бездумную фиксацию всех действий человека, это скорее вызывает негатив

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 канцтоваров, 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 незаконную слежку, говорит она. Гораздо чаще сотрудники обращаются с жалобами в правоохранительные органы и в прокуратуру. «Подобные случаи (обращения в суд. — „Ъ“) — 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.

Татьяна Дятел

А вы где сотрудников ищете?

— прямая речь —

с9

Сергей Белкин, *генеральный директор управляющей компании «Лидер групп»:*
— У нас в компании персонал подбирается тремя способами: через объявления в газетах, электронные площадки и социальные сети. Мы — компания достаточно медийная, поэтому когда объявление публикуется в соцсетях, его сразу видят, и с люди с удовольствием приходят на собеседование.

Айдар Зубаиров, *управляющий ВТБ24 в Уфе:*
— Мы активно работаем над тем, чтобы растить собственные кадры, выращивать их со студенческой скамьи. У нас уже очень много примеров, когда сотрудники начинали карьеру с администраторов зала, а потом доросли до директоров офисов.

Дмитрий Эйгенсон, *руководитель рекламного агентства «Медиакомплекс»:*
— Вообще в Уфе большая проблема с кадрами, потому что общая тенденция, что все люди с амбициями, знаниями, опытом уезжают в Москву, чтобы получить доступ к более высоким зарплатам, лучшим условиям труда. Из тех, кто остается здесь, сложно подобрать действительно качественные кадры. Последний опыт, который у меня был,— это поиск сотрудников через Facebook. У меня достаточно большое количество подписчиков, я размещал там свои пожелания, требования. Думаю, социальные сети сегодня дают возможность найти хороших и качественных сотрудников. Кто-то прочитает твое сообщение и упомянет в комментариях кого-то из потенциальных кандидатов, скажет, чтобы обратил на этого человека внимание. Это можно расценивать как личную рекомендацию. С кадровыми агентствами я никогда не работал.

Азамат Салихов, *руководитель республиканского филиал ВГТРК:*
— К нам сотрудники сами приходят. Мы проводим собеседование, после чего даем возможность съездить на съемки, снять сюжет и выйти в эфир. После этого становится понятно, останется этот человек у нас или нет.

Рамзи Габдуллин, *генеральный директор сети супермаркетов «Ярмарка»:*
— Готовых кадров на рынке труда в Уфе нет, поэтому мы ищем сотрудников на всех возможных площадках: даем объявления в газетах, на электронных площадках, по телевидению и так далее. Потом мы их обучаем, и где-то через год этот сотрудник может у нас работать.

Юрий Шпизель, *директор башкирского филиала «Росгосстраха»:*
— У нас работают все каналы привлечения сотрудников: интернет, анкеты, газеты и так далее. У нас большая HR-служба. Руководящие должности, это, наверно, скорее анкеты и интернет, рекомендации. У конкурентов тоже ищем. А наш основной ударный комплекс продавцов — это чаще всего обучение. Мы сами обучаем людей с рынка. Работаем со всеми ведущими вузами Башкирии, кроме того, у нас есть своя именная аудитория в колледже при ВЗФИ, с которой мы постоянно работаем, проводим конкурс студенческих работ. У нас даже есть свои стипендиаты.

Аскар Фазлыев, *директор Муниципального управления электротранспорта Уфы:*
— Мы используем все возможности для поиска персонала. Что касается руководящих должностей, то даже переманиваем кандидатов у конкурентов, потому что квалифицированных специалистов в нашей сфере в Уфе очень мало. Информацию о вакансиях водителей трамваев и троллейбусов мы публикуем на всех площадках: это и центры занятости населения, и интернет, и газеты. Кроме этого, мы набираем группы тех, кто хочет получить специальность водителя трамвая или троллейбуса, направляем и оплачиваем их обучение.

Елена Щербунова, *директор по персоналу управляющей компании «Аркада» (управляет «Президент-отелем», Holiday Inn Ufa, гостиницей «Тан» и др.):*
— У нас на сегодняшний день нет проблем с персоналом — укомплектованность штата почти стопроцентная. Это те люди, которые пережили вместе с компанией летние саммиты ШОС и БРИКС, прошли многократные тренинги, обучения — своеобразное боевое крещение, которое позволило им доказать свою компетентность. Вакансии, которые у нас сейчас есть,— это официанты и бармены, то есть те позиции, на которых люди часто меняются в силу своего возраста, так как находятся в процессе поиска себя. Но найти людей на это место не составляет никаких проблем, потому что этот рынок полон молодых и креативных сотрудников.

«Оперировать этими цифрами нужно с осторожностью»

— тенденции —

Больше половины российских работодателей планируют повысить зарплаты сотрудников в следующем году. Такие данные представила рекрутинговая компания HeadHunter. При этом, по мнению специалистов, в первую очередь оплата труда вырастет у высококвалифицированного персонала и топ-менеджеров.



ОЛЕГ ХАРСЕЕВ

Специалисты HeadHunter опросили более 300 представителей российских и зарубежных компаний, работающих в России. Исследование коснулось 15 секторов экономики. 52% работодателей собираются увеличить заработные платы в следующем году. При этом 11%, наоборот, намерены сократить выплаты сотрудникам. Еще 27% не планируют изменений. Чаще всего о сокращениях зарплат говорили представители самых мелких и самых крупных компаний. Ни разу не упомянули о снижении денежного вознаграждения фирмы, в которых работает от 100 до 500 человек. О планах по сокращению штата заявили 14% компаний. В свою очередь, 36% собираются его расширять.

В HeadHunter уверены, что в повышении зарплат заинтересованы сами наниматели. Размер выплат напрямую влияет на психологический климат среди трудящихся, отмечает рекрутинговая компания. Работодатели вынуждены поднимать заработную плату, чтобы сохранить сотрудников, считает глава консалтингового направления аналитического центра HR Data Валерия Чернецова.

«Это только планы. В реальности ситуация будет отличаться, поскольку 2016 год большой. Кто-то может в начале года проводить индексацию, кто-то в середине, кто-то — в конце года. Поэтому доверять, оперировать этими цифрами нужно с осторожностью. Многие компании за последние два года не повышали заработную плату, и просто жизнь уже вынуждает пересматривать политику, потому что выплаты очень упали по сравнению с рынком, и если не провести какую-то индексацию, какое-то повышение, может начаться исход сотрудников из компаний», — предсказывает Чернецова.

Зарплаты вырастут далеко не во всех отраслях, считает руководитель практики исследования рынка компании Case Юлия Алимова.

«Более или менее уверенно по сравнению с другими отраслями чувствует себя фармацевтическая отрасль. Производственные компании, те, которые что-либо производят на территории России, — все зависит от конкретной продукции, насколько она пользуется спросом. Замерла строительная отрасль, отрасль общественного питания, в гостиничном бизнесе вряд ли можно ожидать какого-то серьезного роста. Массового повышения, скорее всего, не будет, в ближайший год точно. Учитывая то, что в принципе у нас достаточно высокий уровень инфляции сейчас, это повышение хотя и будет, люди вряд ли его на себе ощутят очень сильно»,— пояснила Юлия Алимова.

По данным Росстата, уровень безработицы в августе 2015 года составил более 5%. С начала года показатель сократился на 0,2% или на 100 тыс. человек.

Никита Павлюк-Павлюченко

СОЗИДАЯ КАДРЫ, СОЗИДАЕМ СТАБИЛЬНОЕ БУДУЩЕЕ

Чем масштабнее и технологичнее производство, тем острее встает проблема высококвалифицированных кадров. Известно, что во многих сферах деятельности наблюдается серьезный разрыв между реальными требованиями, предъявляемыми к работнику той или иной профессии, и качеством подготовки этих работников. Крупные российские холдинги уже научились самостоятельно формировать свои кадровые резервы. Примером может послужить Уральская горно-металлургическая компания (УГМК), которая в рамках холдинга создала Технический университет.



УГМК является одним из крупнейших вертикально-интегрированных холдингов в России, который объединяет порядка пятидесяти предприятий различных отраслей промышленности. И вопрос подбора высококвалифицированных и профессиональных кадров актуален всегда. Не секрет, что в последнее десятилетие классическое образование значительно уступает реальным потребностям бизнеса, в особенности в сфере высокотехнологичного производства. Многие компании вынуждены направлять персонал на переобучение, добавляя при этом уже традиционное «забудьте все, чему вас учили в университетах». В УГМК подошли к решению вопроса глобально и создали Технический университет, который изначально был ориентирован на повышение квалификации менеджмента и рядовых сотрудников, работающих на предприятиях холдинга. В компании отмечают, что ежегодные затраты на обучение в «родном» университете выросли ненамного по сравнению с тратами на соответствующие курсы в сторонних учреждениях, при этом появилась уверенность в результате, поскольку обучение коррелирует с производственными задачами. Спустя непродолжительное время ТУ стал обрастать новыми направлениями, среди которых работа со школьниками, студентами техникумов, партнерство с вузами, второе высшее образование.

Технический университет УГМК открыл свои двери 3 сентября 2013 года. Среди слушателей — как руководящий состав разного уровня, так и рабочие. В прошлом году дополнительное профессиональное образование здесь получили семь тысясч инженеров и руководителей компании более чем из десяти регионов России по специальностям горное дело, энергетика, строительство, цветная и черная металлургия, информационные технологии и др. Кроме сотрудников холдинга обучение проходят также работники других профильных предприятий и бюджетных организаций. В этом году Технический университет внедрил магистратуру, оформив лицензию на обучение по двум направлениям: «Металлургия» и «Энергетика», где второе высшее образование получают сотрудники предприятий УГМК. Стоит отметить, что обучение в магистратуре носит исключительно прикладной характер — научные работы ориентированы на решение реальных производственных задач. Кроме того, среди слушателей ТУ немало студентов старших курсов Уральского федерального университета, которые проходят обучение по целевому направлению. В корпоративном университете они посещают дополнительные практические занятия.



Реклама

Несмотря на новые функции, главная цель, которую преследовали создатели собственной образовательной системы УГМК, заключается в доведении кадров до соответствующего современным технологиям уровня. К примеру, такие направления, как автоматизация процессов, внедрение производительной самоходной техники, электронного оборудования требуют высочайшего профессионализма от обслуживающего персонала. Это навыки, которые невозможно получить в стандартных образовательных условиях, здесь требуется обучение, что называется, не отходя от кассы. Для этого разработаны специальные программы, обучение которым проводят специалисты-практики, уже наработавшие соответствующий опыт.

Возможностью повысить свою профессиональную квалификацию воспользовались и представители башкирских предприятий, входящих в состав УГМК. В этом году обучение по программам дополнительного профобразования прошли уже более 450 сотрудников «Башмеди», «Учалинского ГОКа», филиала «Учалинского ГОКа» в Сибае, «Бурибаевского ГОКа». Представители менеджмента и специалисты прошли обучение по более чем ста программам, самые востребованные из которых горное дело, проектирование и строительство подземных рудников, проблемы энергоэффективности, формирования кадрового резерва. Магистратура ТУ в этом году также приняла четырех представителей Башкирии на направление «Энергетика». Задачи, которые поставлены перед ними работодателем — освоить современные подходы в сфере энергетики, разработать проекты под конкретные задачи предприятий и реализовать их на производстве. К примеру, представитель «Башмеди» трудится над проектом разработки модели развития электрохозяйства компании, представитель «Учалинского ГОКа» разрабатывает модель развития теплоснабжения Узельгинского рудника. В результате внедрение разработанных магистрантами проектов должно принести предприятиям ощутимый экономический эффект.