

Доносы в организациях, можно ли их избежать?

бесплатная статья

Елена Кириллова

<http://ocenka360.ru>

Вы можете бесплатно распространять эту статью, раздавать её с вашего сайта, но её нельзя продавать или вносить изменения.

Доносы в организациях, можно ли их избежать?

От чего хотят обезопасить себя работодатели и по каким поводам устраивают слежку за сотрудниками? Что из этого выходит на практике?

Ответы на эти вопросы Вы найдете в статье.

Почему работодатели устраивают слежку за сотрудниками?

В любой организации стоит проблема качества работы, любой руководитель хочет быть уверен, что его сотрудники эффективно используют рабочее время и не используют ресурсы компании в личных целях, а также не работают на конкурентов. Отсюда желание работодателя контролировать сотрудников в стенах офиса.

Что чаще всего подвергается контролю со стороны работодателя? Телефонные разговоры, электронная переписка, часто посещаемые сайты, время прихода на работу и время ухода с работы. Для этого устанавливаются камеры, системы контроля рабочего времени, IT-службы компании формируют отчеты по посещаемым сотрудниками сайтам. Часто используется удаленное наблюдение за действиями подчиненных, совершаемыми на компьютере. Такие системы могут работать автоматически, а могут требовать участия сотрудника, т.е. подразумевается некоторое доверие к сотруднику, он сам должен отмечать в системе статус своей работы. От слежки не застрахованы даже сотрудники, которые уволились из компании, в этом случае работодателя интересует - не перешли ли они работать к прямому конкуренту компании бывшие ключевые сотрудники. Для определения этого факта, как правило, задействуется служба безопасности. Кроме автоматических систем контроля за сотрудниками, и привлечения службы безопасности в качестве ресурса используются и просто сотрудники компании. Существует практика поощрения доносов.

Методы слежения, «вполне законны», необходимо только сообщать сотрудникам для чего они используются. Сказать однозначно, что такие методы повышают эффективность работы – нельзя, но однозначно они повышают недовольство и сопротивление работников. Есть компании связанные с творчеством или интеллектуальным трудом, в которых невозможно померить труд в часах, заставить производить креативные идеи с 8.00 до 17.00, есть же компании со строго регламентированными процессами, где учет каждой минуты очень важен. В любом случае, внедряя у себя систему контроля работодатель должен понимать, кто в компании будет отслеживать и анализировать полученную информацию и для каких целей она будет использоваться. Более действенный вариант - что называется сочетать кнут и пряник: вкладывать средства в повышение лояльности персонала, укрепление корпоративной культуры, а не заикливаться на контроле каждого шага сотрудников.

Практика доносов в российских организациях

Неоднозначная ситуация обстоит с доносами в компании. Что такое донос? И почему этот термин звучит в бизнес среде? Почему сейчас возобновляется практика доносов в

компаниях? Вспомнили прошлое или это дань западной моде? Сможет ли практика доносов прижиться в российских компаниях? Вопросов по этой щекотливой теме достаточно много.

Известно, что российские компании стремятся перенять опыт управления персоналом и становления корпоративной культуры и зарубежных коллег. Внедрение систем контроля за персоналом, не является исключением. Не секрет, то, что в западной культуре считается нормой, у нас может приобретать совершенно иные очертания. Норма - соблюдать закон на западе, и следить за тем как его соблюдают другие. Например, если «у них» сообщить о замеченном превышении скорости на дороге в полицейский участок может любой участник дорожного движения, то «у нас» это выглядит овсем иначе: водители дают друг другу предупреждающий знак включением фар о том, что за поворотом, например, стоит автомобиль ГАИ, предупрежденный водитель успевает снизить скорость и избегает наказания.

Пример из бизнес среды: принятый в 2002 году в США закон Сарбанеса-Оксли повысил требования к внутреннему контролю в организациях и обязал все компании, зарегистрированные в США, внедрить системы контроля. Такая практика считается нормальным положением дел.

Однако российский бизнес не дорос ещё до того чтобы практика сообщения о неприемлемых действиях стала частью корпоративной культуры в открытом виде. Конечно, никто не произносит слово «донос», чаще всего это называется «контролем дисциплины коллег», «помощью руководству». Но проблема в том, что как бы ни назывался этот способ коммуникации в компании, он часто приобретает негативную окраску доноса.

Солидарность - одна из характерных черт сотрудников российских компаний, поэтому простое соблюдение правил в компании, пресечение виновных действий другими сотрудниками, информирование руководителей о незаконных действиях в российской компании часто называется доносительством, всех блюстителей ценностей в компании окрещивают «стукачами». Донос, и попросту стукачество были всегда призраемы. А сотрудники «старой закалки» могут интерпретировать любую информацию начальству, даже изложенную в конструктивном виде, как донос.

Поэтому, вряд ли это можно увидеть в сборниках корпоративных стандартов компаний. И вряд ли кто из руководителей признается, что использует информацию из такого источника как доносы, и тем более подтвердит, что это официально поощряемая практика.

Но если уж такая практика начинает использоваться в компании, то регулировать её может только руководитель. Конечно, доносительство в компании повышает уровень конкуренции среди сотрудников, но эта конкуренция имеет негативную окраску и зачастую приводит к тому, что сотрудники вместо прямых обязанностей начинают заниматься выяснением отношений и собирать друг на друга «досье промахов и неудач на работе». В таком виде доносы будут процветать, пока их поощряет руководство. Если руководитель решает, что он не может принимать решения на основе информации, полученной таким

путем, и не поощряет активность сотрудников в этом направлении, то доносы прекращаются сами собой.

Вот и получается, что вроде бы нормальная практика соблюдения законов и правил и контроль соблюдения правил другими превращается в донос, и не только не способствует повышению качества и результативности работы, а начинает разъедать организацию изнутри.