

## Характеристика современного состояния контроля персонала в организациях

Заявка № 1303539

В условиях постоянно изменяющихся процессов, происходящих как на глобальном уровне, так и на национальном, организациям приходится подстраиваться под эти изменения с целью оставаться конкурентоспособными. В этом контексте организации анализируют как внешнюю среду, так и внутреннюю. Так, они осваивают и внедряют новые цифровые технологии, автоматизируют и оптимизируют бизнес-процессы, анализируют потоки информации, подстраиваются под законодательные изменения, совершенствуют систему управления персоналом и т.д. В связи с этим на практике возникают проблемы, которые необходимо решать не только с точки зрения управления и минимизации рисков на локальном уровне конкретной организации, но и с точки зрения совершенствования законодательства.

Развитие новых технологий и внедрение искусственного интеллекта в жизнедеятельность общества происходит гораздо быстрее, чем изменение рынка труда и трудового законодательства.

Одним из острых направлений в отношении управления персоналом в современных условиях является осуществление контроля персонала со стороны работодателя, то, насколько он имеет право контролировать работников, вмешиваться в выполнение их трудовой функции и какие способы осуществления контроля допустимы в сфере труда, в том числе при построении системы управления. Это связано в первую очередь с тем, что внедрение цифровых технологий и технических средств в бизнес-процессы организации происходит повсеместно и отражается не только на работе организации в целом, но и на работе каждого конкретного работника.

К основным способам осуществления технического контроля работодателя относят отслеживание телефонных звонков и электронной переписки, социальных сетей работников, использования сети Интернет, активности работника за компьютером, осуществление видеонаблюдения, GPRS и GPS-наблюдения, прослушивание разговоров, а также отслеживание психофизиологического состояния работника [2]. В свою очередь И.А. Филипова делает акцент на робототехнике, нейронаблюдении и системах искусственного интеллекта, внедряемых работодателем с целью прогнозирования поведения работников при выполнении ими трудовой функции [4]. Имеющийся опыт использования автоматизации российскими и зарубежными компаниями показывает высокую их эффективность в решении задачи сокращения издержек и повышения успешности компании на рынке в целом [1].

В работах специалистов в области управления персоналом контроль находится в тесной связи с мотивацией персонала, производительностью и эффективностью труда. Одной из целей контроля является выявление и корректировка отклонений в управлении персоналом. В этом смысле контроль выступает гибким инструментом работодателя, с помощью которого он может быстро реагировать на снижение производительности труда работников и пересмотреть политику организационной структуры в случае необходимости. То есть это некий позитивный аспект функции контроля в управлении персоналом для работодателя. Так, в ходе ряда исследований было установлено, что внедрение контроля за выполнением трудовой функции посредством использования технических средств благоприятно сказалось на повышении производительности труда работников в сторону увеличения. Например, в отечественном исследовании был сделан вывод о том, что внедрение электронных систем учета и контроля рабочего времени повлиял на повышение

производительности труда на 6,38% на одного работника, поддержание трудовой дисциплины и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка [3].

Контроль персонала - это междисциплинарный инструмент, поэтому требует оценки не только с точки зрения права, но и с точки зрения экономической целесообразности использования технических средств в качестве контроля. Так, контроль персонала как экономическая категория сводится по большей степени к повышению производительности и эффективности труда работников. То есть если цель контроля за выполнением трудовой функции работников рассматривать только через призму управления персоналом (как экономический аспект) без привязки к трудовому законодательству, это приведет к злоупотреблениям со стороны работодателя. Фактически происходит ситуация, когда повышением производительности и эффективности труда работодатели могут объяснить внедрение в рабочий процесс любое техническое средство в ущерб не только частной жизни работников, но и их психосоциальным рискам. Существуют исследования, в которых электронный мониторинг приводил к негативным последствиям, например, снижение восприятия справедливости [7], снижение удовлетворенности работой и настроения [5], повышение уровня стресса [6]. Это говорит о повышении психосоциальных рисков работников при осуществлении электронного мониторинга.

Таким образом, контроль как элемент управления персоналом выступает в роли процесса, который предназначен для своевременного повышения производительности труда и, как следствие, роста конкурентоспособности организации на рынке. Тем не менее нет единого понимания того, насколько эффективно работают новые системы контроля персонала. Это зависит от многих факторов, в том числе от специфики деятельности компании, выбранных методов контроля, отношения работников к такому контролю и правильного юридического оформления. В области управления персоналом ставится вопрос, возможны ли границы осуществления электронного мониторинга без нарушения неприкосновенности частной жизни работников и влияния на их здоровье и психологическое состояние.

### Источники и литература

- 1) 1. Бутакова К.В., Юрченко Н.Ю. Снижение издержек предприятия с помощью автоматизации систем контроля за персоналом // Инновационная стратегия развития современного предпринимательства: материалы Международной научно-практической конференции. 2019. С. 116-123. 2. Офман Е. М. Трансформация права работодателя на осуществление контроля за поведением работника в цифровой экономике. // Ежегодник трудового права, № 11. С. 130 - 145. 3. Побиянская А.В., Кипервар Е.А., Дубровин А.М. Системы контроля и учета рабочего времени как направление повышения производительности труда // Экономика труда. 2021. Том 8. № 6. С. 631-642. 4. Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162-182. 5. Davidson, R., Henderson, R. 2000. Electronic performance monitoring: A laboratory investigation of the influence of monitoring and difficulty on task performance, mood state, and self-reported stress levels. *Journal of Applied Social Psychology*, 30: Pp. 906-920. 6. Mallo, J., Nordstrom, C. R., Bartels, L. K., Traxler, A. 2007. The effect of age and task difficulty. *Performance Improvement Quarterly*, 20: Pp. 49-63. 7. McNall, L. A., Roch, S. G. (2009). A social exchange model of employee reactions to electronic performance monitoring. *Human Performance*, 22(3), 204-224. <https://doi.org/10.1080/08959280902970385>