

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Сохранение коммерческой тайны организации при сокращении штата
сотрудников в условиях кризиса**
Голубева Екатерина Геннадьевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический
факультет, Москва, Россия
E-mail: katemail92@gmail.com

Увольнение по инициативе работодателя - явление, которое в кризис приобрело глобальный характер. Массовые сокращения в организации переживаются тяжело, так как затрагивают все важнейшие стороны труда и имеют негативные последствия как для увольняющихся сотрудников, так и для самой организации. Порой многие компании сокращают численность персонала, руководствуясь не критериями значимости каждого сотрудника для бизнес-процесса и после проведения определенного аналитического исследования, а существующими расходами, которые необходимо сократить. Решения в таком случае принимаются быстро и не всегда обдуманно как с точки зрения морального отношения к сотрудникам, так и с учетом развития бизнеса в условиях экономического кризиса.

Несмотря на то, что данный подход имеет значительные риски при его реализации, он остается достаточно распространен. Один из рисков заключается в том, что уволенные сотрудники решат отомстить бывшему работодателю путем раскрытия конфиденциальной информации заинтересованным лицам. Среди них могут быть как компании-конкуренты, так и государственные службы, от которых продолжительное время организация скрывала какие-либо данные. В обоих случаях компания понесет значительные убытки, размер которых будет, скорее всего, значительно выше, чем размер заработной платы уволенного сотрудника и сэкономленных за счет сокращений средств. Так, например, в 2009 году Ponemon Institute опубликовал результаты исследования, согласно которым почти 60% сокращенных или уволившихся в 2008-м в США работников заявили, что перед своим уходом воровали конфиденциальную информацию[1]. Примечательно, что 61% признавшихся в качестве основного мотива назвали именно чувство неприязни к бывшему работодателю. К сожалению, в российском законодательстве еще нет четко сформированной правовой практики защиты коммерческой тайны, что позволяет недобросовестным сотрудникам осуществлять передачу конфиденциальной информации без риска для себя. Правонарушения в этой сфере до сих пор обладают весьма высоким уровнем латентности, в том числе и в результате отсутствия необходимых знаний у руководителей организации. Утечку конфиденциальной информации можно считать проявлением дисфункции управления, когда определенные элементы системы действуют не так, как должны по ее правилам, а исходя из собственных интересов, в связи с чем она должна решаться в рамках организации как службой безопасности, так и службой персонала.

Поэтому в условиях массового увольнения необходимо разрабатывать систему мероприятий по работе с увольняющимися сотрудниками, которая могла бы помочь сохранить лояльность бывших работников к организации, а также сохранность конфиденциальной информации.

Одним из методов, который позволяет организации наиболее «безболезненно» выйти из ситуации является аутплейсмент. В рамках данного метода осуществляется практическая помощь кандидату в поиске нового места работы, подготовка к предстоящим собеседованиям, консультирование о состоянии рынка труда и реальная оценка шансов конкретного кандидата. В пакет услуг, предоставляемых увольняемому сотруднику входят консультация психолога, оценка профессиональных знаний и навыков, подготовка индивидуальных

планов по поиску работы, обеспечение консультационной поддержки в режиме on-line, составление профессионального резюме[2]. Прибегая к аутплейсменту, работодатели не только страхуют себя от неприятностей, связанных с увольнениями, например, от критических отзывов в сторону организации или судебных исков, которые нередко подают увольняемые сотрудники с целью испортить репутацию организации, но и обеспечивают себе лояльность оставшихся работников[3].

В связи с экономическим кризисом, который сейчас наблюдается в России, многие компании прибегли именно к такому методу оптимизации расходов - за счет оптимизации численности персонала, поэтому данная тема является в настоящее время крайне актуальной и должна исследоваться с нескольких сторон: с точки зрения экономики, юриспруденции и социологии.

Источники и литература

- 1) Ponemon Institute: <http://www.ponemon.org/>
- 2) Долженко Р. А. Сопровождение и поддержка сотрудников подразделений, попавших под оптимизацию численности // Социальная политика и социальное партнерство. 2013. № 10. С. 29-39.
- 3) CITY Consulting Group: <http://www.citycg.ru/research/5.html>