

А.А. Михайлов (6 курс, каф. МБ), Е.Р. Счисляева, к.э.н., доц.

МЕРЫ ПО ЗАЩИТЕ ЗАКРЫТОЙ ИНФОРМАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ СОТРУДНИКОВ

Каждый руководитель должен отдавать себе отчет в том, что любой сотрудник может быть уволен по собственному желанию. Поэтому еще при найме сотрудников руководители организации должны прогнозировать динамику их лояльности по отношению к организации и то, как они могут повести себя при увольнении.

Если правлением, отделом кадров, службой безопасности организации принято решение не препятствовать увольнению сотрудника, который по своему служебному положению обладал доступом к конфиденциальной информации, то с ним может отрабатываться один из вариантов обеспечения сохранения в тайне сведений, составляющих коммерческую тайну: оформление официальной подписки о неразглашении коммерческой тайны, устная джентльменская договоренность о сохранении увольняемым сотрудником лояльности к «своей» фирме.

При увольнении можно попытаться взять у увольняющегося подписку о том, что он обязуется не разглашать закрытую информацию. Хотя такая процедура законом не предусмотрена, ее можно аргументировать какими-либо весомыми доводами либо попросить сотрудника проявить честность по отношению к организации и не разглашать секретные данные конкурентам, чтобы не проводить судебных разбирательств. Это должны обеспечивать и характер трудовых отношений, и система оплаты труда, и корпоративная идеологическая работа, способствующие тому, чтобы в любой ситуации работник и работодатель сохраняли хорошие взаимоотношения.

Одним из эффективных средств недопущения разглашения бывшим сотрудником сведений, составляющих коммерческую тайну, может быть соглашение о предоставлении увольняющимся работникам консультационных услуг организации в течение определенного периода. Поскольку эта работа будет связана с конфиденциальной информацией, то с ним можно будет заключить соглашение о неразглашении коммерческой тайны.

Если организация имеет дело с группой увольняющихся сотрудников, намеревающихся начать свой бизнес, то можно обдумать вариант участия в этом бизнесе в качестве инвестора, участника нового предприятия и т.п. Такой подход исключает необходимость судебного разбирательства, обеспечит гладкий переход и сохранит для организации по крайней мере часть таланта и новаторства группы уходящих сотрудников.

Если необходимость увольнения возникает по инициативе должностных лиц предприятия, то не следует спешно реализовывать такое решение. Сотрудника, являющегося носителем коммерческой тайны, целесообразно предварительно и под соответствующим предлогом перевести на другой участок работы, например, в такое подразделение, которое не работает со сведениями, составляющими коммерческую тайну, или работает с отдельными такими сведениями. Кроме того, таких лиц традиционно стремятся оставлять в структуре предприятия до тех пор, пока не будут действовать меры по снижению возможного ущерба от разглашения ими сведений, составляющих коммерческую тайну, либо не будут найдены адекватные средства защиты таких сведений (технические, административные, патентные, юридические, финансовые и др.).

После этого рекомендуется пригласить сотрудника на собеседование и объявить конкретные причины увольнения. Желательно, чтобы эти причины основывались на объективных обстоятельствах, в наличии которых можно удостовериться (перепрофилирование производства, сокращение персонала, ухудшение финансового положения, отсутствие заказчиков и пр.).

При мотивации увольнения целесообразно воздерживаться от ссылок на негативные деловые и личные качества сотрудника. В ходе беседы необходимо избегать (как и в последующих действиях) сведения личных счетов с увольняемым, каким бы плохим или непорядочным он ни был. При окончательном расчете с таким сотрудником, независимо от его темперамента или других личностных характеристик, по возможности следует взять у него подписку о неразглашении конфиденциальных сведений организации, ставших ему известными в процессе работы.

Для того, чтобы склонить сотрудника к добровольному уходу, можно использовать материальное поощрение – выдачу в качестве выходного пособия одного или двух месячных окладов. Памятные подарки с символикой фирмы, униформа – все это позволит сохранить положительное впечатление об организации. Для безболезненного увольнения сотрудников, особенно в случае сокращения численности, можно прибегнуть к помощи рекрутинговых фирм для их трудоустройства в других компаниях.

Весьма широко распространен на Западе аутплейсмент – трудоустройство сокращаемого персонала через рекрутинговое агентство за счет организации, где он работал. Что получает сотрудник в результате аутплейсмента?

Во-первых, ему не надо будет искать работу самому, за него все сделает рекрутер. Во-вторых, не исключено, что он может получить более выгодные, чем на прежнем месте, условия работы. В российских условиях нередко применяется так называемый «черный» аутплейсмент: по заказу предпринимателя рекрутер переманивает сотрудника в другую фирму, причем сотрудник не подозревает, что таким образом работодатель от него избавляется.

Если лояльный вариант увольнения исключен, то следует использовать нарушения трудовой дисциплины сотрудником. При этом следует руководствоваться законодательством и фиксировать эти нарушения с использованием регламентированных административных процедур (приказы о взыскании за нарушение, отдаваемые в установленные сроки, наличие подписи наказываемого лица об ознакомлении, наличие актов медицинского освидетельствования об алкогольном, наркотическом опьянении или подписей свидетелей об отказе сделать это, наличие объяснительной провинившегося).

И, наконец, радикальный способ избавиться от нежелательных сотрудников – сокращение штатов.

Опять же, используя его, необходимо соблюсти все юридические тонкости: предупредить сотрудников о сокращении за два месяца, издать соответствующий приказ, выплатить уволенным выходное пособие.

В любом случае, после увольнения сотрудников, осведомленных о сведениях, составляющих коммерческую тайну, целесообразно через службу безопасности организации или частное детективное агентство проводить оперативную установку (разработку) по их новому месту работы и моделировать возможности утечки конфиденциальных данных.

Кроме того, в наиболее острых и конфликтных ситуациях увольнения персонала проводятся оперативные и профилактические мероприятия по новому месту работы, жительства, а также в окружении носителей коммерческой тайны.