

Законный контроль эффективности:

Как оценить работу госслужащих, защитить данные
и выполнить KPI без «шпионажа»

Артем Жадеев
Директор по продажам



Мониторинг — это законно при соблюдении правил

Правовой фундамент: Закон о Персональных Данных, Трудовой кодекс и требования Информационной Безопасности

1 Закон о ПД

ст. 7, 8

Требуется отдельное информированное согласие сотрудника.

Данные мониторинга — ПД ограниченного доступа.

2 Трудовой кодекс

ст. 83, 91

Работодатель обязан вести учет рабочего времени.

Мониторинг в рабочее время на рабочем ПК = контроль обязанностей, а не вторжение в частную жизнь.

3 ИБ-требования

Постановление № 832

Мониторинг активности — требование регулятора по информационной безопасности.

Показатели активности: что можно, а что опасно

Измеряем эффективность процессов, а не «подглядываем» за людьми

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕТРИКИ

- ✓ Время продуктивной работы
- ✓ Коэффициент продуктивности
- ✓ Объем выполненных задач
- ✓ Время отклика

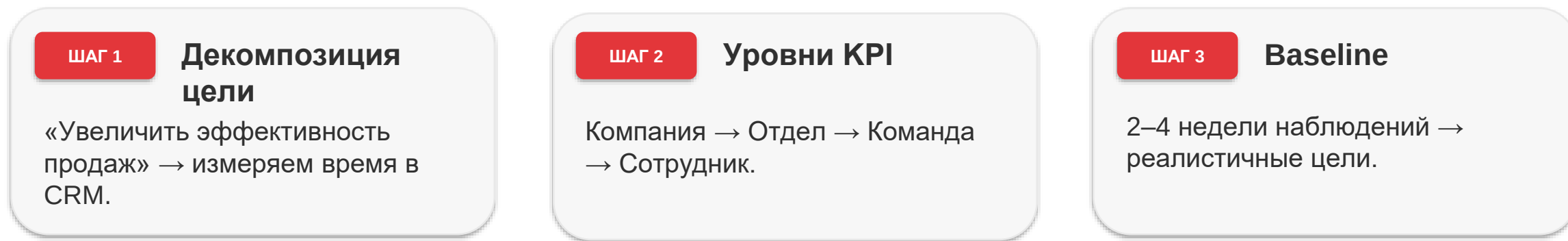
РИСКОВАННЫЕ МЕТРИКИ

- ⚠ **Скриншоты**
только по триггеру
- ⚠ **Клавиатурная активность**
не равна результату
- ⚠ **Содержание личных переписок**
высокий риск нарушения границ

Принцип: данные должны описывать рабочий процесс и результат, а не личную жизнь сотрудника.

Как перевести данные мониторинга в бизнес-результаты

От наблюдений — к реалистичным KPI



Главное: данные диагностируют процессы, а не людей.
Низкая продуктивность часто = проблема в процессе.

Данные «Стахановец» для оценки госслужащих

Объективная доказательная база для аттестации — не замена комиссии

НОРМАТИВНАЯ БАЗА

- Закон «О госслужбе»
- Указ Президента № 874
- Типовая методика оценки

Что оцениваем

Результативность • качество • сроки • дисциплина • командная работа

Система не заменяет комиссию — она дает объективную базу.

ПРИМЕР ОБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ

3 240

обращений

+12%

динамика

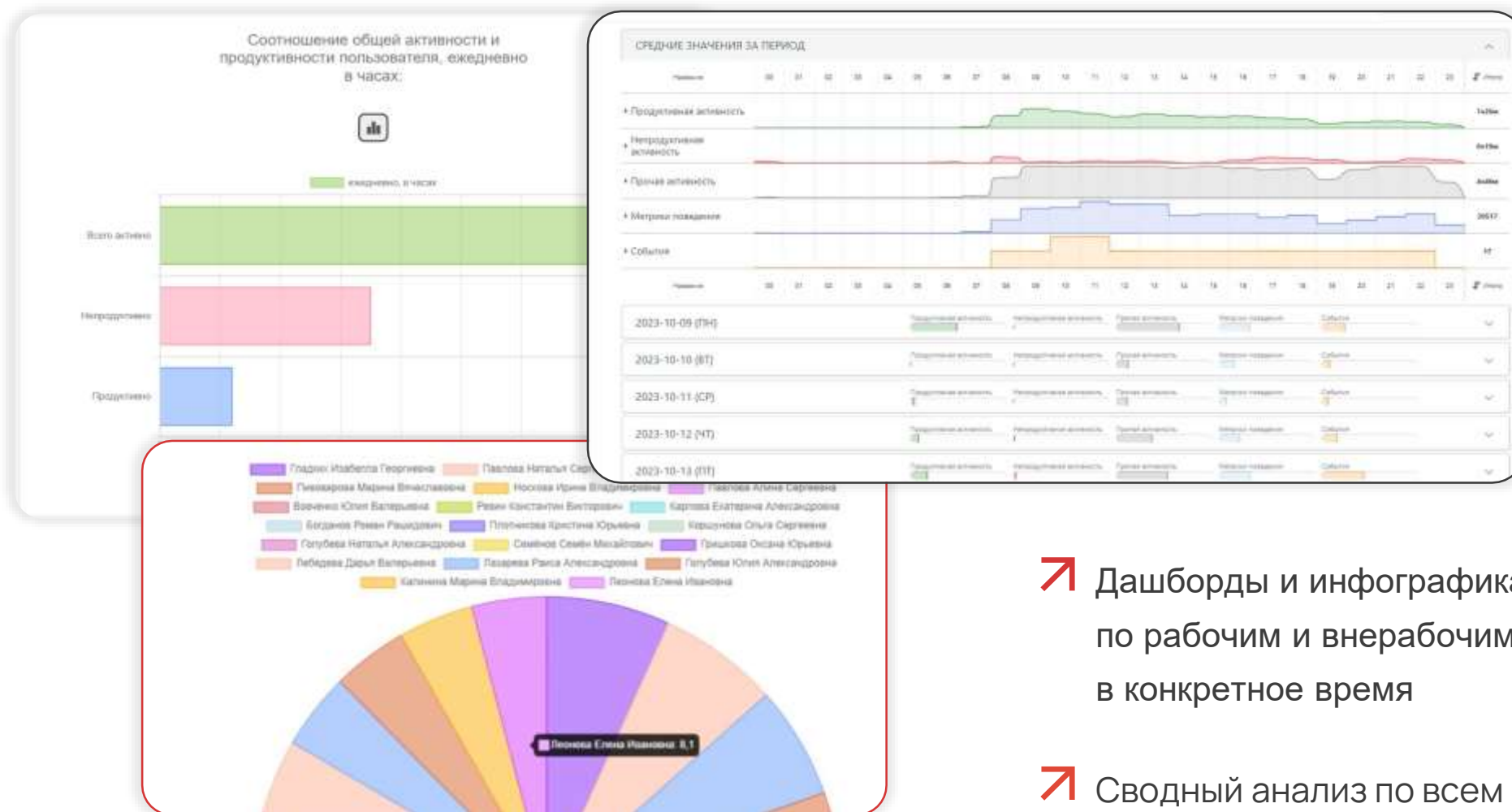
18 мин.

среднее время

Специалист обработал 3 240 обращений (+12%),
среднее время — 18 мин.

**РЕКОМЕНДАЦИЯ К
ПООЩРЕНИЮ**

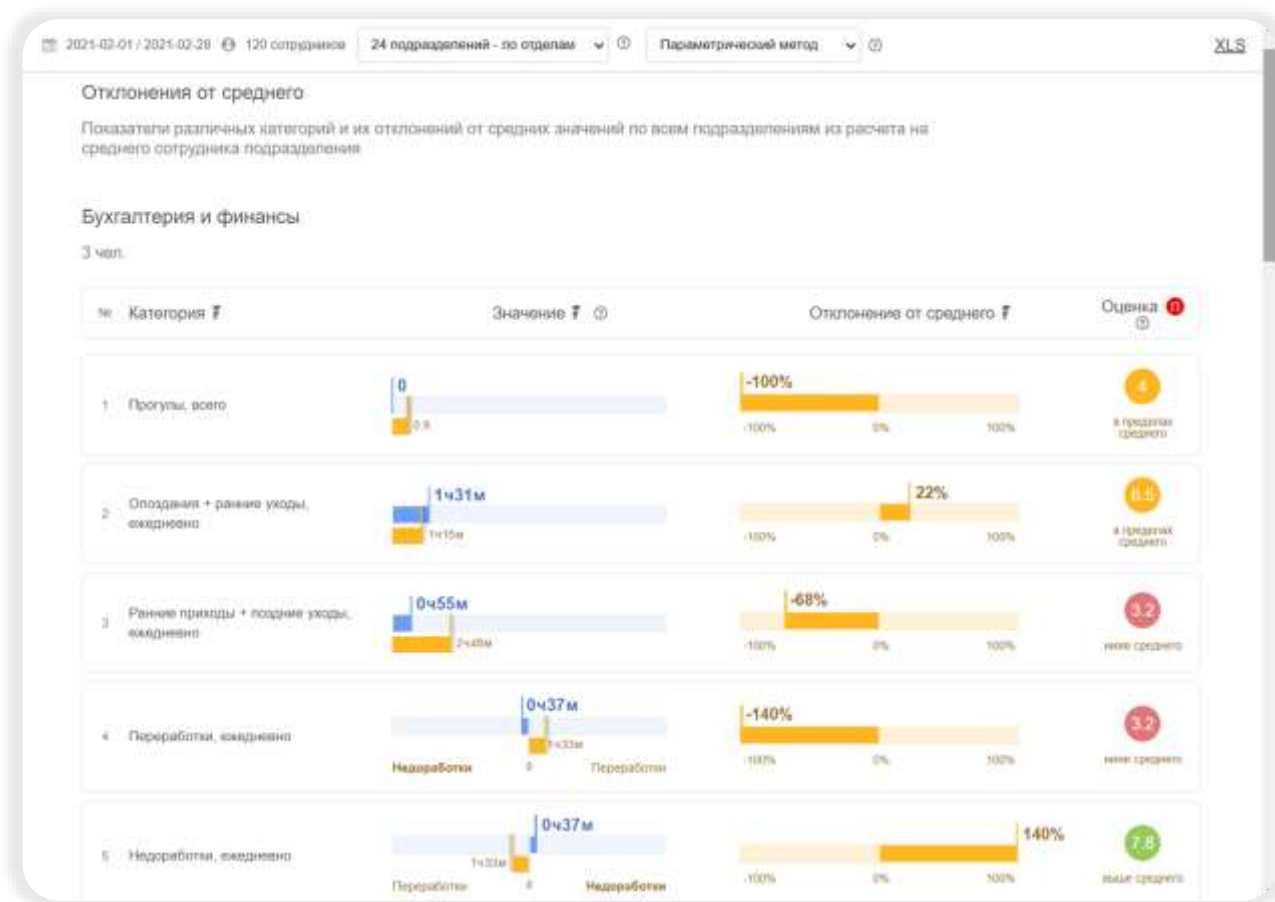
Оценка вовлеченности персонала



➤ Дашборды и инфографика с информацией по рабочим и внерабочим активностям в конкретное время

➤ Сводный анализ по всем активностям

Управление эффективностью



Переработки и недоработки

Разница между сверхработами и опозданиями в разрезе количества отработанных дней



Активность за компьютером

Активное время в разрезе количества отработанных дней



Продуктивность

«Полезное» время сотрудника, проведенное им на рабочих ресурсах



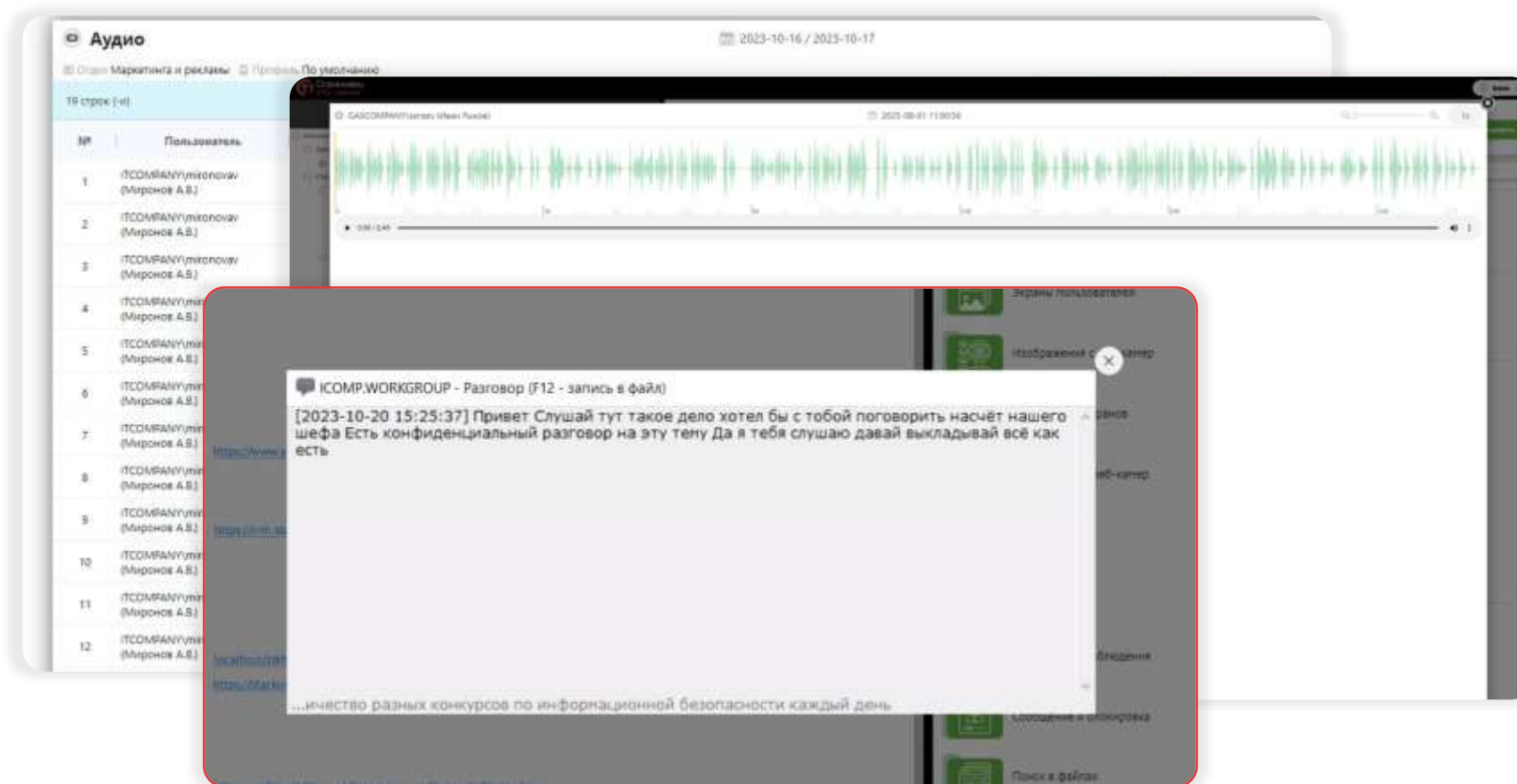
Отвлечение

«Вредное» время сотрудника, проведенное им на сторонних ресурсах

Голосовое DLP: контроль **аудиокоммуникаций**



- мгновенная реакция на произнесенные сотрудником фразы/слова в голосовых переговорах
- возможность непрерывной записи с микрофонов и сохранения аудио
- распознавание речи сотрудника в реальном времени с мгновенным транскрибированием



ИИ-саммари звонков и аудиозаписей

Голосовой контроль исторически самая ресурсоёмкая задача ИБ — теперь её решает нейросеть

Анализ ВКС и звонков в мессенджерах

- ✓ Транскрибирование разговора и определение участников
- ✓ Ключевые темы: доступы, финансы, теневые договорённости
- ✓ Фиксация эмоционального фона, включая ненормативную лексику
- ✓ Waveform-плеер для быстрого прослушивания нужного фрагмента

Анализ фоновых аудиозаписей

- ✓ ИИ-сводка по кнопке — часы записей прослушивать не нужно
- ✓ Отсечение тишины и посторонних шумов автоматически
- ✓ Процент реальной голосовой активности и наличие посторонних лиц
- ✓ Ретроспективный анализ архива аудиозаписей

💡 Для закрытого контура: поддержка локальных LLM-серверов. Для внешней сети — интеграция с Gemini.

AI Оракул

Предиктивная HR-аналитика на основе поведенческих данных, накопленных DLP-системой

Риск увольнения

Изменение коммуникационных паттернов фиксируется за 2–4 месяца до ухода

Токсичность

Деструктивные модели общения внутри команды — до ухудшения атмосферы

Для службы ИБ

AI Оракул переводит DLP из реактивного инструмента в проактивный. Угроза выявляется до утечки — не после

Выгорание

Снижение качества переписки и активности — раньше, чем сотрудник осознаёт проблему

Скрытые лидеры

Сотрудники с высокой вовлечённостью — кандидаты на повышение

Для HR

Отчёт помогает удержать ценного сотрудника, снизить текучесть и выявить скрытых лидеров для карьерного роста.

Как устроен комплекс: **схема работы**



Сочетание простоты и **широких возможностей**



минимальные требования
к оборудованию



простое внедрение
и обслуживание



совместимость
с антивирусным ПО



масштабируемость
на 35 000+ АРМ



оперативная
техподдержка

Как избежать санкций и сохранить доверие команды

Чек-лист: юридическая защита, прозрачность и четкие границы мониторинга

ЮРИДИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА

- ✓ Письменное согласие
- ✓ Принцип минимизации
- ✓ Запрет на авто-решения (ст. 19-1)
- ✓ Ролевая модель доступа

ДОВЕРИЕ

- ✓ Сотрудники видят свои метрики
- ✓ Отделение контроля от наказания
- ✓ Анонимизация в отчетах

ГРАНИЦЫ

- ✓ Мониторинг только в рабочее время
- ✓ Автоматическое удаление данных по срокам

СОГЛАСИЕ

ПРОЗРАЧНОСТЬ

МИНИМИЗАЦИЯ

СРОКИ

7 главных тезисов для руководителя

- 1 Мониторинг законен при соблюдении правил.
- 2 Согласие + минимизация + конфиденциальность = легальность.
- 3 Решение принимает человек, а не алгоритм.
- 4 KPI строятся на объективных данных.
- 5 Для госслужащих — доказательная база аттестации.
- 6 Прозрачность снижает сопротивление.
- 7 Система лечит процессы, а не наказывает людей.

➤ stakhanovets.ru

➤ +7 (499) 110-64-10

➤ info@stakhanovets.ru



Наш Телеграм-канал с новостями
из мира информационной безопасности