

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Побережна Н. М., Кісельов Р.Е.

Національний технічний університет «ХПІ», м. Харків

Останніми роками багато компаній займаються впровадженням передових інформаційних технологій. Але якими б не були освоювані технології, їх основне завдання залишається незмінним - підвищення ефективності і продуктивності праці. При цьому завжди малося на увазі, що грамотне, відповідне специфіці організації технічне рішення гарантує досягнення бажаних результатів.

Одним з найскладніших моментів проведення будь-яких реорганізацій, у тому числі і впровадження автоматизованих систем управління персоналом, є те, що окрім робіт по реалізації проекту, потрібний цілий комплекс дій навколо них, що забезпечують ефективне впровадження і експлуатацію нововведень. Без заходів щодо управління змінами більшість проектів приречені на провал. Серед основних проблем впровадження і розвитку автоматизованих систем управління персоналом виділяють протидію з боку керівників, а також опір змінам співробітників компанії.

Керівники не підтримують впровадження і використання подібних систем в наступних моментах:

- немає зв'язку результатів кадрової роботи і результатів виробництва;
- вони не розуміють ролі персоналу, як одного з основних ресурсів;
- кадрові процеси погано описані і не ідентифіковані;
- керівництво не розуміє, чому треба робити саме так;
- у керівництва не вистачає ресурсів на "другорядні" питання;
- є "важливіші" завдання;
- керівництво влаштовує існуючий порядок речей;
- автоматизація призводить до зниження "значущості" керівника, як особи.

При впровадженні автоматизованих систем деколи виникають кваліфікаційні проблеми, які достатньо швидко долаються, - співробітник просто проходить навчання. Набагато складніше, коли кадрові служби надають протидію впровадженню, причому трапляється це набагато частіше, ніж при автоматизації інших сфер діяльності. Реалізація проекту охоплює не тільки кадри, але і все підприємство в цілому, оголяє огріхи в структурі, і як наслідок, її доводиться перебудовувати. Крім того, самі співробітники кадрових служб, як правило, налаштовані консервативно.