УДК 65.011.8

Аленина А.И.
студент магистратуры
3 курс, «Управление персоналом»
Дальневосточный государственный университет путей сообщения
Россия, г. Хабаровск

ПРОБЛЕМА ВНЕДРЕНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: *В статье рассмотрены основные трудности, с которыми сталкивается работодатель при внедрении новых технологий на предприятии. Для лучшего понимания ситуации был проведен опрос: отношение работников к новым вводимым технологиям. Для более слаженной работы коллективов необходимо развить более лояльное отношение сотрудников к быстроменяющимся условиям работы.*

Ключевые слова: *управление персоналом, автоматизированное управление, лояльность сотрудников, кадровая политика, обучение.*

Annotation: *The article discusses the main difficulties faced by the employer in introducing new technologies in the company. To better understand the situation, a survey was conducted: the attitude of employees towards new technologies. For more coordinated work of teams, it is necessary to develop a more loyal attitude of employees to rapidly changing working conditions.*

Key words: *personnel management, automated management, employee loyalty, personnel policy, training.*

В современном быстроразвивающемся обществе достаточно часто происходит внедрение новых процессов в ежедневный процесс работы предприятий. В эру компьютерных технологий всё чаще руководство компаний идет по пути наибольшей экономии и оптимизации, сокращая при этом персонал

с последующей автоматизацией выполняемой сокращенными сотрудниками работы.

Одна из проблем заключается в том, что в больших корпорациях работают люди разных поколений. Следовательно, их отношение к информационным технологиям в большинстве случаев не совпадает.

Так, в одной компании был проведен опрос сотрудников об их отношении к новой программе, которая появилась в их ежедневной работе в прошлом месяце. Респонденты отбирались по возрасту: сотрудники от 25 до 40 лет (группа 1) и сотрудники от 50 до 65 лет (группа 2). Ответы, полученные в ходе опроса, усреднялись для лучшего понимания результатов исследования. Данные опроса представлены в таблице 1.

Таблица 1

Данные опроса сотрудников на тему внедрения новых технологий в компании

Вопрос к респонденту	Группа 1	Группа 2
1. Удобно ли Вам работать в новом программном обеспечении?	Да, достаточно удобно. Интерфейс понятен, изучаю программу без обращения к инструкции	Часто возникают трудности с использованием, приходится регулярно заглядывать в инструкцию
2. Видите ли Вы «будущее компании» в этой программе?	Да, безусловно. В XXI веке многие методы работы устарели и требуют замены. Автоматизация процессов значительно улучшит весь ход	Не совсем понимаю зачем это нужно. Машина не сделает всё так, как требуется. С этой работой может справиться только человек. Не вижу смысла поддерживать

	работы и исключит «человеческий фактор»	развитие данного программного обеспечения
3. Есть ли необходимость проводить постоянное обучение по работе с данной программой? Наглядно показывать все преимущества работы с ней и рассказывать про обновления системы?	Да. Хоть я и в состоянии изучить основы программы без обращения к методическому материалу, но всё же вебинары, лекции на местах – неотъемлемая часть обучения, только так я могу усовершенствовать свои навыки, узнать новую информацию и задать вопросы опытным в этой области специалистам	Думаю, что да. Если всё-таки такие технологии прочно укрепятся в ежедневной работе, то будет тяжело без обучения опытными людьми поддерживать должный уровень компетенции на рабочем месте

Как видно из проведенного опроса мнения сотрудников разделились: более опытное поколение не до конца понимает, зачем внедрять настолько сложный, громоздкие технологии, ведь персонал отлично справляется и в существующем режиме работы. В то время как молодые сотрудники отчетливо понимают, что автоматизация процессов – это ближайшее будущее всех компаний, как крупных, так и небольших фирм.

На данный момент все крупные корпорации пытаются найти способы оптимизации, позволяющие не терять в качестве работы, но дающие возможность сэкономить бюджет компании. Программное обеспечение, хоть и

стоит больших денег, но его приобретение всё же выгодней, чем содержание штата сотрудников.

Во многих компаниях присутствуют негативно настроенные сотрудники, которые отчасти препятствуют развитию предприятия своим нежеланием разбираться в новой системе. Некоторые начальники отделов, служб, департаментов из-за отсутствия инициативы сразу передают подчиненным работу, связанную с какой-то новой платформой.

Именно в этом и кроется то потерянное звено в цепочке слаженной работы коллектива, в пути развития компании. Руководитель, передавший работу сотруднику, не сможет проверить его, не сможет дать комментарии или замечания – он попросту не понимает, чем занимается его подчиненный. У многих складывается впечатление, что если сотрудник разобрался в новой системе, а тем более что-то в ней сделал и представил отчет, значит он достаточно компетентен в данном вопросе, ему не нужна помощь в изучении этой сферы труда.

Именно поэтому начинать обучение нужно с руководителей, именно они должны разобраться в нововведениях настолько хорошо, чтобы у них была возможность доступно объяснить своим подчиненным суть обновленных рабочих процессов, а так же включаться в процесс выполнения заданий сотрудниками при необходимости. Задача работодателя – донести всем поколениям персонала необходимость постоянного развития предприятия, необходимо проводить очные семинары с разбором вопросов от работников, с наглядной демонстрацией положительных последствий принятия нового в компании. Этот процесс трудоемкий и достаточно долгий по времени, но донесение основ работы в «новом ритме» до всех и каждого в организации – это одна из наиважнейших этапов развития и повышения конкурентоспособности предприятия.

Использованные источники:

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2017. - 32 с.

2. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кабанов, Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2015. - 56 с.

3. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. - М.: Дашков и К, 2015. - 344 с.

4. Суслов, Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Г.В. Суслов. - М.: Риор, 2018. - 240 с.