

ТРУДНОСТИ С ВНЕДРЕНИЕМ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Н.В. Новицкая

Научный руководитель – Алексеев В.Ф., к.т.н., доцент

**Белорусский государственный университет информатики
и радиоэлектроники**

Организации постоянно ищут способы оптимизировать свою деятельность и повысить эффективность. Одной из областей, которой в последние годы уделяется повышенное внимание, является управление человеческими ресурсами. Многие организации обращаются к системам HRMS для удовлетворения этой потребности, которые могут помочь автоматизировать и оптимизировать многие процессы, связанные с персоналом [1].

Выбор идеальной системы управления персоналом для нужд вашего бизнеса – это только первый шаг. На этом этапе система только потенциально совершенна. Действительно ли ваша новая технология изменит ваш HR, зависит от ее установки и внедрения. И это порождает некоторые весьма ощутимые проблемы [2].

Хотя система HRMS может обеспечить множество преимуществ, внедрение такой системы также может оказаться сложной задачей. Некоторые из основных проблем внедрения HRM, с которыми организации сталкиваются при внедрении системы HRMS, включают следующее [1–5]:

- *отсутствие обучения сотрудников.* Эта проблема может возникнуть, когда организации не могут обеспечить достаточное обучение и поддержку сотрудников для эффективного использования новой системы. Без надлежащего обучения и обучения сотрудникам может быть сложно ориентироваться в новой системе, что приводит к ошибкам при вводе данных, задержкам в обработке запросов кадров и снижению производительности;

- *устойчивость к изменению.* Чтобы преодолеть сопротивление изменениям и нежелание использовать новую систему, организациям следует предпринять шаги по вовлечению сотрудников в процесс внедрения. Это может включать в себя регулярное информирование о причинах изменений, преимуществах новой системы, а также доступном обучении и поддержке;

- *проблемы миграции данных.* Перенос данных о сотрудниках и персонале из одной системы учета в другую – это прекрасная возможность обратиться к сотрудникам и попросить их проверить и, при необходимости, обновить свою личную информацию;

- *обеспечение точности данных.* Обеспечение точности и полноты данных в новой системе – важнейшая задача, с которой сталкиваются организации при внедрении системы HRMS. Это предполагает обеспечение того, чтобы все данные, вводимые в новую систему, были точными, полными и соответствовали существующим данным;

- *безопасность и конфиденциальность данных.* Системы HRMS хранят огромное количество конфиденциальных данных о сотрудниках, включая личную и финансовую информацию, что делает их основной мишенью для кибератак и утечек данных. Нарушение данных может привести к

серьезным последствиям для организаций, включая финансовые потери, репутационный ущерб и юридические последствия;

– проблемы интеграции. Проблемы интеграции с существующим программным обеспечением и системами связаны с трудностью интеграции новой системы HRMS с существующим программным обеспечением и системами организации. Это может стать серьезной проблемой для организаций, поскольку у них уже может быть несколько систем программного обеспечения, которые не предназначены для совместной работы. В таких случаях интеграция новой системы HRMS с существующими системами может оказаться сложной и трудоемкой;

– проблемы совместимости. Организация, которая использовала устаревшее программное обеспечение HRM, совместимое только с определенной версией операционной системы Windows, может столкнуться с проблемами совместимости, если перейдет на новую систему HRMS, которая работает только с другой версией операционной системы Windows. В этом случае организации может потребоваться обновить свою аппаратную или программную инфраструктуру, чтобы обеспечить бесперебойную работу новой системы HRMS;

– сложность настройки системы. Большинство систем HRMS имеют стандартные функции и возможности, которые могут не соответствовать уникальным требованиям организации. Это может привести к отсутствию гибкости и снизить эффективность системы в удовлетворении конкретных потребностей HR;

– масштабируемость. Отсутствие масштабируемости в параметрах конфигурации системы означает неспособность системы HRMS адаптироваться к изменениям и модификациям в процессах и требованиях организации. Это может стать серьезной проблемой для организаций, особенно тех, которые испытывают быстрый рост или изменения в своей бизнес-среде. Если системе HRMS не хватает масштабируемости, она может быть не в состоянии адаптироваться к изменениям, таким как добавление новых полей, рабочих процессов или отчетов, что может ограничить полезность системы и привести к необходимости обходных решений вручную;

– плохая поддержка и общение со стороны поставщиков. Если поставщик не обеспечивает адекватную поддержку и коммуникацию, это может привести к задержкам во внедрении, системным проблемам и разочарованию сотрудников.

Внедрение системы HRMS может предоставить организациям многочисленные преимущества, включая повышение эффективности, точности и управления данными. Однако в процессе внедрения организации могут столкнуться с рядом проблем, включая проблемы миграции данных, проблемы безопасности и конфиденциальности данных, проблемы внедрения HRM в существующих системах, а также трудности с выбором подходящего поставщика и системы HRMS.

Чтобы преодолеть эти проблемы, организации могут работать с опытными партнерами по внедрению HRMS, которые специализируются на внедрении программного обеспечения.

Библиографический список

1. HRM Implementation Challenges in the Digital Age: Best Practices for Organizations: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.boosthrms.com/top-10-hrm-implementation-challenges/>. (Дата обращения: 30.10.2023).

2. 11 most common HRMS implementation challenges: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hrmsworld.com/common-hrms-implementation-challenges.html>. (Дата обращения: 30.10.2023).

3. Новицкая, Н. В. Возможности ERP-систем для целей автоматизированного управления персоналом / Н. В. Новицкая // Новые информационные технологии в научных исследованиях : материалы XXVII Всероссийской научно-технической конференции студентов, молодых ученых и специалистов, Рязань, 7–9 декабря 2022 г. / Рязанский государственный радиотехнический университет им. В. Ф. Уткина. – Рязань: РГРТУ им. В. Ф. Уткина, 2022. – С. 57 - 59.

4. Новицкая, Н. В. Автоматизация в кадровом планировании / Н. В. Новицкая // Новые информационные технологии в научных исследованиях: материалы XXVII Всероссийской научно-технической конференции студентов, молодых ученых и специалистов, Рязань, 7–9 декабря 2022 г. / Рязанский государственный радиотехнический университет им. В. Ф. Уткина. – Рязань: РГРТУ им. В. Ф. Уткина, 2022. – С. 55 - 57.

5. Алексеев, В. Ф. Особенности построения системы управления взаимоотношениями с клиентами в деятельности банка. // Международная научно-техническая конференция, приуроченная к 50-летию МРТИ-БГУИР (Минск, 18-19 марта 2014 года): материалы конф. В 2 ч. Ч. 2. - Минск, 2014. - С. 217-218.