

недоступной для злоумышленников. Это является следствием неразрешенных нормативно-правовых вопросов, а также технических несовершенств существующих систем электронного документооборота.

На данный момент в России преобладает смешанный документооборот – электронный и бумажный. Однако постепенно решая проблемы электронного, делая его со временем более безопасным и более удобным, мы придем к тому что ситуация изменится в сторону прогресса.

Широхов С. П., Екатеринбург (УрФУ)

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ВНЕДРЕНИИ СИСТЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Внедрение системы электронного документооборота (СЭД) на предприятии – это комплексный процесс, который вполне можно назвать междисциплинарным. Он затрагивает сферы документоведения (поскольку подразумевает работу с документами), информационных технологий (потому что СЭД, без сомнения, являются таковыми), а также экономики и даже психологии. Последний аспект относится к проблемам адаптации персонала в организации к работе с СЭД.

С одной стороны, кажется, что работа с СЭД должна ускорить документооборот, облегчить работу организации и жизнь сотрудников в целом, избавив их от огромного количества бумажной работы и связанных с этим трудностей. Однако, зачастую, при внедрении систем электронного документооборота возникают сложности, о которых некоторые руководители даже не задумываются в тот момент, когда находятся ещё на стадии планирования внедрения СЭД.

Человеческий фактор играет огромную роль в итоговой эффективности электронного документооборота. Персонал может полностью воспринять идеи использования СЭД и относительно безболезненно перейти на безбумажный документооборот, значительно ускорив время работы и повысив эффективность труда, а может упорно сопротивляться новшествам, прибегать к различным ухищрениям и саботажу. Таким образом, очень многое зависит от того, как проходил процесс внедрения СЭД.

Какие же результаты должна принести организации адаптация персонала? Хорошо проведенная адаптация:

- уменьшит стартовые издержки благодаря достижениям сотрудниками новых профессиональных высот;
- снизит текучесть кадров в организации;
- приведет к экономии времени всего коллектива;
- привьет работающим с СЭД чувство удовлетворенности собой и своей работой;

Трудовая адаптация имеет сложную структуру. В ней выделяют несколько аспектов:

- психофизическая адаптация – это процесс освоения совокупности всех условий, необходимых для работника во время труда;
- социально-психологическая адаптация – это включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями;
- профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессиональных качеств, в развитии положительного отношения работника к своей профессии.

Важным фактором успеха адаптации служит создание заинтересованности, как у руководства организации, так и у персонала. В первом случае опасны могут быть две крайности – непонимание руководством необходимости внедрения СЭД и, напротив, принятие им идея организации безбумажного документооборота как панацеи, которая решит все проблемы компании. В том что касается персонала организации, то при внедрении СЭД существуют риски возникновения недовольства сотрудником, вызванного множеством разных причины и организация ими «подпольного» сопротивления процессу.

Причин для недовольства может быть масса – страх перед СЭД, нежелание обучаться работе с ним, страх обесценивания своего опыта в бумажном документообороте, излишнее ратование начальства за скорейшее внедрение СЭД в ущерб качеству (в том числе, качеству обучения и мотивации персонала), недоверие к компьютерным технологиям, наконец наличие сформировавшегося негативного образа СЭД под влиянием обывательских мнений или высказываний источника, считающегося у сотрудников авторитетным.

Как следствие, недовольство персонала приводит к сопротивлению его внедрению СЭД. К самым распространенным формам сопротивления можно отнести игнорирование самого факта наличия СЭД, минимально возможное использование СЭД, отчетное и параллельное внедрение, уход от обучения.

С каждым из этих способов сопротивления можно и нужно бороться, но самым лучшим и практичным способом подобной борьбы можно по праву считать недопущение ситуации, в которой будет развиваться и крепнуть недовольство, что может стать почвой для сопротивления.