



ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΚΑΙ Μ/Υ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ



ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΔΙΑΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΤΕΧΝΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ»

Επίδραση των ERP Συστημάτων στην Αξιολόγηση Προσωπικού και τη Διαχείριση
Ανταμοιβών: Συγκριτική Ανάλυση Αντιλήψεων του Προσωπικού σε Οργανισμούς με
Πλήρη Υιοθέτηση ERP

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ευστράτιος Τζίτζιβάκος

Επιβλέπων: Ιωάννης Ψαράς

Καθηγητής Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο

Αθήνα, Οκτώβριος 2024

ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΚΑΙ Μ/Υ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΔΙΑΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΤΕΧΝΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ»

Επίδραση των ERP Συστημάτων στην Αξιολόγηση Προσωπικού και τη Διαχείριση Ανταμοιβών: Συγκριτική Ανάλυση Αντιλήψεων του Προσωπικού σε Οργανισμούς με Πλήρη Υιοθέτηση ERP

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ευστράτιος Τζίτζιβάκος

Επιβλέπων: Ιωάννης Ψαράς

Καθηγητής Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την 17η Οκτωβρίου 2024

Ιωάννης Ψαράς

Καθηγητής Ε.Μ.Π

Δημήτριος Ασκούνης

Καθηγητής Ε.Μ.Π

Ιωάννης Χαλάς

Επιστημονικός

Συνεργάτης ΠΑ.ΠΕΙ

Αθήνα, Οκτώβριος 2024

Ευστράτιος Τζιτζιβάκος

Διπλωματούχος Μεταπτυχιακού Προγράμματος «ΤΕΧΝΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ» της Σχολής Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών Ε.Μ.Π., 2024.

Copyright © Τζιτζιβάκος Ευστράτιος, 2024

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All Rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου.

Περίληψη

Η παρούσα εργασία εξετάζει την επίδραση των συστημάτων ERP (Enterprise Resource Planning) στη διαδικασία αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών στους οργανισμούς που έχουν υιοθετήσει πλήρως αυτά τα συστήματα. Η έρευνα επικεντρώνεται στη σύγκριση των αντιλήψεων του προσωπικού, αναλύοντας τις επιδράσεις των ERP τόσο στην τυποποίηση των διαδικασιών όσο και στη βελτίωση της αποδοτικότητας και της διαφάνειας. Τα ERP συστήματα παρέχουν εργαλεία για την κεντρική διαχείριση δεδομένων, βελτιώνοντας τις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού και ενισχύοντας τη λήψη αποφάσεων σε πραγματικό χρόνο.

Στην παρούσα εργασία, πραγματοποιείται ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τα οφέλη των ERP συστημάτων στις επιχειρησιακές λειτουργίες και στις διαδικασίες HR. Ακολουθεί μια εμπειρική μελέτη που συγκρίνει τις αντιλήψεις της διοίκησης και του προσωπικού για την επίδραση των ERP στην αξιολόγηση προσωπικού και τη διαχείριση ανταμοιβών. Η ανάλυση βασίζεται σε δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίων, με στόχο την κατανόηση των διαφορών στις αντιλήψεις και την ανάδειξη των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί κατά την εφαρμογή των συστημάτων αυτών.

Τα κύρια ευρήματα της έρευνας καταδεικνύουν ότι τα ERP συστήματα βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα και τη διαφάνεια των διαδικασιών αξιολόγησης και ανταμοιβών, παρέχοντας αντικειμενικότερα κριτήρια και περιορίζοντας την υποκειμενικότητα. Ωστόσο, η υιοθέτηση αυτών των συστημάτων συνοδεύεται από προκλήσεις, όπως η αντίσταση στην αλλαγή και η ανάγκη εκπαίδευσης του προσωπικού.

Η εργασία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η επιτυχής εφαρμογή των ERP συστημάτων μπορεί να ενισχύσει τη στρατηγική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά απαιτείται προσεκτικός σχεδιασμός και διαχείριση της αλλαγής για τη μεγιστοποίηση των ωφελειών.

Λέξεις Κλειδιά

ERP συστήματα, αξιολόγηση προσωπικού, διαχείριση ανταμοιβών, διαφάνεια, αποδοτικότητα, ανθρώπινο δυναμικό, HR, επιχειρησιακή στρατηγική, τυποποίηση, διαχείριση αλλαγής.

Abstract

This thesis examines the impact of Enterprise Resource Planning (ERP) systems on employee performance evaluation and reward management in organizations that have fully adopted these systems. The research focuses on comparing perceptions of companies' staff, analysing the effects of ERP systems on the standardization of processes, as well as improving efficiency and transparency. ERP systems provide tools for centralized data management, enhancing human resource (HR) processes and supporting real-time decision-making.

The study includes a literature review on the benefits of ERP systems for business operations and HR processes, followed by an empirical study that compares management and staff perceptions regarding the impact of ERP on employee performance evaluation and reward management. The analysis is based on data collected through questionnaires, aiming to understand differences in perceptions and highlight the challenges organizations face when implementing these systems.

The main findings show that ERP systems improve the effectiveness and transparency of evaluation and reward processes, offering more objective criteria and reducing subjectivity. However, the adoption of these systems is accompanied by challenges, such as resistance to change and the need for staff training.

The thesis concludes that successful implementation of ERP systems can enhance strategic human resource management, but careful planning and change management are required to maximize the benefits.

Key Words

ERP systems, employee evaluation, reward management, transparency, efficiency, human resources, HR, business strategy, standardization, change management.

Ευχαριστίες

Πρώτα απ' όλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον υπεύθυνο και επιβλέποντα της διπλωματικής εργασίας μου, κ. Ιωάννη Χαλά, για την πολύτιμη βοήθεια, τις ώρες ενασχόλησης μαζί μου και την καθοδήγησή του όλο αυτό το διάστημα.

Ευχαριστώ τους φίλους μου και συμφοιτητές Μελέτη, Χαράλαμπο και Χριστόφορο για την ηθική υποστήριξή τους και την παραγωγική μας συνεργασία αυτά τα 2 χρόνια του μεταπτυχιακού.

Επίσης να ευχαριστήσω του συναδέλφους μου Σωτήρη και Βασίλη για την κατανόηση στις δύσκολες περιόδους που δουλεία και μεταπτυχιακό συμπίπταν καθώς και για όλη τους την έμπρακτη υποστήριξη αυτά τα χρόνια.

Τέλος, ευχαριστώ τη σύζυγο μου Κάτια, οι οποία όχι μόνο υπέμεινε όλες τις αμέτρητες ώρες σκληρής δουλειάς σε συνδυασμό με διάβασμα και παρακολούθησεις, αλλά υποστήριξε και ένθερμα το έργο μου. Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία είναι αφιερωμένη σε εκείνη.

Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή	12
1.1.	Σκοπός και Στόχοι της Εργασίας	13
1.2.	Περιγραφή της δομής της Εργασίας	14
2.	Θεωρητικό Υπόβαθρο	15
2.1.	ERP Συστήματα και Ολοκλήρωση Επιχειρησιακών Διαδικασιών	16
2.1.1	Ενοποίηση Διαφορετικών Επιχειρησιακών Λειτουργιών	16
2.1.2	Βελτίωση της Αποτελεσματικότητας μέσω της αυτοματοποίησης	17
2.1.3	Στρατηγική Ευθυγράμμιση και Προσαρμοστικότητα.....	19
2.1.4	Προκλήσεις της Υιοθέτησης ERP	20
2.1.5	Βελτίωση της Διαφάνειας Δεδομένων και της Συμμόρφωσης με τους Κανονισμούς	22
2.1.6	Σύγχρονα δεδομένα και τάσεις	23
2.2	Επίδραση των ERP Συστημάτων στις Διαδικασίες HR	26
2.2.1	Υιοθέτηση των ERP στα Συστήματα HR	27
2.2.2	Βασικά Εργαλεία Υιοθέτησης του ERP στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM)	28
2.2.3	Ενίσχυση της Επιχειρησιακής Ευελιξίας μέσω των ERP	29
2.2.4	Βελτίωση της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού	29
2.2.5	Επιπτώσεις στην Απόδοση και Αφοσίωση των Εργαζομένων.....	32
2.3	Αξιολόγηση Προσωπικού στην εποχή των ERP	32
2.3.1	Τυποποίηση και Διαφάνεια στη Διαδικασία Αξιολόγησης.....	33
2.3.2	Εξατομίκευση της Ανατροφοδότησης και Εξέλιξη Προσωπικού	34
2.3.3	Προκλήσεις στην Υιοθέτηση ERP στην Αξιολόγηση Προσωπικού	35
2.4	Διαχείριση Ανταμοιβών στην εποχή των ERP.....	38
2.4.1	Τυποποίηση και Ακρίβεια στη Διαχείριση Ανταμοιβών	38
2.4.2	Ενίσχυση της Δικαιοσύνης και της Διαφάνειας	38
2.4.3	Προσαρμοστικότητα στις Ανταμοιβές	39
2.4.4	Προκλήσεις στην Υιοθέτηση ERP στη Διαχείριση Ανταμοιβών	39
2.5	Συμπέρασμα.....	40
3.	Μεθοδολογία.....	42
3.1.	Σχεδιασμός της Έρευνας.....	42
3.2.	Δειγματοληψία και Συλλογή Δεδομένων	44
3.3	Ανάλυση Δεδομένων	45
4.	Ανάλυση και Αποτελέσματα	48

4.1	Εισαγωγή	48
4.2	Ανάλυση Δείγματος.....	48
4.2.1	Δημογραφικά Χαρακτηριστικά των Συμμετεχόντων	48
4.2.2	Ιεραρχικές Θέσεις και χρήση ERP ανά Τμήμα	49
4.2.3	Εξοικείωση με το ERP	50
4.3	Ανάλυση των Αντιλήψεων για τις Διαδικασίες Αξιολόγησης Προσωπικού	52
4.3.1	Βελτίωση της Διαδικασίας Αξιολόγησης μέσω ERP	52
4.3.2	Αντικειμενικότητα Αξιολόγησης και ERP	54
4.3.3	Διαφορές Αποτελεσμάτων Αξιολόγησης συναρτήσει της Εξοικείωσης με το ERP του Εργαζόμενου προς Αξιολόγηση.....	55
4.4	Ανάλυση των Αντιλήψεων για τη Διαχείριση Ανταμοιβών.....	58
4.4.1	Δικαιοσύνη στην Κατανομή Ανταμοιβών μέσω ERP	58
4.4.2	Διαφάνεια στη Διαδικασία Κατανομής Ανταμοιβών	60
4.4.3	Επίδραση της Εξοικείωσης με το ERP στη Δικαιοσύνη Κατανομής των Ανταμοιβών	61
4.5	Αποτελεσματικότητα της ενσωμάτωσης των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες	62
5.	Συμπεράσματα και Προτάσεις	64
5.1.	Συμπεράσματα της Έρευνας.....	64
5.2.	Πρακτικές Επιπτώσεις για τους Οργανισμούς.....	65
5.3.	Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα	66
6.	Βιβλιογραφία	68
	Παράρτημα	71
	A. Ερωτηματολόγιο	71
	B. Απαντήσεις Ερωτηματολογίου.....	75

Λίστα Σχημάτων

Σχήμα 1. Ηλικία και Χρόνια Εργασίας συναρτήσει των Χρόνων Χρήσης ERP	48
Σχήμα 2. Εξοικείωση με ERP σε σχέση με το Ιεραρχικό Επίπεδο	51
Σχήμα 3. Εξοικείωση με ERP Συναρτήσει των Χρόνων Χρήσης ERP	52
Σχήμα 4. Βελτίωση Αξιολόγησης Προσωπικού σύμφωνα με αντίληψη των συμμετεχόντων.....	53
Σχήμα 5. Βελτίωση Αξιολόγησης Προσωπικού συναρτήσει του ιεραρχικού επιπέδου.	53
Σχήμα 6. Αντικειμενικότητα της Αξιολόγησης ανά Ιεραρχία	55
Σχήμα 7 - Εξοικείωση Εργαζομένου σε σχέση με την Αξιολόγηση του	55
Σχήμα 8. Εξοικείωση Εργαζομένου σε σχέση με την Αξιολόγηση του ανά Ιεραρχία (1).....	56
Σχήμα 9. Εξοικείωση Εργαζομένου σε σχέση με την Αξιολόγηση του ανά Ιεραρχία (2).....	56
Σχήμα 10 - Συσχέτιση της Εξοικείωσης με ERP με τη Βελτίωση Αξιολόγησης.....	57
Σχήμα 11 – Επίδραση του ERP στη Δίκαιη Κατανομή των Ανταμοιβών.....	58
Σχήμα 12. Δίκαιη Κατανομή των Ανταμοιβών ανά Ιεραρχία	59
Σχήμα 13. Συσχέτιση Βελτίωσης Αξιολόγησης και πιο Δίκαιης Κατανομής Ανταμοιβών	59
Σχήμα 14 – Χρήση ERP και Διαφάνεια στη Διαδικασία Κατανομής Ανταμοιβών	60
Σχήμα 15. Διαφάνεια στη Διαδικασία Κατανομής Ανταμοιβών	61
Σχήμα 16. Βελτίωση Κατανομής Ανταμοιβών ανά Ιεραρχία	62
Σχήμα 17. Συνολική αποτελεσματικότητα στις διαδικασίες του HR	62

Λίστα Εικόνων

Εικόνα 1. Ενοποίηση όλων των διαδικασιών με συστήματα ERP.....	16
Εικόνα 2. Οργανωτική φιλοσοφία και όραμα.....	26

Λίστα Πινάκων

Σχήμα 1. Ηλικία και Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό Συναρτήσει των Χρόνων Χρήσης ERP	48
Σχήμα 2. Εξοικείωση με ERP σε σχέση με το Ιεραρχικό Επίπεδο	51
Σχήμα 3. Εξοικείωση με ERP Συναρτήσει των Χρόνων Χρήσης ERP	52
Σχήμα 4. Βελτίωση Αξιολόγησης Προσωπικού με την χρήση ERP σύμφωνα με την αντίληψη των συμμετεχόντων.....	53
Σχήμα 5. Βελτίωση Αξιολόγησης Προσωπικού συναρτήσει του ιεραρχικού επιπέδου.	53
Σχήμα 6. Αντικειμενικότητα της Αξιολόγησης ανά Ιεραρχία	55
Σχήμα 7 - Εξοικείωση Εργαζομένου σε σχέση με την Αξιολόγηση του	55
Σχήμα 8. Εξοικείωση Εργαζομένου σε σχέση με την Αξιολόγηση του ανά Ιεραρχία (1).....	56
Σχήμα 9. Εξοικείωση Εργαζομένου σε σχέση με την Αξιολόγηση του ανά Ιεραρχία (2).....	56
Σχήμα 10 - Συσχέτιση της Εξοικείωσης με ERP με τη Βελτίωση Αξιολόγησης.....	57
Σχήμα 11 – Επίδραση του ERP στη Δίκαιη Κατανομή των Ανταμοιβών.....	58
Σχήμα 12. Δίκαιη Κατανομή των Ανταμοιβών ανά Ιεραρχία	59
Σχήμα 13. Συσχέτιση Βελτίωσης Αξιολόγησης και πιο Δίκαιης Κατανομής Ανταμοιβών	59
Σχήμα 14 – Χρήση ERP και Διαφάνεια στη Διαδικασία Κατανομής Ανταμοιβών	60
Σχήμα 15. Διαφάνεια στη Διαδικασία Κατανομής Ανταμοιβών	61
Σχήμα 16. Βελτίωση Κατανομής Ανταμοιβών ανά Ιεραρχία	62
Σχήμα 17. Αντίληψη σχετικά με την συνολική αποτελεσματικότητα στις διαδικασίες του HR των ERP συστημάτων.....	62

Πίνακας 1. Αριθμός των συμμετεχόντων και το ποσοστό επί του συνόλου συναρτήσει του τμήματος που χρησιμοποιεί το ERP	50
---	----

1. Εισαγωγή

Στη σύγχρονη επιχειρηματική πραγματικότητα, οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν ένα ολοένα και πιο δυναμικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον, όπου η ανάγκη για ευελιξία, ταχύτητα και αποτελεσματικότητα αποτελεί βασικό παράγοντα επιβίωσης και ανάπτυξης. Η ταχύτατη τεχνολογική πρόοδος, οι συνεχείς οικονομικές αλλαγές και οι αυξημένες απαιτήσεις για βελτιωμένη εξυπηρέτηση πελατών ασκούν πίεση στις επιχειρήσεις να προσαρμόσουν τις λειτουργίες τους και να εκσυγχρονίσουν τις διαδικασίες τους. Σε αυτό το πλαίσιο, τα Συστήματα Διαχείρισης Επιχειρησιακών Πόρων (Enterprise Resource Planning - ERP) έχουν αποκτήσει καίρια σημασία ως ολοκληρωμένες τεχνολογικές λύσεις που βελτιστοποιούν την επιχειρηματική λειτουργία, προσφέροντας ενιαία και συγκεντρωτική διαχείριση κρίσιμων πληροφοριών και διαδικασιών (Alhalboosi, Mawlood, & Mahmood Al-halboosi, 2021).

Τα ERP συστήματα παρέχουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο που ενοποιεί διαφορετικές επιχειρησιακές λειτουργίες, όπως η χρηματοοικονομική διαχείριση, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού (HR), η παραγωγή, η προμήθεια και η διαχείριση αποθεμάτων. Αυτή η ενοποίηση των λειτουργιών εξασφαλίζει τη συνεχή ροή πληροφοριών σε όλη την επιχείρηση, επιτρέποντας τη λήψη ταχύτερων και ορθότερων αποφάσεων. Σύμφωνα με τον Alhalboosi (2020), αυτή η διασύνδεση των λειτουργιών επιτρέπει την αύξηση της αποδοτικότητας σε διάφορα τμήματα, καθώς περιορίζονται τα λειτουργικά κενά και οι αδυναμίες που προκύπτουν από την αποσπασματική διαχείριση πληροφοριών.

Στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, τα ERP συστήματα έχουν φέρει μεγάλη αλλαγή στις παραδοσιακές διαδικασίες. Η αυτοματοποίηση πολλών επαναλαμβανόμενων διοικητικών εργασιών απελευθερώνει χρόνο και πόρους που μπορούν να αξιοποιηθούν σε πιο στρατηγικές δραστηριότητες, όπως η ανάπτυξη των εργαζομένων και η βελτιστοποίηση της απόδοσης (Vaideeswaran & Kulandai, 2023).

Η επίδραση των ERP συστημάτων στη διαχείριση προσωπικού και ανταμοιβών είναι καθοριστική, καθώς ενισχύουν τη δυνατότητα παρακολούθησης της απόδοσης των εργαζομένων με σαφή και αντικειμενικά κριτήρια. Επίσης, διευκολύνουν τη στρατηγική ευθυγράμμιση των διαδικασιών HR με τους επιχειρησιακούς στόχους, ενσωματώνοντας τις βασικές HR λειτουργίες σε ένα κεντρικό σύστημα που εξασφαλίζει τη συνοχή και τη συνέπεια σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Αυτό δεν οδηγεί μόνο σε αυξημένη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στις διαδικασίες HR, αλλά υποστηρίζει και τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της επιχείρησης, καθώς οι εργαζόμενοι αναγνωρίζονται και ανταμείβονται δίκαια, βάσει τεκμηριωμένων στοιχείων και δεδομένων απόδοσης (Al-Assaf, Khalaf, & Abbas, 2024).

Ωστόσο, η υιοθέτηση των ERP συστημάτων δεν γίνεται χωρίς προκλήσεις. Σε πολλά οργανωτικά πλαίσια, υπάρχει διαφορά στις αντιλήψεις μεταξύ της ανώτερης διοίκησης και του κατώτερου προσωπικού όσον αφορά την αξία και τις επιπτώσεις αυτών των συστημάτων. Ενώ η διοίκηση συχνά αντιλαμβάνεται τα ERP συστήματα ως στρατηγικά εργαλεία για τη βελτίωση της διαχείρισης και τη λήψη αποφάσεων, το κατώτερο προσωπικό μπορεί να εκφράζει ανησυχίες σχετικά με τη μείωση της διαπροσωπικής επικοινωνίας, τη μηχανιστική προσέγγιση στην αξιολόγηση και την ενδεχόμενη αποξένωση από τις πιο ανθρώπινες πτυχές της εργασίας τους. Αυτές οι αντιλήψεις μπορούν να δημιουργήσουν δυσκολίες κατά την υιοθέτηση του ERP, ιδιαίτερα όταν οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι οι διαδικασίες αξιολόγησης και ανταμοιβών

τυποποιούνται υπερβολικά, περιορίζοντας την ευελιξία και την αναγνώριση των προσωπικών προσπαθειών (Vaideeswaran & Kulandai, 2023).

Η παρούσα εργασία στοχεύει να διερευνήσει αυτές τις διαφορές στις αντιλήψεις, μέσω μιας συγκριτικής ανάλυσης των απόψεων μεταξύ ανώτερης διοίκησης και κατώτερου προσωπικού σε οργανισμούς που έχουν υιοθετήσει πλήρως τα ERP συστήματα. Η έρευνα επιδιώκει να κατανοήσει πώς η στρατηγική υιοθέτηση αυτών των συστημάτων μπορεί να επηρεάσει τη συνολική λειτουργία του οργανισμού και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, εντοπίζοντας τόσο τις ευκαιρίες όσο και τις προκλήσεις που προκύπτουν από τη χρήση των ERP στις διαδικασίες αξιολόγησης και ανταμοιβών.

1.1. Σκοπός και Στόχοι της Εργασίας

Ο κύριος σκοπός αυτής της μελέτης είναι να εξετάσει σε βάθος την επίδραση των ERP συστημάτων που έχουν εφαρμοστεί στις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών, με έμφαση στις αντιλήψεις που έχουν διαμορφωθεί στα διάφορα ιεραρχικά επίπεδα των οργανισμών και πώς αυτές οι αντιλήψεις επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών HR.

Οι στόχοι της εργασίας συνοψίζονται ως εξής:

1. Διερεύνηση των Αντιλήψεων για την Επίδραση των ERP Συστημάτων στην Αξιολόγηση Προσωπικού

Ο πρώτος στόχος της μελέτης είναι η ανάλυση των αντιλήψεων των εργαζομένων σχετικά με τις αλλαγές που έχουν επιφέρει τα ERP συστήματα στις διαδικασίες αξιολόγησης. Θα εξεταστούν πιθανές διαφορές στις αντιλήψεις ανάμεσα σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα και βαθμούς εμπειρίας χρήσης των συστημάτων, καθώς και οι επιπτώσεις αυτών των διαφορών στην αποδοτικότητα και την αντικειμενικότητα της διαδικασίας αξιολόγησης.

2. Ανάλυση των Αντιλήψεων για τις Αλλαγές στη Διαχείριση Ανταμοιβών μέσω ERP Συστημάτων

Ο δεύτερος στόχος επικεντρώνεται στη μελέτη του τρόπου με τον οποίο τα ERP συστήματα έχουν επηρεάσει τη διαδικασία διαχείρισης ανταμοιβών, εστιάζοντας στην ακρίβεια, τη διαφάνεια και τη δικαιοσύνη της κατανομής τους. Η ανάλυση θα εξετάσει αν τα ERP συστήματα έχουν βελτιώσει την αντιληπτή διαφάνεια στη διαδικασία κατανομής ανταμοιβών και εάν παρατηρούνται διαφοροποιήσεις στις αντιλήψεις μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων και εμπειρίας χρήσης.

3. Συγκριτική Ανάλυση των Διαφορών και Ομοιοτήτων στις Αντιλήψεις των Εργαζομένων

Ο τρίτος στόχος είναι η συγκριτική ανάλυση των διαφορών και ομοιοτήτων στις αντιλήψεις μεταξύ προσωπικού διαφορετικών ιεραρχικών βαθμίδων και χρόνων εμπειρίας με τα ERP. Αυτή η ανάλυση θα εντοπίσει τους παράγοντες που συμβάλλουν στις διαφορές αντιλήψεων και θα προτείνει τρόπους για τη γεφύρωση αυτών των διαφορών, με στόχο την πιο αποτελεσματική εφαρμογή των ERP συστημάτων και την αύξηση της συνολικής αποδοτικότητας του οργανισμού.

4. Προσδιορισμός των επιπτώσεων που έχουν οι Διαφορετικές Αντιλήψεις στην Αποτελεσματικότητα των Διαδικασιών HR

Ο τελευταίος στόχος είναι να αναλυθεί πώς οι διαφοροποιημένες αντιλήψεις επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών HR. Η μελέτη θα προσπαθήσει να κατανοήσει τις προκλήσεις που ανακύπτουν από τις αποκλίνουσες αντιλήψεις και να προτείνει πρακτικούς τρόπους για την αντιμετώπισή τους, με σκοπό την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία των ERP συστημάτων στις διαδικασίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Η κατανόηση αυτών των ζητημάτων είναι καθοριστική για τους οργανισμούς που επιθυμούν να ενσωματώσουν πλήρως τα ERP συστήματα στις διαδικασίες HR και να αξιοποιήσουν τα οφέλη τους, όπως η βελτίωση της απόδοσης, η αύξηση της διαφάνειας και η στρατηγική ευθυγράμμιση των επιχειρησιακών λειτουργιών με τους στόχους της επιχείρησης.

1.2. Περιγραφή της δομής της Εργασίας

Η εργασία είναι οργανωμένη σε πέντε κύρια κεφάλαια:

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Παρουσιάζει το γενικό πλαίσιο της έρευνας, εστιάζοντας στην επίδραση των ERP συστημάτων στις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών. Καθορίζεται ο σκοπός και οι στόχοι της εργασίας, ενώ περιγράφεται συνοπτικά η δομή της.

Κεφάλαιο 2: Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ανασκοπεί τη βιβλιογραφία σχετικά με τα ERP συστήματα και τις βασικές λειτουργίες τους. Εξετάζονται οι διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών, καθώς και η επίδραση των ERP συστημάτων σε αυτές.

Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία

Περιγράφεται η ερευνητική προσέγγιση, με έμφαση στην ποσοτική μέθοδο και τη συγκριτική ανάλυση των αντιλήψεων διαφορετικών ιεραρχικών επιπέδων. Εξηγείται η διαδικασία δειγματοληψίας και συλλογής δεδομένων, ενώ παρουσιάζονται τα εργαλεία ανάλυσης, όπως το SPSS.

Κεφάλαιο 4: Ανάλυση και Αποτελέσματα

Παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, συμπεριλαμβανομένης της περιγραφικής στατιστικής και της συγκριτικής ανάλυσης των αντιλήψεων μεταξύ του δείγματος. Περιλαμβάνεται επίσης η στατιστική ανάλυση για την επιβεβαίωση των ερευνητικών υποθέσεων.

Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα και Προτάσεις

Συνοψίζονται τα κύρια ευρήματα της έρευνας και συζητούνται οι πρακτικές επιπτώσεις για τους οργανισμούς. Παρουσιάζονται προτάσεις για τη βελτίωση της ενσωμάτωσης των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες, καθώς και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

2. Θεωρητικό Υπόβαθρο

Το κεφάλαιο αυτό παρέχει αναφορές στην υπάρχουσα βιβλιογραφία και στις θεωρητικές έννοιες που σχετίζονται με τα ERP συστήματα και τις επιπτώσεις τους στη διαχείριση επιχειρησιακών διαδικασιών. Τα συστήματα αυτά ενσωματώνουν τις επιχειρησιακές λειτουργίες σε μία ενιαία πλατφόρμα, παρέχοντας τη δυνατότητα αυτοματοποίησης και ενοποίησης των δεδομένων σε ολόκληρο τον οργανισμό (Cachón-Rodríguez, Blanco-González, Prado-Román, & Del-Castillo-Feito, 2022; Monk & Wagner, 2012).

Αρχικά, εξετάζονται οι βασικές αρχές των ERP συστημάτων, εστιάζοντας στην ενοποίηση των επιχειρησιακών λειτουργιών. Αυτή η ενοποίηση επιτρέπει τη ροή πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο και τη λήψη αποφάσεων βάσει δεδομένων. Οι οργανισμοί μπορούν να παρακολουθούν και να διαχειρίζονται σε πραγματικό χρόνο τις διαδικασίες τους, μειώνοντας έτσι τον κίνδυνο λαθών και διπλών καταχωρήσεων. Τα συστήματα αυτά αντικαθιστούν τα παραδοσιακά, αποσπασματικά πληροφοριακά συστήματα, προσφέροντας μια ενιαία πλατφόρμα για τη διαχείριση λειτουργιών όπως η λογιστική, η συντήρηση εξοπλισμού, η διαχείριση αποθεμάτων, οι προμήθειες, και η μισθοδοσία (Cachón-Rodríguez, Blanco-González, Prado-Román, & Del-Castillo-Feito, 2022; Mabert, Soni, & Venkataramanan, 2003).

Στη συνέχεια, αναλύονται οι επιπτώσεις των ERP συστημάτων στις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού (HR), όπως η αξιολόγηση προσωπικού και η διαχείριση ανταμοιβών (Al-Assaf, Khalaf, & Abbas, 2024; Alhalboosi, Mawlood, & Mahmood Al-halboosi, 2021). Οι οργανισμοί που υιοθετούν τα ERP συστήματα στις HR διαδικασίες επωφελούνται από την αυτοματοποίηση και την ανάλυση δεδομένων που διευκολύνουν την αντικειμενικότητα και την αποτελεσματικότητα στην αξιολόγηση της απόδοσης και στη διανομή ανταμοιβών. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού γίνεται πιο αποδοτική, καθώς οι οργανισμοί μπορούν να συλλέγουν και να αναλύουν δεδομένα σχετικά με την απόδοση των εργαζομένων, επιτρέποντας έτσι τη διαμόρφωση στρατηγικών για τη βελτίωση της απόδοσης και την αύξηση της αφοσίωσης των εργαζομένων (Alshahrani et al., 2021; Markus & Tanis, 2000).

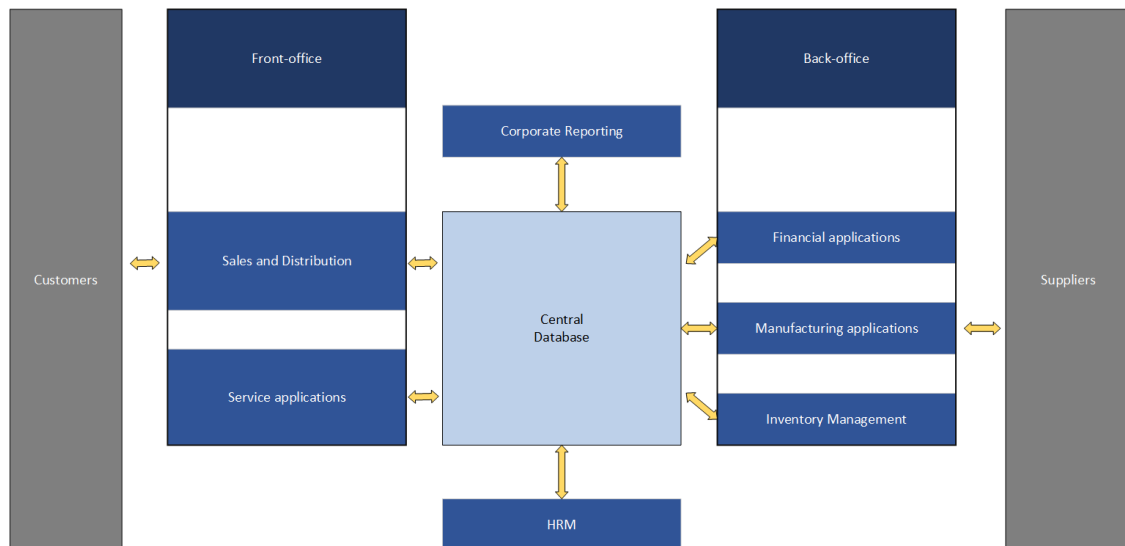
Η ενσωμάτωση των ERP συστημάτων στις διαδικασίες HR επηρεάζει τις ιεραρχικές βαθμίδες ενός οργανισμού με διαφορετικό τρόπο. Ενώ ανώτερα στελέχη συχνά βλέπουν τα ERP συστήματα ως ένα εργαλείο για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και της στρατηγικής λήψης αποφάσεων, το κατώτερο ιεραρχικά προσωπικό μπορεί να βλέπει τις αλλαγές αυτές ως έναν μηχανιστικό τρόπο διαχείρισης, μειώνοντας την προσωπική αλληλεπίδραση στις HR διαδικασίες (Kumar & Van Hillegersberg, 2000; Markus & Tanis, 2000). Η κατανόηση αυτών των διαφορών είναι κρίσιμη για την επιτυχημένη υιοθέτηση και ενσωμάτωση των ERP συστημάτων στους οργανισμούς.

Τα ERP συστήματα όπως το SAP, το Oracle, και το Microsoft Dynamics, έχουν εξελιχθεί σε κεντρικά εργαλεία για τη βελτίωση των επιχειρησιακών διαδικασιών και τη στρατηγική λήψη αποφάσεων. Με τη χρήση μιας κεντρικής βάσης δεδομένων, οι οργανισμοί μπορούν να διαχειριστούν καλύτερα τις λειτουργίες τους, διασφαλίζοντας ότι τα δεδομένα ρέουν ομαλά και οι πληροφορίες είναι διαθέσιμες σε όλα τα τμήματα, ενισχύοντας τη συνεργασία και τη διαφάνεια. Αυτός ο βαθμός ενσωμάτωσης και ενοποίησης οδηγεί σε καλύτερη απόδοση, αυξημένη ευελιξία και βελτίωση της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και άλλων κρίσιμων λειτουργιών.

Με την εξέλιξη της τεχνολογίας, τα ERP συστήματα έχουν περάσει από την παραδοσιακή υποδομή στην υιοθέτηση cloud-based λύσεων, οι οποίες επιτρέπουν την πρόσβαση στα δεδομένα από οπουδήποτε και ενισχύουν τη συνεργασία μεταξύ των τμημάτων σε διαφορετικές γεωγραφικές τοποθεσίες (Elragal & Haddara, 2012; Helo, Anussornnitisarn, & Phusavat, 2014).

2.1. ERP Συστήματα και Ολοκλήρωση Επιχειρησιακών Διαδικασιών

Τα Συστήματα Διαχείρισης Επιχειρησιακών Πόρων (ERP) είναι ολοκληρωμένα λογισμικά εφαρμογών που χρησιμοποιούνται για τη διαχείριση όλων των πόρων και διαδικασιών ενός οργανισμού (Bighrissen, Amagada, & Bensouda, 2012). Τα συστήματα αυτά, ενσωματώνουν δεδομένα που σχετίζονται με τις λειτουργίες της επιχείρησης και έχουν αποδειχθεί εξαιρετικά αποτελεσματικά στη βελτίωση της οργανωτικής απόδοσης, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Abdoulmohammad, Karim, & Ahmed, 2011). Ο κύριος στόχος της εφαρμογής ενός ERP συστήματος είναι η ενοποίηση όλων των πόρων, πληροφοριών και διαδικασιών, διασφαλίζοντας την απρόσκοπτη συνεργασία μεταξύ των λειτουργικών μονάδων (Devos, Van Landeghem, & Deschoolmeester, 2017).



Εικόνα 1. Ενοποίηση όλων των διαδικασιών με συστήματα ERP (Hossain, Patrick, & Rashid, 2002).

Μέσω της ενοποίησης των διαφορετικών λειτουργιών και τμημάτων, τα ERP συστήματα διασφαλίζουν ότι όλες οι επιχειρησιακές διαδικασίες αλληλοεπιδρούν με συνέπεια και συγχρονισμό, επιτρέποντας τη ροή πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο σε όλο το εύρος του οργανισμού. Η ενοποίηση αυτή είναι κρίσιμη για τη βελτίωση της αποδοτικότητας, καθώς επιτρέπει στους οργανισμούς να λαμβάνουν πιο τεκμηριωμένες αποφάσεις, μειώνοντας τα λάθη και αυξάνοντας τη διαφάνεια (O'Leary, 2000). Με την κεντρική διαχείριση δεδομένων και διαδικασιών, οι οργανισμοί μπορούν να επιτύχουν καλύτερη ευθυγράμμιση μεταξύ των επιχειρηματικών στρατηγικών και των καθημερινών λειτουργιών, βελτιώνοντας έτσι τη συνολική απόδοση και ανταγωνιστικότητά τους.

2.1.1 Ενοποίηση Διαφορετικών Επιχειρησιακών Λειτουργιών

Η δύναμη των ERP συστημάτων έγκειται κυρίως στην ικανότητά τους να ενοποιούν μια ευρεία ποικιλία επιχειρησιακών λειτουργιών. Αυτές περιλαμβάνουν τη διαχείριση των

οικονομικών, τη διαχείριση αποθεμάτων, τις διαδικασίες προμηθειών, τις παραγωγικές διαδικασίες, τη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού, και άλλες κρίσιμες λειτουργίες που αποτελούν τον πυρήνα κάθε επιχείρησης.

Αυτός ο συνδυασμός των διαφορετικών επιχειρησιακών λειτουργιών επιτυγχάνεται μέσω της κεντρικής βάσης δεδομένων, όπου κάθε πληροφορία ενημερώνεται και γίνεται άμεσα διαθέσιμη σε όλα τα τμήματα του οργανισμού, προσφέροντας σε πραγματικό χρόνο πληροφορίες για τη λήψη αποφάσεων.

Για παράδειγμα, η ενσωμάτωση της λογιστικής με τις διαδικασίες παραγωγής και προμηθειών επιτρέπει την ταχεία παρακολούθηση των χρηματοοικονομικών ροών, της διαχείρισης κεφαλαίων, και του κόστους παραγωγής. Αυτό επιτρέπει την ακριβέστερη πρόβλεψη των χρηματοδοτικών αναγκών, αλλά και τη βελτίωση της διαχείρισης αποθεμάτων, καθώς οι οργανισμοί μπορούν να προγραμματίσουν τις αγορές και τις προμήθειες με μεγαλύτερη ακρίβεια, αποφεύγοντας είτε ελλείψεις είτε υπερβολικά αποθέματα (Kumar & Van Hillegersberg, 2000).

2.1.2 Βελτίωση της Αποτελεσματικότητας μέσω της αυτοματοποίησης

Η αυτοματοποίηση που επιτυγχάνεται μέσω των ERP συστημάτων αποτελεί βασικό παράγοντα για την αύξηση της αποτελεσματικότητας των επιχειρησιακών διαδικασιών. Τα ERP συστήματα αντικαθιστούν χειρωνακτικές και χρονοβόρες διαδικασίες με αυτοματοποιημένες, όπως η διαχείριση προμηθειών, η επεξεργασία μισθοδοσίας και η καταχώριση οικονομικών στοιχείων, οι οργανισμοί εξοικονομούν σημαντικό χρόνο και μειώνουν τα σφάλματα (Bagranoff, Simkin, & Strand, 2008). Με τον τρόπο αυτό, μειώνεται ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση των καθημερινών λειτουργιών. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι οργανισμοί που χρησιμοποιούν ERP συστήματα καταφέρνουν να μειώσουν τα επιχειρησιακά κόστη έως και 20% κατά μέσο όρο, κυρίως μέσω της εξάλειψης των επαναλαμβανόμενων διοικητικών εργασιών (Al-Khaffaf, Abunadi, & Al-Ghamdi, 2021).

Πέρα από την εξοικονόμηση χρόνου, τα ERP συστήματα ενισχύουν τη συνοχή και τη συνέπεια των επιχειρησιακών διαδικασιών. Η κεντριοποιημένη διαχείριση δεδομένων μειώνει τον κίνδυνο ανθρώπινων λαθών και διπλών καταχωρήσεων, που συχνά οδηγούν σε προβλήματα στις παραδοσιακές, μη αυτοματοποιημένες διαδικασίες. Επιπλέον, η άμεση διαθεσιμότητα των πληροφοριών επιτρέπει στο προσωπικό να λαμβάνει αποφάσεις βάσει πραγματικών δεδομένων, ενισχύοντας έτσι την αξιοπιστία και την αποδοτικότητα των καθημερινών λειτουργιών (Mabert, Soni, & Venkataramanan, 2003).

Ακόμη, δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να επικεντρωθούν σε δραστηριότητες που απαιτούν υψηλότερο επίπεδο σκέψης και καινοτομίας. Για παράδειγμα, οι ομάδες μπορούν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην ανάλυση δεδομένων και τη βελτιστοποίηση των επιχειρησιακών στρατηγικών, βελτιώνοντας τις μεθόδους λειτουργίας και την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης στην αγορά (Liu & Chen, 2021).

Επίσης, η ευελιξία που προσφέρουν τα ERP συστήματα επιτρέπει στους οργανισμούς να προσαρμόζονται γρήγορα σε αλλαγές της αγοράς ή των κανονιστικών πλαισίων, διατηρώντας παράλληλα την αποδοτικότητα των διαδικασιών τους. Η συνεχής ενημέρωση των δεδομένων σε πραγματικό χρόνο επιτρέπει την άμεση ανάλυση των αλλαγών, παρέχοντας έτσι ένα

ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στους οργανισμούς που επιδιώκουν να καινοτομούν και να διατηρούν υψηλά επίπεδα απόδοσης (Alshahrani et al., 2021).

2.1.3 Στρατηγική Ευθυγράμμιση και Προσαρμοστικότητα

Ένα άλλο κρίσιμο πλεονέκτημα της υιοθέτησης ERP συστημάτων είναι η δυνατότητα στρατηγικής ευθυγράμμισης στους επιχειρησιακούς στόχους, καθώς και της γρήγορης προσαρμοστικότητας στις απότομες αλλαγές τους. Τα ERP συστήματα δεν είναι στατικά, αλλά εξελίσσονται και προσαρμόζονται στις ανάγκες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί, όπως οι τεχνολογικές αλλαγές ή οι οικονομικές κρίσεις. Οι οργανισμοί που τα ενσωματώνουν μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις νέες συνθήκες, διατηρώντας την ευελιξία τους σε ασταθή περιβάλλοντα, κάτι που αναδεικνύεται ιδιαίτερα σημαντικό σε περιόδους κρίσεων, όπως η πανδημία COVID-19 (Alshahrani et al., 2021).

Η στρατηγική ευθυγράμμιση που προσφέρουν τα ERP συστήματα επιτρέπει στους οργανισμούς να παρακολουθούν συνεχώς την πρόοδο των επιχειρησιακών τους στόχων και να αναπροσαρμόζουν τις καθημερινές τους δραστηριότητες ανάλογα με τις αλλαγές που προκύπτουν. Η δυνατότητα διασύνδεσης των επιχειρησιακών λειτουργιών με τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους διασφαλίζει ότι οι διαδικασίες είναι σε πλήρη συγχρονισμό με τις απαιτήσεις της αγοράς και τις στρατηγικές προτεραιότητες της επιχείρησης (Liu & Chen, 2021). Η χρήση των ERP συστημάτων παρέχει στους οργανισμούς τη δυνατότητα να επανεκτιμούν τις προτεραιότητές τους και να αναπροσαρμόζουν τους επιχειρησιακούς τους πόρους, διατηρώντας την αποδοτικότητά τους και ενισχύοντας την ανθεκτικότητά τους σε ασταθείς συνθήκες (Alshahrani et al., 2021). Έτσι, οι οργανισμοί δεν επηρεάζονται από ξαφνικές αλλαγές, αλλά αντίθετα είναι σε θέση να τις αξιοποιούν προς όφελός τους.

Η στρατηγική προσαρμοστικότητα των οργανισμών βελτιώνεται περαιτέρω κατά την χρήση των ERP συστημάτων με την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών, όπως η τεχνητή νοημοσύνη. Μέσω της αυτοματοποιημένης ανάλυσης δεδομένων και της πρόβλεψης μελλοντικών τάσεων, τα ERP συστήματα βοηθούν τις επιχειρήσεις να αναγνωρίσουν γρήγορα ευκαιρίες ή απειλές στην αγορά και να λάβουν έγκαιρες αποφάσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων (Liu & Chen, 2021). Αυτή η δυνατότητα βελτιώνει τη διαχείριση των πόρων και επιτρέπει στις επιχειρήσεις να επιτυγχάνουν υψηλότερα επίπεδα ανταγωνιστικότητας, διασφαλίζοντας ότι οι στρατηγικές τους παραμένουν ευέλικτες και προσαρμοστικές.

Επίσης, και η συνεχής ανατροφοδότηση που προσφέρουν τα ERP συστήματα επιτρέπει στους οργανισμούς να παρακολουθούν συνεχώς την αποτελεσματικότητα των στρατηγικών αποφάσεων που λαμβάνουν. Αυτό ενισχύει τη δυνατότητα για γρήγορη προσαρμογή και βελτίωση των στρατηγικών που εφαρμόζονται, επιτρέποντας ταυτόχρονα τη διατήρηση της ευθυγράμμισης με τους επιχειρησιακούς στόχους. Σε ένα ταχύτατα μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον, οι οργανισμοί που διαθέτουν αυτή τη στρατηγική ευελιξία είναι σε θέση να διατηρούν υψηλά επίπεδα απόδοσης και ανθεκτικότητας (Alshahrani et al., 2021; Liu & Chen, 2021).

2.1.4 Προκλήσεις της Υιοθέτησης ERP

Η υιοθέτηση ενός ERP (Enterprise Resource Planning) συστήματος είναι μια στρατηγική απόφαση που μπορεί να φέρει σημαντικά οφέλη σε έναν οργανισμό, αλλά ταυτόχρονα συνοδεύεται και από αρκετές προκλήσεις. Οι οργανισμοί που σκοπεύουν να υιοθετήσουν ένα ERP σύστημα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις αυτές, οι οποίες αφορούν τόσο τεχνικές όσο και οργανωτικές αλλαγές. Εντούτοις, τα οφέλη που προσφέρει ένα επιτυχημένο ERP σύστημα, όπως η βελτίωση της αποδοτικότητας και η ενοποίηση των επιχειρησιακών διαδικασιών, μπορούν να ενισχύσουν σημαντικά την ανταγωνιστικότητα και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού σε σημείο που οι όποιες προκλήσεις να φαντάζουν ως ένα επιθυμητό «εμπόδιο» που θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη επιτυχία.

Παρακάτω ακολουθούν οι βασικές κατηγορίες προκλήσεων όπως μελετήθηκαν:

i. **Υψηλό Κόστος Εγκατάστασης και Συντήρησης.**

Η εφαρμογή ενός ERP συστήματος συχνά συνοδεύεται από σημαντικές οικονομικές επενδύσεις. Το κόστος εγκατάστασης περιλαμβάνει την αγορά της απαραίτητης τεχνολογίας, την υλοποίηση του συστήματος, καθώς και τη διαμόρφωση του ERP σύμφωνα με τις ανάγκες του οργανισμού. Εκτός από το αρχικό κόστος, η συντήρηση του συστήματος, οι αναβαθμίσεις λογισμικού και η εκπαίδευση του προσωπικού απαιτούν συνεχή επένδυση (Kumar & Van Hillebergersberg, 2000). Επιπλέον, η πολυπλοκότητα των ERP συστημάτων συχνά οδηγεί σε απροσδόκητα κόστη, ειδικά όταν προκύπτουν δυσκολίες κατά την εγκατάσταση ή τη μετάβαση από το παλαιό σύστημα στο νέο. Η διαχείριση του κόστους είναι κρίσιμη, καθώς η κακή προετοιμασία για τα κόστη συντήρησης και αναβαθμίσεων μπορεί να περιορίσει την απόδοση της επένδυσης (ROI) του οργανισμού. Για μικρότερους οργανισμούς, αυτή η πρόκληση είναι ακόμη μεγαλύτερη, καθώς μπορεί να αντιμετωπίσουν περιορισμούς σε πόρους και τεχνική υποστήριξη.

ii. **Αντίσταση στην Αλλαγή.**

Όπως συμβαίνει με κάθε σημαντική τεχνολογική αλλαγή, η υιοθέτηση ενός ERP συστήματος μπορεί να προκαλέσει αντίσταση από τους εργαζομένους. Οι χρήστες που έχουν συνηθίσει στις παραδοσιακές διαδικασίες μπορεί να αντιδράσουν αρνητικά στην προοπτική εκμάθησης και χρήσης ενός νέου, σύνθετου συστήματος. Αυτή η αντίσταση μπορεί να καθυστερήσει την αποτελεσματική εφαρμογή του ERP και να μειώσει τα αναμενόμενα οφέλη από την υιοθέτησή του (Markus & Tanis, 2000). Συχνά οι εργαζόμενοι ανησυχούν ότι η τεχνολογία μπορεί να απειλήσει τις θέσεις εργασίας τους ή να αυξήσει την πολυπλοκότητα των καθημερινών τους καθηκόντων. Η αντίσταση αυτή ενισχύεται όταν οι εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία αλλαγής ή όταν δεν λαμβάνουν επαρκή εκπαίδευση και υποστήριξη. Για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν σε εκπαίδευση και να ενθαρρύνουν την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων, προκειμένου να μειώσουν τις αντιδράσεις και να εξασφαλίσουν την ομαλή μετάβαση. Επίσης, η διαρκής επικοινωνία και η ανάδειξη των οφελών του ERP για τους ίδιους τους εργαζομένους μπορεί να μειώσει το φόβο και την ανασφάλεια που συνδέονται με την αλλαγή.

iii. **Πολυπλοκότητα της Υλοποίησης.**

Η εφαρμογή ενός ERP συστήματος απαιτεί μια λεπτομερή και προσεκτικά σχεδιασμένη διαδικασία. Η πολυπλοκότητα των ERP συστημάτων, που καλύπτουν πολλές διαφορετικές επιχειρησιακές λειτουργίες, σημαίνει ότι οποιοδήποτε λάθος κατά την υλοποίηση μπορεί να επηρεάσει αρνητικά πολλές διαδικασίες ταυτόχρονα. Η ελλιπής προετοιμασία ή ο κακός σχεδιασμός της εφαρμογής μπορεί να οδηγήσουν σε καθυστερήσεις, υπερβάσεις κόστους, ή ακόμη και αποτυχία του έργου (Mabert, Soni, & Venkataramanan, 2003). Επιπλέον, οι απαιτήσεις σε υλικοτεχνική υποδομή και η ανάγκη για πλήρη ενοποίηση με τα υπάρχοντα συστήματα πληροφοριών προσθέτουν ένα επιπλέον επίπεδο πολυπλοκότητας. Είναι κρίσιμο οι οργανισμοί να αναθέσουν την υλοποίηση του συστήματος σε εξειδικευμένες ομάδες και να εξασφαλίσουν ότι όλες οι απαιτούμενες επιχειρησιακές λειτουργίες καλύπτονται επαρκώς. Η χρήση εξωτερικών συμβούλων με εμπειρία στην υλοποίηση ERP μπορεί να αποδειχθεί πολύτιμη, καθώς προσφέρει επιπλέον τεχνογνωσία και ελαχιστοποιεί τα πιθανά λάθη. Επιπλέον, απαιτείται επαρκής προετοιμασία σε ό,τι αφορά τις εσωτερικές διαδικασίες, καθώς μια επιφανειακή ανάλυση των αναγκών μπορεί να οδηγήσει σε εφαρμογή ενός συστήματος που δεν καλύπτει επαρκώς τις επιχειρησιακές απαιτήσεις.

iv. **Αναδιοργάνωση των Επιχειρησιακών Διαδικασιών:**

Ένα ERP σύστημα δεν προσαρμόζεται απαραίτητα στις υπάρχουσες επιχειρησιακές διαδικασίες. Αντίθετα, συχνά απαιτείται η αναδιοργάνωση των διαδικασιών για να εναρμονιστούν με τις απαιτήσεις του συστήματος. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο σε οργανισμούς με πολυετείς διαδικασίες, οι οποίες μπορεί να χρειαστεί να αλλάξουν ριζικά. Η αναδιοργάνωση αυτή μπορεί να απαιτήσει χρόνο και πόρους, καθώς και την προσαρμογή των εργαζομένων σε νέους ρόλους και ευθύνες (Bagranoff, Simkin, & Strand, 2008). Η αναδιοργάνωση των διαδικασιών αποτελεί συχνά ένα αναπόφευκτο βήμα για την επιτυχία της υλοποίησης του ERP, καθώς οι υπάρχουσες διαδικασίες ενδέχεται να είναι αναποτελεσματικές ή μη συμβατές με τις βέλτιστες πρακτικές που ενσωματώνονται στο ERP σύστημα. Οργανισμοί που δεν προσαρμόζουν επαρκώς τις διαδικασίες τους μπορεί να αποτύχουν να εκμεταλλευτούν πλήρως τις δυνατότητες του ERP. Η επιτυχία αυτής της αναδιοργάνωσης εξαρτάται επίσης από την ηγεσία του οργανισμού, καθώς οι ηγέτες πρέπει να αναδείξουν τη στρατηγική αξία των αλλαγών και να εμπνεύσουν το προσωπικό να υιοθετήσει τις νέες διαδικασίες.

2.1.5 Βελτίωση της Διαφάνειας Δεδομένων και της Συμμόρφωσης με τους Κανονισμούς

Η διαφάνεια στη διαχείριση δεδομένων και η συμμόρφωση με τους κανονισμούς είναι ουσιώδης για την επιτυχία κάθε οργανισμού στη σύγχρονη ψηφιακή οικονομία. Τα ERP συστήματα έχουν εξελιχθεί σε ένα ισχυρό εργαλείο που επιτρέπει στους οργανισμούς να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τα δεδομένα τους, να τηρούν τους κανονισμούς και να βελτιώνουν τη διαφάνεια στις διαδικασίες τους. Η ενσωμάτωση αυτών των τεχνολογιών βοηθά τους οργανισμούς να διατηρούν την εμπιστοσύνη των πελατών τους, να μειώνουν τους επιχειρηματικούς κινδύνους και να ανταποκρίνονται στις αυξανόμενες απαιτήσεις των κανονιστικών αρχών.

Διαφάνεια των Δεδομένων

Η διαφάνεια στη διαχείριση των δεδομένων είναι ένας από τους πρωταρχικούς στόχους των ERP συστημάτων. Μέσω της ενοποίησης όλων των πληροφοριών σε μια κεντρική πλατφόρμα, οι οργανισμοί μπορούν να παρακολουθούν και να ελέγχουν τα δεδομένα τους με μεγαλύτερη ακρίβεια. Τα ERP συστήματα επιτρέπουν στους διαχειριστές να έχουν πρόσβαση σε ακριβή δεδομένα σε πραγματικό χρόνο, παρέχοντας μια πλήρη εικόνα των επιχειρησιακών διαδικασιών και βοηθώντας στη λήψη καλύτερα ενημερωμένων αποφάσεων (Elragal & Haddara, 2012). Η δυνατότητα παρακολούθησης σε πραγματικό χρόνο επιτρέπει την άμεση αντίδραση σε προβλήματα που προκύπτουν, μειώνοντας το ενδεχόμενο καθυστερήσεων και σφαλμάτων. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε τομείς όπως η διαχείριση προμηθειών και η λογιστική, όπου η ακρίβεια είναι κρίσιμη για την επιχειρησιακή συνέχεια.

Επιπλέον, η διαφάνεια αυτή μειώνει τα περιθώρια για σφάλματα ή παρατυπίες, καθώς όλες οι επιχειρησιακές διαδικασίες παρακολουθούνται και καταγράφονται. Αυτό επιτρέπει στους οργανισμούς να έχουν καλύτερο έλεγχο στις εσωτερικές τους διαδικασίες, βελτιώνοντας έτσι την απόδοση και μειώνοντας τους κινδύνους που σχετίζονται με τη διαχείριση δεδομένων. Η αυξημένη διαφάνεια ενισχύει, επίσης, την εμπιστοσύνη μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders), είτε πρόκειται για πελάτες, επενδυτές ή ρυθμιστικές αρχές (Klein, 2021). Σε τομείς όπως η υγεία και η χρηματοοικονομική διαχείριση, η συμμόρφωση με τις ρυθμιστικές απαιτήσεις είναι ουσιώδης, και η διαφάνεια που προσφέρουν τα ERP συστήματα εξασφαλίζει ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά σε εξωτερικούς ελέγχους.

Συμμόρφωση με τους Κανονισμούς

Η συμμόρφωση με τους κανονισμούς για την προστασία δεδομένων και τη διαχείριση των επιχειρησιακών λειτουργιών αποτελεί βασική προτεραιότητα για κάθε σύγχρονη επιχείρηση. Τα ERP συστήματα έχουν ενσωματώσει εργαλεία και λειτουργίες που διευκολύνουν τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς, επιτρέποντας στις επιχειρήσεις να ελέγχουν και να παρακολουθούν την τήρηση των απαιτήσεων. Για παράδειγμα, το ERP μπορεί να καταγράφει αυτόματα τις δραστηριότητες επεξεργασίας δεδομένων, καθιστώντας εύκολη την παροχή αποδεικτικών στοιχείων σε περίπτωση ελέγχου από τις ρυθμιστικές αρχές (Huang et al, 2020). Αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικό, καθώς οι οργανισμοί βρίσκονται όλο και περισσότερο υπό την πίεση αυστηρότερων κανονισμών, όπως ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (GDPR).

Ένα από τα πιο σημαντικά εργαλεία που ενσωματώνουν τα σύγχρονα ERP συστήματα για τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς είναι η δυνατότητα για διαχείριση της πρόσβασης στα δεδομένα (data access control). Μέσω αυτών των εργαλείων, οι οργανισμοί μπορούν να

καθορίζουν ποιος έχει πρόσβαση σε συγκεκριμένα δεδομένα, περιορίζοντας την πρόσβαση σε ευαίσθητες πληροφορίες μόνο σε εξουσιοδοτημένα άτομα. Αυτό μειώνει τον κίνδυνο διαρροών δεδομένων και παραβιάσεων της ασφάλειας, ενώ παράλληλα διασφαλίζει ότι οι επιχειρήσεις τηρούν τις απαιτήσεις κανονισμών όπως ο GDPR (Wright & Schultz, 2018). Η αυστηρή παρακολούθηση της πρόσβασης εξασφαλίζει ότι κάθε ενέργεια στο σύστημα καταγράφεται και μπορεί να αναλυθεί σε περίπτωση παραβίασης ή ανωμαλίας.

Εργαλεία Διαχείρισης Συμμόρφωσης και Ασφάλειας

Πέρα από τον έλεγχο πρόσβασης, τα ERP συστήματα παρέχουν επίσης προηγμένα εργαλεία για την ανίχνευση και την καταγραφή παραβιάσεων. Οι λειτουργίες παρακολούθησης και αναφοράς (auditing and reporting) που προσφέρουν επιτρέπουν στους οργανισμούς να παρακολουθούν οποιαδήποτε απόκλιση από τους εσωτερικούς κανόνες συμμόρφωσης ή από τους κανονισμούς της αγοράς. Επίσης, τα συστήματα αυτά επιτρέπουν τη δημιουργία αυτοματοποιημένων αναφορών για την τήρηση των κανονιστικών απαιτήσεων, μειώνοντας έτσι τον χρόνο και την προσπάθεια που απαιτείται για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης (Markus & Tanis, 2000).

Επίσης, παρέχεται η δυνατότητα ανίχνευσης απειλών και η εφαρμογή πολιτικών ασφαλείας σε επίπεδο εφαρμογών. Αυτό σημαίνει ότι οι οργανισμοί μπορούν να ανιχνεύουν απειλές ασφάλειας και να λαμβάνουν μέτρα για την αντιμετώπισή τους, πριν αυτές εξελιχθούν σε πραγματικά προβλήματα. Η δυνατότητα αυτή, σε συνδυασμό με την αυτοματοποίηση της συμμόρφωσης, βελτιώνει τη συνολική επιχειρησιακή ασφάλεια και μειώνει τους κινδύνους για παραβιάσεις (Klein, 2021). Σε έναν κόσμο όπου οι κυβερνοαπειλές αυξάνονται διαρκώς, η δυνατότητα προληπτικής ανίχνευσης απειλών που εξασφαλίζεται μέσω ERP συστημάτων είναι ανεκτίμητη.

2.1.6 Σύγχρονα δεδομένα και τάσεις

Τα ERP συστήματα αποτελούν έναν από τους κύριους πυλώνες της ψηφιακής στρατηγικής πολλών επιχειρήσεων και οργανισμών. Η τεχνολογική πρόοδος, οι μεταβαλλόμενες επιχειρησιακές ανάγκες και η ανάγκη για μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα, έχουν οδηγήσει σε συνεχείς αναβαθμίσεις και βελτιώσεις στα συστήματα ERP. Αυτά τα συστήματα δεν είναι πλέον απλώς εργαλεία διαχείρισης των πόρων μιας επιχείρησης αλλά αναπτύσσονται με γνώμονα τη συνολική στρατηγική βελτίωσης των επιχειρησιακών λειτουργιών, την ψηφιοποίηση, και την προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες.

Τεχνητή Νοημοσύνη και Ανάλυση Δεδομένων

Η ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης (AI) στα σύγχρονα ERP συστήματα έχει προκαλέσει ριζικές αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί διαχειρίζονται τα δεδομένα τους. Η χρήση τεχνολογιών AI επιτρέπει στα ERP να αναλύουν τεράστιες ποσότητες δεδομένων σε πραγματικό χρόνο, επιτρέποντας έτσι καλύτερες προβλέψεις, βελτιωμένη παραγωγικότητα και εξοικονόμηση πόρων (Liu & Chen, 2021). Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η βελτιστοποίηση της εφοδιαστικής αλυσίδας, όπου η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να προβλέψει προβλήματα πριν εμφανιστούν, όπως η έλλειψη αποθεμάτων ή η καθυστέρηση παράδοσης.

Επιπλέον, οι αλγόριθμοι μηχανικής μάθησης που χρησιμοποιούνται στα σύγχρονα ERP συστήματα επιτρέπουν την προσαρμογή τους στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς. Οι αλγόριθμοι αυτοί μαθαίνουν από τα δεδομένα και βελτιώνουν συνεχώς την απόδοσή τους, παρέχοντας εξατομικευμένες λύσεις και προβλέψεις που βοηθούν τους οργανισμούς να παραμένουν ευέλικτοι και ανταγωνιστικοί. Αυτή η δυνατότητα βελτιώνει όχι μόνο τις επιχειρησιακές διαδικασίες αλλά και την εμπειρία των πελατών, καθώς τα συστήματα μπορούν να αναλύουν την αγοραστική συμπεριφορά και να προσφέρουν προσαρμοσμένες λύσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους. Επιπλέον, η ΑΙ ενισχύει τη διαχείριση των σχέσεων με τους πελάτες (CRM), καθιστώντας τα ERP συστήματα ακόμα πιο ισχυρά εργαλεία για την κατανόηση και την πρόβλεψη των απαιτήσεων της αγοράς.

Μία νέα τάση που αναμένεται να αναπτυχθεί περαιτέρω είναι η συνδυαστική χρήση της τεχνητής νοημοσύνης με την αυτοματοποίηση ρομποτικών διαδικασιών (Robotic Process Automation - RPA), επιτρέποντας στα ERP συστήματα να αναλαμβάνουν ακόμη πιο σύνθετες εργασίες, από τη διαχείριση παραγγελιών μέχρι την προληπτική συντήρηση εξοπλισμού, χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση (Gartner, 2022).

Υιοθέτηση Cloud ERP

Η μετάβαση στο cloud είναι μια από τις πιο σημαντικές τάσεις στον χώρο των ERP συστημάτων, με τους οργανισμούς να μεταφέρουν όλο και περισσότερες λειτουργίες τους στο διαδίκτυο. Το Cloud ERP επιτρέπει στους οργανισμούς να έχουν πρόσβαση στις λειτουργίες του συστήματος από οπουδήποτε, μειώνοντας τις ανάγκες για φυσική υποδομή και εξοικονομώντας κόστος συντήρησης και ενημερώσεων. Οι cloud λύσεις προσφέρουν επίσης μεγαλύτερη επεκτασιμότητα και ευελιξία, επιτρέποντας στις επιχειρήσεις να προσθέτουν νέες λειτουργίες ή να προσαρμόζουν τις υπηρεσίες τους ανάλογα με τις ανάγκες τους, χωρίς να απαιτούνται μεγάλες επενδύσεις σε εξοπλισμό (Huang et al, 2020).

Η υιοθέτηση του cloud ERP επιτρέπει στους οργανισμούς να επωφεληθούν από τις συνεχείς ενημερώσεις και τις βελτιώσεις ασφαλείας που παρέχονται από τον πάροχο της υπηρεσίας. Τα σύγχρονα συστήματα Cloud ERP ενσωματώνουν προηγμένα πρωτόκολλα κρυπτογράφησης και προστασίας δεδομένων, διασφαλίζοντας ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να προστατεύουν τα ευαίσθητα δεδομένα τους, ενώ παράλληλα συμμορφώνονται με κανονισμούς όπως ο GDPR (Wright & Schultz, 2018). Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για μικρομεσαίες επιχειρήσεις (SMEs), οι οποίες συχνά δεν έχουν τη δυνατότητα να επενδύσουν σε υψηλού κόστους τεχνολογίες ασφαλείας. Τα ERP στο cloud τους επιτρέπουν να αποκτήσουν πρόσβαση σε κορυφαίες τεχνολογίες χωρίς το αυξημένο λειτουργικό κόστος.

Μια άλλη σημαντική τάση που συνοδεύει το Cloud ERP είναι η αύξηση της απομακρυσμένης εργασίας και η ανάγκη για αποδοτική συνεργασία μεταξύ απομακρυσμένων ομάδων. Τα συστήματα Cloud ERP ενισχύουν τη δυνατότητα απομακρυσμένης πρόσβασης, επιτρέποντας σε οργανισμούς με κατακεντρωμένες ομάδες να διατηρούν την αποδοτικότητά τους και να εξασφαλίζουν συνέπεια στις επιχειρησιακές διαδικασίες.

ERP και Διαδίκτυο των Πραγμάτων (IoT)

Το IoT φέρνει επανάσταση στον τρόπο με τον οποίο τα ERP συστήματα αλληλεπιδρούν με τον φυσικό κόσμο. Μέσω της ενσωμάτωσης αισθητήρων και άλλων συσκευών IoT, τα ERP μπορούν να παρακολουθούν και να ελέγχουν επιχειρησιακές διαδικασίες σε πραγματικό χρόνο, δημιουργώντας νέες δυνατότητες βελτιστοποίησης. Για παράδειγμα, μια εταιρεία

παραγωγής μπορεί να παρακολουθεί τη χρήση του εξοπλισμού της και να εντοπίζει πιθανά προβλήματα πριν προκαλέσουν διακοπές στη λειτουργία, μειώνοντας έτσι τον χρόνο διακοπής και βελτιστοποιώντας τη χρήση των πόρων (Klein, 2021).

Μέσω της ενσωμάτωσης των συσκευών IoT, οι οργανισμοί μπορούν να συλλέγουν δεδομένα από κάθε στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας, από τις πρώτες ύλες μέχρι την παράδοση του τελικού προϊόντος, επιτρέποντας την άμεση βελτίωση της αποδοτικότητας. Η ανάλυση αυτών των δεδομένων προσφέρει βαθύτερη κατανόηση των λειτουργιών, καθιστώντας δυνατή την προληπτική συντήρηση και την εξοικονόμηση κόστους. Επιπλέον, το IoT βελτιώνει τη διαφάνεια στην εφοδιαστική αλυσίδα, δίνοντας τη δυνατότητα στους διαχειριστές να παρακολουθούν την κίνηση των αποθεμάτων και τις παραδόσεις σε πραγματικό χρόνο.

Μελλοντικές Τάσεις

Στο άμεσο μέλλον, αναμένεται περαιτέρω ανάπτυξη των ERP συστημάτων μέσω της ενσωμάτωσης τεχνολογιών όπως το blockchain, το οποίο θα επιτρέψει την ακόμη πιο ασφαλή διαχείριση των δεδομένων και των συναλλαγών. Το blockchain έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει αδιάβλητα αρχεία δεδομένων, αυξάνοντας την ασφάλεια και μειώνοντας τον κίνδυνο παραβιάσεων δεδομένων (Harvard Business Review, 2023). Η ενσωμάτωση αυτής της τεχνολογίας στα ERP συστήματα θα ενισχύσει τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη στην εφοδιαστική αλυσίδα και στις οικονομικές συναλλαγές.

Επίσης, με την άνοδο της τεχνολογίας 5G, τα ERP συστήματα θα είναι σε θέση να διαχειρίζονται ακόμα μεγαλύτερους όγκους δεδομένων με ταχύτερους χρόνους απόκρισης, βελτιώνοντας τις διαδικασίες σε πραγματικό χρόνο. Η τεχνολογία 5G θα επιτρέψει την ταχύτερη επεξεργασία δεδομένων από συνδεδεμένες συσκευές, επιταχύνοντας την ανάπτυξη νέων δυνατοτήτων, όπως η απομακρυσμένη παρακολούθηση εξοπλισμού και η λήψη αποφάσεων σε πραγματικό χρόνο (Wright & Schultz, 2018).

Τέλος, η προοδευτική ενσωμάτωση τεχνολογιών όπως η επαυξημένη πραγματικότητα (AR) και η εικονική πραγματικότητα (VR) στα ERP συστήματα θα ανοίξει νέους δρόμους για την εκπαίδευση του προσωπικού, τη συντήρηση εξοπλισμού και την αλληλεπίδραση με τους πελάτες. Αυτές οι τεχνολογίες θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την απομακρυσμένη επίβλεψη εγκαταστάσεων ή την εκπαίδευση νέου προσωπικού σε περιβάλλοντα προσομοίωσης.

2.2 Επίδραση των ERP Συστημάτων στις Διαδικασίες HR

Η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM) εστιάζει στον προγραμματισμό, τη διαχείριση και την αξιοποίηση του προσωπικού ώστε να επιτευχθούν οι στρατηγικοί στόχοι του οργανισμού (Mehmood, Sudhir, & Shaiq, 2011; Mondy & Martocchio, 2016). Το HRM καλύπτει μια σειρά πρακτικών, από τον σχεδιασμό και την επιλογή του προσωπικού έως την αξιολόγηση και την ανταμοιβή, ενώ συνδέεται άμεσα με τη στρατηγική της επιχείρησης. Η φιλοσοφία, το όραμα, η αποστολή και οι πολιτικές τους πρέπει να διευθετηθούν σε μια ιεραρχία ώστε να οδηγήσουν σε αποτελεσματικές πρακτικές HRM (Ramaraju, 2015).



Εικόνα 2. Οργανωτική φιλοσοφία και όραμα (Ramaraju, 2015).

Οι πρακτικές HRM συμβάλλουν στη συνολική στρατηγική ενός οργανισμού, ενσωματώνοντας πολιτικές και διαδικασίες που ενισχύουν τη ροή των ανθρώπινων πόρων, τα συστήματα ανταμοιβών και τις δομές εργασίας (Beer, Spector, Lawrence, Mills, & Walton, 1984). Στο πλαίσιο αυτό, το HRM διαδραματίζει πολλούς ρόλους, όπως τον στρατηγικό εταίρο, τον διαχειριστή αλλαγών και τον υποστηρικτή των εργαζομένων (Cabrera & Cabrera, 2003). Αυτοί οι ρόλοι έχουν κρίσιμη σημασία για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των οργανισμών, ιδίως δεδομένων των σύγχρονων προκλήσεων που συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση, την τεχνολογία και τη βιωσιμότητα.

Τα ERP συστήματα έχουν φέρει σημαντικές αλλαγές στις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού (HR), ενσωματώνοντάς τις σε μια ενιαία πλατφόρμα που επιτρέπει την αποδοτικότερη διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η χρήση των ERP συστημάτων στο HR προσφέρει καλύτερο συντονισμό, πρόσβαση σε δεδομένα σε πραγματικό χρόνο και βελτιωμένη λήψη αποφάσεων, οδηγώντας σε αυξημένη απόδοση του οργανισμού (Nagendra & Deshpande, 2021). Αυτά τα συστήματα απλοποιούν διαδικασίες όπως η διαχείριση απόδοσης, η πρόσληψη, η μισθοδοσία και η διαχείριση ταλέντων, μειώνοντας τη χειρωνακτική εργασία και τα διοικητικά λάθη.

Μια από τις βασικές επιδράσεις των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες είναι η συγκέντρωση των δεδομένων των εργαζομένων, που βελτιώνει τη διαφάνεια και την προσβασιμότητα σε όλο τον οργανισμό. Το κεντρικό αυτό σύστημα επιτρέπει στους HR διαχειριστές να παρακολουθούν την απόδοση, την παρουσία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων σε πραγματικό χρόνο, καθιστώντας ευκολότερη την υλοποίηση αντικειμενικών αξιολογήσεων απόδοσης (Nagendra & Deshpande, 2021). Επιπλέον, η ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης (AI) με τα ERP συστήματα ενισχύει τις HR διαδικασίες, προβλέποντας ανάγκες ταλέντων, αυτοματοποιώντας ρουτίνες εργασίες και αναλύοντας τη συμπεριφορά των εργαζομένων για τη στήριξη στρατηγικών αποφάσεων (Liu & Chen, 2021).

2.2.1 Υιοθέτηση των ERP στα Συστήματα HR

Η ενσωμάτωση των ERP (Enterprise Resource Planning) συστημάτων στις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού (HR) έχει εξελιχθεί σε μια κρίσιμη στρατηγική για τους σύγχρονους οργανισμούς που επιδιώκουν να ενισχύσουν την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των HR λειτουργιών τους. Μέσω των συστημάτων διαχείρισης πληροφοριών ανθρώπινου δυναμικού (HRIS), τα ERP παρέχουν μια ενοποιημένη πλατφόρμα που επιτρέπει τα εξής πλεονεκτήματα (Nagendra & Deshpande, 2021):

- Την συγκέντρωση και διαχείριση προσωπικών δεδομένων.
- Την παρακολούθηση της απόδοσης.
- Την ανάπτυξη ταλέντων.
- Την τήρηση των νομικών απαιτήσεων που σχετίζονται με τους εργαζομένους.
- Την μείωση των χειρωνακτικών διαδικασιών και των ανθρώπινων λαθών, προσφέροντας αυξημένη ακρίβεια στις διοικητικές εργασίες.

Επιπλέον, τα HRIS βελτιώνουν την αποδοτικότητα των HR λειτουργιών, επιτρέποντας την αυτοματοποίηση βασικών διαδικασιών, όπως η πρόσληψη και η παρακολούθηση των εργαζομένων, γεγονός που οδηγεί σε εξοικονόμηση κόστους και χρόνου για τις διοικητικές ομάδες. Αυτά τα συστήματα επιτρέπουν στους οργανισμούς να ευθυγραμμίζουν τις HR στρατηγικές με τις γενικότερες επιχειρηματικές στρατηγικές, προσφέροντας πολύτιμη υποστήριξη στη λήψη αποφάσεων και στη διαμόρφωση στρατηγικών που προωθούν τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη της εταιρείας. Η δυνατότητα χρήσης δεδομένων σε πραγματικό χρόνο για τη λήψη αποφάσεων ενισχύει την ακρίβεια των προβλέψεων και επιτρέπει στους οργανισμούς να παραμένουν ανταγωνιστικοί (Nagendra & Deshpande, 2021).

2.2.2 Βασικά Εργαλεία Υιοθέτησης του ERP στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM)

Στην πράξη, πολλοί αναγνωρισμένοι προμηθευτές λογισμικού προσφέρουν εργαλεία ERP για τη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM). Σύμφωνα με τον (Michael, McInnes, & Thomson, 2015), υπάρχουν τέσσερα κύρια εργαλεία ERP που χρησιμοποιούνται για HRM.

SAP ECC - S/4HANA

Η SAP, ως παγκόσμιος ηγέτης στις λύσεις ERP, παρέχει ένα ευρύ φάσμα εργαλείων για τη βελτίωση και την ολοκλήρωση επιχειρηματικών διαδικασιών. Η λύση HRM της SAP στο περιβάλλον του ECC και του S/4HANA προσφέρει σημαντική βελτίωση στην απόδοση του οργανισμού, υποστηρίζοντας τον σχεδιασμό του ανθρώπινου δυναμικού, την ανάλυση διαδικασιών και τη διαχείριση ταλέντων. Προσφέρει δυνατότητες προσομοίωσης και στρατηγικής ευθυγράμμισης του ανθρώπινου δυναμικού, βοηθώντας τις επιχειρήσεις να λαμβάνουν στρατηγικές αποφάσεις με ακρίβεια (Kapoore, 2010).

SAP Business One

Το SAP Business One αποτελεί μια πιο ελαφριά έκδοση του SAP για μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ενσωματώνοντας πλήρεις λειτουργίες HRM. Αυτή η πλατφόρμα παρέχει εργαλεία για τη διαχείριση της μισθοδοσίας, της παρακολούθησης παρουσιών, της πρόσληψης και της αξιολόγησης των εργαζομένων. Είναι ιδιαίτερα δημοφιλής σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις λόγω της προσαρμοστικότητάς της και της απλότητας της χρήσης της, επιτρέποντας αποτελεσματική διαχείριση των HR διαδικασιών (Berdie & Osaci, 2012).

Softone

Το Softone είναι μια ελληνική λύση ERP που προσφέρει ολοκληρωμένες λειτουργίες HRM για οργανισμούς κάθε μεγέθους. Το σύστημα υποστηρίζει τη διαχείριση προσωπικού, μισθοδοσίας, εκπαιδευτικών προγραμμάτων και αξιολόγησης εργαζομένων. Με εστίαση στις ανάγκες των ελληνικών επιχειρήσεων, το Softone προσφέρει εξαιρετική προσαρμοστικότητα στις τοπικές ρυθμίσεις και κανονισμούς, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει την αποδοτικότητα και την ακρίβεια στις λειτουργίες HR .

Microsoft Dynamics

Το Microsoft Dynamics προσφέρει ένα ισχυρό σύστημα ERP που περιλαμβάνει λειτουργίες HRM ενσωματωμένες σε ένα ευρύτερο επιχειρησιακό πλαίσιο. Οι δυνατότητες του HRM περιλαμβάνουν διαχείριση μισθοδοσίας, προσλήψεων, παρακολούθηση επιδόσεων και ανάπτυξη ταλέντων. Το σύστημα είναι σχεδιασμένο να διευκολύνει τη στρατηγική λήψη αποφάσεων και να ενισχύει τη συνεργασία και την ενσωμάτωση μεταξύ των τμημάτων της επιχείρησης (McCann & Grey, 2009).

Entersoft

Ένα από τα δημοφιλή εργαλεία ERP που χρησιμοποιούνται για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού είναι το Entersoft, το οποίο παρέχει λύσεις ολοκληρωμένης διαχείρισης HR και μισθοδοσίας. Το Entersoft προσφέρει ευελιξία στην παρακολούθηση και διαχείριση των εργαζομένων, καλύπτοντας ανάγκες όπως η διαχείριση προσλήψεων, η εκπαίδευση, η απόδοση και η συμμόρφωση με κανονισμούς μισθοδοσίας. Επιπλέον, προσφέρει εργαλεία για ανάλυση δεδομένων του ανθρώπινου δυναμικού, διευκολύνοντας τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων σχετικά με το ανθρώπινο κεφάλαιο του οργανισμού (Entersoft, n.d.).

Συνοψίζοντας, τα παραπάνω ERP εργαλεία προσφέρουν ολοκληρωμένες λύσεις για την αυτοματοποίηση και τη βελτίωση των διαδικασιών HRM, επιτρέποντας στις επιχειρήσεις να βελτιώσουν την απόδοση και την αποτελεσματικότητα των ανθρώπινων πόρων τους.

2.2.3 Ενίσχυση της Επιχειρησιακής Ευελιξίας μέσω των ERP

Ένα από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της υιοθέτησης ERP συστημάτων είναι η δυνατότητα που προσφέρουν στους οργανισμούς να ενισχύσουν την επιχειρησιακή τους ευελιξία. Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, όπου οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν συνεχείς αλλαγές στις τεχνολογικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες, η ικανότητα προσαρμογής είναι ζωτικής σημασίας. Η έρευνα (Alshahrani et al., 2021) αποδεικνύει ότι τα ERP συστήματα προσφέρουν την απαραίτητη ευελιξία, επιτρέποντας στους οργανισμούς να προσαρμόζουν γρήγορα τις διαδικασίες τους στις αλλαγές της αγοράς και να αντιμετωπίζουν με επιτυχία κρίσεις, όπως η πανδημία COVID-19.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η ανάγκη για απομακρυσμένη εργασία και νέες μορφές συνεργασίας κατέστησαν αναγκαία την υιοθέτηση και ενίσχυση των ERP συστημάτων, καθώς αυτά τα συστήματα επέτρεψαν στους οργανισμούς να συνεχίσουν να λειτουργούν αποτελεσματικά σε ένα ασταθές περιβάλλον. Τα ERP συστήματα ενίσχυσαν την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ των τμημάτων, επιτρέποντας την ταχεία ανταπόκριση στις προκλήσεις της εποχής (Obedgiu, Bagire, & Kimuli, 2021). Η επιχειρησιακή ευελιξία που προσφέρουν τα ERP συστήματα επιτρέπει στους οργανισμούς να διατηρούν την ανταγωνιστικότητά τους, αντιμετωπίζοντας τις νέες ανάγκες της αγοράς με ευελιξία και ανθεκτικότητα.

2.2.4 Βελτίωση της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού

Τα ERP συστήματα έχουν μετασχηματίσει δραστικά τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, παρέχοντας στους οργανισμούς μια ολοκληρωμένη και δυναμική προσέγγιση στη διαχείριση των εργαζομένων και των λειτουργιών τους. Πέρα από την αυτοματοποίηση βασικών HR διαδικασιών, τα ERP συστήματα προσφέρουν εργαλεία ανάλυσης δεδομένων και αναφορών που επιτρέπουν στους HR διαχειριστές να λαμβάνουν καλύτερα ενημερωμένες και στρατηγικές αποφάσεις. Αυτό δεν αφορά μόνο την παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων, αλλά και την εκπαίδευση, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη διαχείριση ταλέντων σε πραγματικό χρόνο (Al-Khaffaf, Abunadi, & Al-Ghamdi, 2021).

Ένα από τα κύρια οφέλη της χρήσης ERP συστημάτων στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού είναι η βελτίωση της δυνατότητας παρακολούθησης της απόδοσης των εργαζομένων. Τα συστήματα αυτά επιτρέπουν στους HR διαχειριστές να συγκεντρώνουν

δεδομένα για την απόδοση των εργαζομένων, να αναλύουν τη συνεισφορά τους και να προσδιορίζουν τομείς που χρειάζονται βελτίωση ή περαιτέρω ανάπτυξη. Η παρακολούθηση της απόδοσης γίνεται με βάση μετρήσιμους δείκτες, γεγονός που προσφέρει μεγαλύτερη αντικειμενικότητα και διαφάνεια στις διαδικασίες αξιολόγησης. Αυτό επιτρέπει στους διαχειριστές να προσφέρουν άμεση και στοχευμένη ανατροφοδότηση, ενώ παράλληλα βοηθάει τους εργαζομένους να κατανοήσουν καλύτερα τις επιδόσεις τους και τους τρόπους βελτίωσης (Al-Khaffaf, Abunadi, & Al-Ghamdi, 2021).

Επιπλέον, η δυνατότητα των ERP συστημάτων να συνδέουν τη διαχείριση των ταλέντων με την ανάλυση δεδομένων επιτρέπει στους οργανισμούς να προβλέπουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τις μελλοντικές ανάγκες τους σε ανθρώπινο δυναμικό. Η διαχείριση ταλέντων δεν περιορίζεται πλέον στην απλή πρόσληψη ή την προαγωγή προσωπικού, αλλά εξελίσσεται σε μια στρατηγική διαδικασία που περιλαμβάνει την πρόβλεψη των αναγκών και την εφαρμογή προγραμμάτων ανάπτυξης που ευθυγραμμίζονται με τους μακροπρόθεσμους στόχους του οργανισμού. Οι δυνατότητες αυτές ενισχύονται περαιτέρω από την ενσωμάτωση τεχνητής νοημοσύνης (AI) στα ERP συστήματα, η οποία προσφέρει πιο ακριβείς προβλέψεις και βοηθά στη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων σχετικά με την ανάπτυξη και τη διατήρηση ταλέντων (Liu & Chen, 2021).

Ένας ακόμα σημαντικός τομέας στον οποίο τα ERP συστήματα συμβάλλουν στη βελτίωση της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι η διαχείριση της εκπαίδευσης και ανάπτυξης των εργαζομένων. Τα ERP συστήματα προσφέρουν τη δυνατότητα παρακολούθησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που ακολουθούν οι εργαζόμενοι και της προόδου που σημειώνουν. Αυτό επιτρέπει στους HR διαχειριστές να παρέχουν πιο εξατομικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα, προσαρμοσμένα στις συγκεκριμένες ανάγκες των εργαζομένων και του οργανισμού. Επιπλέον, η δυνατότητα παρακολούθησης της απόδοσης μετά την ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων βοηθά τους οργανισμούς να αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων αυτών και να εντοπίζουν τις ανάγκες για περαιτέρω ανάπτυξη (Al-Khaffaf, Abunadi, & Al-Ghamdi, 2021).

Η αυξημένη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα που προσφέρουν τα ERP συστήματα στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού επιτρέπει στους οργανισμούς να βελτιώσουν τη συνολική παραγωγικότητα των εργαζομένων τους. Αυτή η παραγωγικότητα δεν προκύπτει μόνο από την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων, αλλά και από τη δυνατότητα των οργανισμών να κατανέμουν τους πόρους τους πιο αποτελεσματικά και να διαχειρίζονται καλύτερα τις εργασιακές τους ανάγκες. Οι εργαζόμενοι που γνωρίζουν ότι παρακολουθούνται με δίκαιο και διαφανή τρόπο, και που έχουν την ευκαιρία να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στον οργανισμό και να συμβάλουν ενεργά στη μακροπρόθεσμη επιτυχία του (Obedgiu, Bagire, & Kimuli, 2021).

Παράλληλα, η δυνατότητα των ERP συστημάτων να ενσωματώσουν εργαλεία ανάλυσης ανθρώπινου δυναμικού επιτρέπει στους οργανισμούς να κατανοήσουν καλύτερα τη συμπεριφορά των εργαζομένων και να λάβουν στοχευμένες αποφάσεις για τη βελτίωση των επιδόσεών τους. Η παρακολούθηση και ανάλυση των δεδομένων προσωπικού επιτρέπει την ταχύτερη και πιο ακριβή ανταπόκριση σε οργανωσιακές ανάγκες, κάτι που συμβάλλει στη διατήρηση του ταλέντου και στην προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που στηρίζεται στη διαρκή βελτίωση και καινοτομία.

Εν κατακλείδι, τα ERP συστήματα προσφέρουν έναν ολοκληρωμένο τρόπο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, που δεν περιορίζεται στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων, αλλά επεκτείνεται και στην ανάπτυξη ταλέντων, στην εκπαίδευση και στην εξασφάλιση μιας δίκαιης και διαφανούς διαδικασίας αξιολόγησης. Μέσω των δυνατοτήτων που προσφέρουν, τα ERP συστήματα διασφαλίζουν ότι οι οργανισμοί μπορούν να ανταποκριθούν στις προκλήσεις του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος, ενισχύοντας τη συνολική τους ανταγωνιστικότητα και μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα.

2.2.5 Επιπτώσεις στην Απόδοση και Αφοσίωση των Εργαζομένων

Η ενσωμάτωση των ERP συστημάτων στις διαδικασίες HR έχει αποδειχθεί ότι έχει θετικές επιπτώσεις στην απόδοση και αφοσίωση των εργαζομένων. Τα ERP συστήματα βελτιώνουν τη διαφάνεια στις διαδικασίες αξιολόγησης και διαχείρισης ανταμοιβών, δημιουργώντας μια αίσθηση δικαιοσύνης στους εργαζομένους. Σύμφωνα με την έρευνα των (Obedgiu, Bagire, & Kimuli, 2021), η αυξημένη διαφάνεια οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και αφοσίωσης, καθώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι οι προσπάθειές τους αναγνωρίζονται και επιβραβεύονται δίκαια.

Επιπλέον, η ενσωμάτωση λειτουργιών τεχνητής νοημοσύνης (AI) στα ERP συστήματα παρέχει δυνατότητες για πρόβλεψη αναγκών εκπαίδευσης και ανάπτυξης ταλέντων, βελτιώνοντας περαιτέρω τη στρατηγική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (Liu & Chen, 2021). Οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε εξατομικευμένα προγράμματα ανάπτυξης, ενώ οι διευθυντές μπορούν να παρακολουθούν την πρόοδο και να προσαρμόζουν τις στρατηγικές τους για να ενισχύσουν την παραγωγικότητα. Αυτός ο συνδυασμός βελτιώνει τόσο την απόδοση των εργαζομένων όσο και την αφοσίωσή τους προς τον οργανισμό.

2.3 Αξιολόγηση Προσωπικού στην εποχή των ERP

Η αξιολόγηση προσωπικού αποτελεί μια κρίσιμη διαδικασία για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, καθώς παρέχει τη βάση για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν την απόδοση, την ανάπτυξη και τις ανταμοιβές των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, η υιοθέτηση των ERP συστημάτων έχει αλλάξει ριζικά τον τρόπο με τον οποίο διενεργείται η αξιολόγηση προσωπικού, επιτρέποντας την αυτοματοποίηση και την αποτελεσματική διαχείριση των σχετικών διαδικασιών.

Τα ERP συστήματα επιτρέπουν την ενσωμάτωση εργαλείων παρακολούθησης της απόδοσης σε πραγματικό χρόνο, διευκολύνοντας την ακριβή καταγραφή των επιδόσεων και την παροχή άμεσης ανατροφοδότησης στους εργαζομένους. Επιπλέον, η κεντρική βάση δεδομένων των ERP συστημάτων επιτρέπει στους οργανισμούς να συγκεντρώνουν και να αναλύουν τα δεδομένα απόδοσης των εργαζομένων σε διαφορετικά τμήματα και λειτουργίες, παρέχοντας μια σφαιρική εικόνα για την αποτελεσματικότητα και τη συμβολή του προσωπικού στη συνολική επιτυχία του οργανισμού.

Η αξιολόγηση προσωπικού μέσω των ERP συστημάτων παρέχει σημαντικά πλεονεκτήματα, όπως η τυποποίηση, η διαφάνεια και η αποτελεσματικότητα της διαδικασίας. Τα συστήματα αυτά βοηθούν τους οργανισμούς να αναπτύξουν μια πιο δίκαιη και μετρήσιμη διαδικασία αξιολόγησης, ενώ παράλληλα διευκολύνουν την ανατροφοδότηση και την ανάπτυξη των εργαζομένων. Παρόλα αυτά, η υιοθέτηση αυτών των τεχνολογιών απαιτεί κατάλληλη προετοιμασία και στρατηγική διαχείριση των αλλαγών για την εξασφάλιση της επιτυχίας.

2.3.1 Τυποποίηση και Διαφάνεια στη Διαδικασία Αξιολόγησης

Η τυποποίηση και η διαφάνεια αποτελούν δύο από τους κύριους πυλώνες που προωθούν τα ERP συστήματα στην αξιολόγηση του προσωπικού, εξασφαλίζοντας ότι οι διαδικασίες ακολουθούν συγκεκριμένα και αντικειμενικά κριτήρια, χωρίς να επηρεάζονται από υποκειμενικότητα ή μεροληψία.

Τυποποίηση της Διαδικασίας Αξιολόγησης

Η τυποποίηση των διαδικασιών αξιολόγησης μέσω των ERP συστημάτων επιτρέπει στους οργανισμούς να καθιερώσουν σταθερά και μετρήσιμα κριτήρια απόδοσης, τα οποία ισχύουν για όλα τα επίπεδα και τις θέσεις εργασίας. Αυτό οδηγεί στην ομοιογενή εφαρμογή προτύπων αξιολόγησης, ανεξάρτητα από τη θέση ή το ρόλο του εργαζομένου. Η χρήση τυποποιημένων δεικτών, όπως οι Key Performance Indicators (KPIs), εξασφαλίζει ότι η απόδοση μετράται με αντικειμενικούς όρους, μειώνοντας την πιθανότητα αδικιών.

Για παράδειγμα, ενώ σε παραδοσιακές μεθόδους αξιολόγησης υπήρχε κίνδυνος προσωπικών εκτιμήσεων και κρίσεων που βασίζονται σε μη μετρήσιμα στοιχεία, τα ERP συστήματα επιτρέπουν την καθιέρωση σαφών και μετρήσιμων στόχων για κάθε εργαζόμενο. Η σταθερότητα και η συνοχή στη διαδικασία αυτή εξασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι αξιολογούνται με τα ίδια κριτήρια, ενισχύοντας έτσι την αίσθηση της δικαιοσύνης.

Επιπλέον, η χρήση των ERP συστημάτων μειώνει τις διαφορές που μπορεί να προκύπτουν από την υποκειμενικότητα των ανώτερων στελεχών. Κάθε εργαζόμενος αξιολογείται βάσει των ίδιων κριτηρίων και μετρήσεων, διασφαλίζοντας ότι οι προσωπικές απόψεις ή οι προτιμήσεις δεν θα επηρεάσουν το αποτέλεσμα της αξιολόγησης. Τα δεδομένα που συγκεντρώνονται σε πραγματικό χρόνο παρέχουν μια ολοκληρωμένη εικόνα της απόδοσης των εργαζομένων σε καθημερινή βάση, διευκολύνοντας έτσι τις διαδικασίες αξιολόγησης σε σταθερά χρονικά διαστήματα (π.χ., ετήσια ή εξαμηνιαία αξιολόγηση).

Διαφάνεια στη Διαδικασία Αξιολόγησης

Η διαφάνεια είναι κρίσιμη για τη δημιουργία ενός αξιόπιστου περιβάλλοντος αξιολόγησης, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι η απόδοσή τους κρίνεται δίκαια και αντικειμενικά. Μέσω των ERP συστημάτων, οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στα κριτήρια αξιολόγησης, στους δείκτες απόδοσης και στις μετρήσεις που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγησή τους. Αυτή η διαφάνεια μειώνει την αίσθηση αβεβαιότητας και την καχυποψία απέναντι στη διαδικασία, καθώς οι εργαζόμενοι γνωρίζουν εκ των προτέρων τα κριτήρια με τα οποία θα κριθούν και έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθούν την πρόοδό τους σε πραγματικό χρόνο.

Η διαφάνεια αυτή μπορεί να επηρεάσει θετικά τη συνολική εργασιακή κουλτούρα, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι η αξιολόγησή τους βασίζεται σε ακριβή και μετρήσιμα στοιχεία, χωρίς να υπάρχουν προσωπικές προκαταλήψεις ή μεροληψία από τη μεριά των ανωτέρων τους. Αυτό, με τη σειρά του, ενισχύει την αφοσίωση και τη δέσμευσή τους προς τον οργανισμό.

Η διαφάνεια στη διαδικασία αξιολόγησης επιτρέπει επίσης στους εργαζομένους να κατανοήσουν καλύτερα την απόδοσή τους και τους τομείς στους οποίους πρέπει να βελτιωθούν. Ενισχύει επίσης τη λογοδοσία, καθώς οι διευθυντές δεν μπορούν να λάβουν

αυθαίρετες αποφάσεις, αφού τα πάντα τεκμηριώνονται και βασίζονται σε δεδομένα. Αυτή η λειτουργία μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και των διευθυντών, καθώς οι συζητήσεις για την απόδοση βασίζονται σε ακριβή και μετρήσιμα δεδομένα.

Προκλήσεις στη Τυποποίηση και Διαφάνεια

Παρά τα προφανή οφέλη, η πλήρης τυποποίηση της διαδικασίας αξιολόγησης μπορεί να προκαλέσει κάποιες προκλήσεις. Η τυποποίηση, αν και επιτυγχάνει τη δικαιοσύνη, μπορεί να περιορίσει την ευελιξία στη διαχείριση εξειδικευμένων περιπτώσεων. Ορισμένοι ρόλοι εντός του οργανισμού μπορεί να απαιτούν πιο ευέλικτα και προσαρμοσμένα κριτήρια αξιολόγησης, καθώς οι παραδοσιακοί δείκτες KPIs μπορεί να μην ανταποκρίνονται πλήρως στις ανάγκες τους. Επιπλέον, η υπερβολική τυποποίηση μπορεί να περιορίσει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία σε κάποιους ρόλους, όπου οι εργαζόμενοι χρειάζονται μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων και μη παραδοσιακή προσέγγιση στην εργασία τους.

Από την άλλη πλευρά, η διαφάνεια μπορεί να προκαλέσει αντιδράσεις, ειδικά όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι επιδόσεις τους υστερούν σε σχέση με τους συναδέλφους τους. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον, το οποίο σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τη συνοχή της ομάδας.

Συμπερασματικά, η τυποποίηση και η διαφάνεια που προσφέρουν τα ERP συστήματα βελτιώνουν τη δικαιοσύνη, την αξιοπιστία και την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας αξιολόγησης. Ωστόσο, οι οργανισμοί πρέπει να διαχειριστούν τις προκλήσεις που σχετίζονται με την τυποποίηση και να διασφαλίσουν ότι η διαδικασία είναι ευέλικτη και προσαρμόζεται στις ανάγκες των διαφορετικών ρόλων και λειτουργιών.

2.3.2 Εξατομίκευση της Ανατροφοδότησης και Εξέλιξη Προσωπικού

Η εξατομίκευση της ανατροφοδότησης αποτελεί κεντρικό στοιχείο στη σύγχρονη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, και τα ERP συστήματα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διευκόλυνση αυτής της διαδικασίας. Σε αντίθεση με τις παραδοσιακές μεθόδους αξιολόγησης, που συχνά βασίζονται σε γενικευμένα σχόλια και απρόσωπες παρατηρήσεις, τα ERP συστήματα επιτρέπουν μια πιο στοχευμένη και εξατομικευμένη ανατροφοδότηση βασισμένη σε πραγματικά δεδομένα απόδοσης (Al-Assaf, Khalaf, & Abbas, 2024). Μέσω της συλλογής και ανάλυσης δεδομένων σε πραγματικό χρόνο, οι διευθυντές μπορούν να παρέχουν συγκεκριμένες, μετρήσιμες παρατηρήσεις που βοηθούν τους εργαζομένους να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες τους και να βελτιώσουν την απόδοσή τους.

Η δυνατότητα αυτή επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση των ατομικών δυνατοτήτων και αναγκών κάθε εργαζομένου, ενώ ενισχύει την ευθυγράμμιση της ανατροφοδότησης με τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού. Για παράδειγμα, ένα ERP σύστημα μπορεί να καταγράφει την απόδοση ενός εργαζομένου σε σχέση με συγκεκριμένους στόχους και καθήκοντα, προσφέροντας έτσι ένα εξατομικευμένο πλάνο ανάπτυξης που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του (Monk & Wagner, 2012). Η στοχευμένη αυτή προσέγγιση ενισχύει την παρακίνηση των εργαζομένων, παρέχοντάς τους σαφή καθοδήγηση για το πώς να αναπτυχθούν περαιτέρω και να συμβάλουν ουσιαστικά στην επιτυχία του οργανισμού.

Ένα επιπλέον πλεονέκτημα από την συμβολή των ERP συστημάτων, είναι η εξέλιξη του προσωπικού μέσω της συνεχούς παρακολούθησης των αναγκών εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Τα δεδομένα που συλλέγονται επιτρέπουν στους διευθυντές να εντοπίζουν περιοχές που χρήζουν περαιτέρω ανάπτυξης και να διαμορφώνουν προσαρμοσμένα προγράμματα κατάρτισης (Vardarlier & Aykir, 2012). Η εξατομικευμένη εκπαίδευση σε κάθε εργαζόμενο αυξάνει την αφοσίωσή του και την προθυμία του για μακροχρόνια συνεργασία, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει την ανταγωνιστικότητα του οργανισμού.

Η χρήση προηγμένων τεχνολογιών όπως η τεχνητή νοημοσύνη (AI) και η μηχανική μάθηση στα ERP συστήματα επιτρέπει τη δημιουργία δυναμικών και εξατομικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Μέσω της ανάλυσης των δεδομένων απόδοσης, οι οργανισμοί μπορούν να εντοπίζουν ακριβώς τις ανάγκες των εργαζομένων και να προτείνουν εκπαιδευτικά προγράμματα που βελτιώνουν την ατομική και ομαδική απόδοση (Liu & Chen, 2021). Αυτή η καινοτόμος προσέγγιση προσφέρει ευελιξία στους οργανισμούς, επιτρέποντας την άμεση προσαρμογή των προγραμμάτων στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς.

Η συνεχής εξέλιξη του προσωπικού αποτελεί στρατηγική επιταγή για την επιτυχία ενός οργανισμού μακροπρόθεσμα. Τα ERP συστήματα διευκολύνουν αυτήν την εξέλιξη, προσφέροντας εργαλεία που επιτρέπουν τη διαχείριση και παρακολούθηση της απόδοσης σε πραγματικό χρόνο και την εξατομικευμένη προσαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Με αυτόν τον τρόπο, η επένδυση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού γίνεται πιο στοχευμένα και αποδοτικά, διασφαλίζοντας τη συνεχή βελτίωση της απόδοσης και της αφοσίωσης των εργαζομένων (Han & Hyun, 2019).

2.3.3 Προκλήσεις στην Υιοθέτηση ERP στην Αξιολόγηση Προσωπικού

Οι οργανισμοί που εξετάζουν τη μετάβαση σε ERP για την αξιολόγηση προσωπικού πρέπει να είναι ενήμεροι για τις προκλήσεις που μπορεί να προκύψουν. Η εφαρμογή ενός ERP συστήματος προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα, όπως την τυποποίηση της διαδικασίας αξιολόγησης και την εφαρμογή αντικειμενικών κριτηρίων, βασισμένων σε μετρήσιμα δεδομένα. Ωστόσο, οι παραδοσιακές μέθοδοι αξιολόγησης συχνά χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη ευελιξία, κάτι που μπορεί να λείπει σε ένα τυποποιημένο σύστημα ERP (O'Leary, 2000). Η υιοθέτηση των ERP συστημάτων για την αξιολόγηση προσωπικού φέρνει σημαντικά πλεονεκτήματα, όπως τη βελτίωση της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας. Ωστόσο, υπάρχουν και προκλήσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη, όπως η δυσκολία στην προσαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης, η αντίσταση στην αλλαγή και η πολυπλοκότητα στη ρύθμιση των συστημάτων. Οι οργανισμοί που επιθυμούν να αξιοποιήσουν τα πλεονεκτήματα των ERP συστημάτων πρέπει να επενδύσουν σε εκπαίδευση, τεχνική υποστήριξη και διαχείριση αλλαγής, ώστε να εξασφαλίσουν την επιτυχημένη εφαρμογή και αποδοχή αυτών των τεχνολογιών.

Τυποποίηση και Δυσκολίες Προσαρμογής

Η τυποποίηση που παρέχουν τα ERP συστήματα συμβάλλει στη βελτίωση της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας. Ωστόσο, μπορεί να δημιουργήσει προκλήσεις σε οργανισμούς που απαιτούν ευελιξία για την προσαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε ρόλου. Οι οργανισμοί μπορεί να δυσκολεύονται να προσαρμόσουν τα σταθερά

κριτήρια ενός ERP συστήματος σε θέσεις εργασίας με ιδιαίτερες απαιτήσεις ή σε ρόλους που απαιτούν εξειδικευμένη αντιμετώπιση (Mabert, Soni, & Venkataramanan, 2003).

Σε πολλές περιπτώσεις, οι διευθυντές που παραδοσιακά προσαρμόζουν τα κριτήρια αξιολόγησης με βάση την εμπειρία τους και τις ανάγκες του τμήματος μπορεί να βρουν την τυποποίηση που επιβάλλεται από ένα ERP σύστημα περιοριστική. Η ακαμψία αυτή μπορεί να οδηγήσει σε περιορισμένη εξατομίκευση της ανατροφοδότησης, όπως και η ανάγκη για ενιαία κριτήρια μπορεί να μην καλύπτει επαρκώς τις μοναδικές ανάγκες κάθε οργανισμού.

Αντίσταση στην Αλλαγή και Εμπλοκή των Χρηστών

Η αντίσταση στην αλλαγή είναι μια κοινή πρόκληση κατά την υιοθέτηση ERP συστημάτων. Πολλοί εργαζόμενοι αντιστέκονται στη χρήση νέων τεχνολογιών, ειδικά όταν αυτές αλλάζουν ριζικά καθιερωμένες διαδικασίες (O'Leary, 2000). Οι εργαζόμενοι που ήταν εξοικειωμένοι με πιο άτυπες διαδικασίες αξιολόγησης μπορεί να δουν την τυποποίηση μέσω ERP ως απειλή για την προσωπική τους εξέλιξη και την εξατομικευμένη ανατροφοδότηση που λάμβαναν στο παρελθόν.

Η αντιμετώπιση αυτής της αντίστασης απαιτεί ισχυρή στρατηγική διαχείρισης της αλλαγής, καθώς και εκπαίδευση του προσωπικού ώστε να κατανοήσουν τα πλεονεκτήματα του ERP συστήματος. Οργανισμοί που επενδύουν στην εκπαίδευση των εργαζομένων και ενσωματώνουν τις ανησυχίες τους στη διαδικασία μετάβασης έχουν μεγαλύτερη επιτυχία στην υιοθέτηση των συστημάτων ERP (Obedgiu, Bagire, & Kimuli, 2021).

Πολυπλοκότητα στη Ρύθμιση και Διαχείριση

Ένα σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί κατά την υιοθέτηση ERP συστημάτων είναι η πολυπλοκότητα στη ρύθμιση και διαχείριση τους. Η εφαρμογή ενός ERP συστήματος απαιτεί εξειδικευμένη γνώση και σημαντική επένδυση σε τεχνολογικούς και ανθρώπινους πόρους (Kumar & Van Hilleegersberg, 2000). Η εγκατάσταση και η παραμετροποίηση των συστημάτων αυτών μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολη για μικρότερους οργανισμούς, οι οποίοι ενδέχεται να μην έχουν την απαιτούμενη τεχνική υποστήριξη ή τους πόρους για τη διαχείριση αυτής της μετάβασης.

Επιπλέον, η προσαρμογή του ERP για να καλύψει τις ανάγκες εξατομικευμένης αξιολόγησης μπορεί να αποδειχθεί πολύπλοκη, καθώς τα ERP συστήματα είναι σχεδιασμένα για γενικότερες επιχειρησιακές ανάγκες και όχι για ειδικές απαιτήσεις κάθε οργανισμού (Monk & Wagner, 2012). Η πολυπλοκότητα αυτή μπορεί να οδηγήσει σε επιπλέον κόστος και καθυστερήσεις στην υλοποίηση του έργου.

Περιορισμοί στην Εξατομίκευση της Ανατροφοδότησης

Αν και τα ERP συστήματα προσφέρουν τη δυνατότητα αυτοματοποίησης της διαδικασίας αξιολόγησης, ενδέχεται να περιορίσουν την εξατομίκευση στην παροχή ανατροφοδότησης. Η εφαρμογή σταθερών κριτηρίων μπορεί να μειώσει την ευελιξία που είχαν οι διευθυντές στις παραδοσιακές μεθόδους αξιολόγησης, όπου μπορούσαν να προσαρμόσουν την ανατροφοδότηση με βάση την προσωπική σχέση και τις παρατηρήσεις τους για τον εργαζόμενο.

Αυτό μπορεί να δημιουργήσει απογοήτευση στους εργαζόμενους, καθώς η ανατροφοδότηση μέσω ERP συστημάτων μπορεί να φαίνεται πιο «τυποποιημένη» και λιγότερο προσωπική. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, οι οργανισμοί θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι το ERP σύστημα παρέχει δυνατότητες εξατομικευμένης ανατροφοδότησης, επιτρέποντας στους διευθυντές να προσαρμόζουν τις αξιολογήσεις τους στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του κάθε εργαζομένου (Nagendra & Deshpande, 2021).

2.4 Διαχείριση Ανταμοιβών στην εποχή των ERP

Η διαχείριση ανταμοιβών αποτελεί έναν από τους πιο κρίσιμους τομείς της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, καθώς είναι άμεσα συνδεδεμένη με την παρακίνηση, την απόδοση και την αφοσίωση των εργαζομένων. Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, τα ERP συστήματα έχουν μεταμορφώσει τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζονται οι ανταμοιβές, προσφέροντας βελτιωμένη διαφάνεια, τυποποίηση και δικαιοσύνη στις διαδικασίες κατανομής τους. Τα ERP συστήματα δεν αποτελούν μόνο τεχνολογικό εργαλείο, αλλά και στρατηγικό πλεονέκτημα που ενισχύει τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Η διαχείριση ανταμοιβών στην εποχή των ERP συστημάτων έχει εξελιχθεί σε μια πιο τυποποιημένη και διαφανή διαδικασία, η οποία εξασφαλίζει δίκαιη κατανομή των ανταμοιβών βάσει μετρήσιμων δεικτών απόδοσης. Η αυτοματοποίηση που προσφέρουν τα ERP συστήματα βελτιώνει την αποδοτικότητα, ενώ η ενίσχυση της διαφάνειας και της δικαιοσύνης ενισχύει την εμπιστοσύνη και την αφοσίωση των εργαζομένων. Παρά τις προκλήσεις που ενδέχεται να προκύψουν, όπως η ανάγκη εκπαίδευσης και προσαρμογής στις νέες τεχνολογίες, τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν τα ERP συστήματα καθιστούν τη διαχείριση ανταμοιβών πιο αποτελεσματική και στρατηγική για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία του οργανισμού.

2.4.1 Τυποποίηση και Ακρίβεια στη Διαχείριση Ανταμοιβών

Τα ERP συστήματα προσφέρουν τη δυνατότητα τυποποίησης των διαδικασιών κατανομής ανταμοιβών, διευκολύνοντας τη συγκέντρωση και ανάλυση δεδομένων απόδοσης σε πραγματικό χρόνο. Τα ERP συστήματα επιτρέπουν στους οργανισμούς να εφαρμόζουν μετρήσιμα κριτήρια απόδοσης, όπως οι Key Performance Indicators (KPIs), διασφαλίζοντας ότι οι ανταμοιβές δίνονται βάσει αντικειμενικών δεικτών, μειώνοντας την υποκειμενικότητα και αυξάνοντας την ακρίβεια στην κατανομή των ανταμοιβών (Alshahrani et al., 2021).

Η αυτοματοποίηση μέσω ERP συστημάτων επιτρέπει τη βελτίωση της αποδοτικότητας στη διαχείριση ανταμοιβών, καθώς μειώνονται τα λάθη και αυξάνεται η ταχύτητα καταχώρησης και ανάλυσης των δεδομένων. Η τυποποίηση αυτή είναι σημαντική για τη διασφάλιση της συνέπειας στις διαδικασίες και για τη δημιουργία εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων ότι οι ανταμοιβές τους κατανέμονται δίκαια. Οι διαχειριστές έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τα κριτήρια απόδοσης σε πραγματικό χρόνο, διευκολύνοντας την ευελιξία και την ανταγωνιστικότητα του οργανισμού (2021).

2.4.2 Ενίσχυση της Δικαιοσύνης και της Διαφάνειας

Η δικαιοσύνη και η διαφάνεια είναι δύο από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα που προσφέρουν τα ERP συστήματα στη διαχείριση ανταμοιβών. Σύμφωνα με την έρευνα των Obedgiu et al. (2021), η ενσωμάτωση των ERP συστημάτων βελτιώνει την πρόσβαση των εργαζομένων σε πληροφορίες σχετικά με τις επιδόσεις τους και τα κριτήρια αξιολόγησης. Αυτό επιτρέπει στους εργαζόμενους να έχουν καλύτερη κατανόηση της διαδικασίας και να διασφαλίζουν ότι οι ανταμοιβές τους βασίζονται σε αντικειμενικές και δίκαιες αξιολογήσεις.

Η πρόσβαση σε δεδομένα απόδοσης και η διαφάνεια που προσφέρουν τα ERP συστήματα ενισχύουν την αίσθηση δικαιοσύνης μεταξύ των εργαζομένων, γεγονός που οδηγεί σε

υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και αφοσίωσης. Οι εργαζόμενοι μπορούν να παρακολουθούν τις προσωπικές τους επιδόσεις και να κατανοούν καλύτερα πώς οι ανταμοιβές συνδέονται με την απόδοσή τους (Al-Khaffaf, Abunadi, & Al-Ghamdi, 2021).

2.4.3 Προσαρμοστικότητα στις Ανταμοιβές

Ένα άλλο πλεονέκτημα των ERP συστημάτων είναι η ευελιξία που προσφέρουν στη διαχείριση ανταμοιβών. Τα ERP συστήματα επιτρέπουν την προσαρμογή των προγραμμάτων ανταμοιβών με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης και των εργαζομένων. Οι οργανισμοί μπορούν να διαμορφώσουν προσαρμοσμένα προγράμματα ανταμοιβών που βασίζονται στην επίτευξη συγκεκριμένων στόχων ή τη βελτίωση της παραγωγικότητας. Η ευελιξία αυτή επιτρέπει στις επιχειρήσεις να ενσωματώσουν καινοτόμα προγράμματα κινήτρων και ανταμοιβών που βελτιώνουν την παρακίνηση και τη δέσμευση του προσωπικού (Alshahrani et al., 2021).

Τα ERP συστήματα επιτρέπουν επίσης την εξατομίκευση των ανταμοιβών, προσφέροντας στους εργαζομένους τη δυνατότητα να επιλέξουν ανάμεσα σε διαφορετικές μορφές ανταμοιβών, ανάλογα με τις προτιμήσεις και τις ανάγκες τους. Αυτή η εξατομίκευση μπορεί να περιλαμβάνει όχι μόνο οικονομικές ανταμοιβές, αλλά και άλλες μορφές επιβράβευσης, όπως προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης, άδειες ή «bonus» παραγωγικότητας (Nagendra & Deshpande, 2021).

2.4.4 Προκλήσεις στην Υιοθέτηση ERP στη Διαχείριση Ανταμοιβών

Η ενσωμάτωση ERP συστημάτων στη διαχείριση ανταμοιβών προσφέρει σημαντικά οφέλη όσον αφορά την τυποποίηση, την ακρίβεια και τη διαφάνεια των διαδικασιών. Ωστόσο, όπως και με κάθε τεχνολογική λύση, υπάρχουν και προκλήσεις που οι οργανισμοί πρέπει να αντιμετωπίσουν για να διασφαλίσουν την επιτυχία της υλοποίησης και τη μέγιστη απόδοση των ERP συστημάτων στον τομέα αυτό.

Η εγκατάσταση και παραμετροποίηση ενός ERP συστήματος για τη διαχείριση ανταμοιβών μπορεί να είναι ιδιαίτερα περίπλοκη. Κάθε οργανισμός έχει τις δικές του μοναδικές ανάγκες και διαδικασίες ανταμοιβών, οι οποίες πρέπει να ευθυγραμμιστούν με τις λειτουργίες του ERP. Η παραμετροποίηση του συστήματος για να ταιριάζει στις προϋποθέσεις και πολιτικές ανταμοιβών κάθε οργανισμού απαιτεί τεχνική εξειδίκευση, και συχνά απαιτείται η διαρκής υποστήριξη από εξειδικευμένο προσωπικό. Επιπλέον, η πολυπλοκότητα αυτή αυξάνεται όταν οι οργανισμοί θέλουν να εφαρμόσουν εξατομικευμένα προγράμματα ανταμοιβών για διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων, τα οποία πρέπει να υποστηρίζονται και να λειτουργούν σωστά μέσω του συστήματος ERP.

Η υιοθέτηση ενός ERP συστήματος για τη διαχείριση ανταμοιβών μπορεί να προκαλέσει επίσης αντίσταση από τους εργαζομένους, κυρίως λόγω της πολυπλοκότητας και του νέου τρόπου λειτουργίας που εισάγει. Οι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην κατανόηση και τη χρήση του συστήματος, ειδικά αν έχουν συνηθίσει σε πιο παραδοσιακές μεθόδους κατανομής ανταμοιβών. Η έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης ή υποστήριξης μπορεί να δημιουργήσει αρνητικά συναισθήματα απέναντι στο σύστημα, επηρεάζοντας την

αποδοτικότητα της χρήσης του. Η αντίσταση αυτή μπορεί να μειώσει την υιοθέτηση του συστήματος και να περιορίσει τα οφέλη που προκύπτουν από τη χρήση του.

Παρόλο που τα ERP συστήματα παρέχουν υψηλό βαθμό αυτοματοποίησης και ακρίβειας στη διαχείριση ανταμοιβών, η προσαρμογή τους σε εξατομικευμένα ή ευέλικτα προγράμματα ανταμοιβών μπορεί να είναι δύσκολη. Οι οργανισμοί που θέλουν να εφαρμόσουν καινοτόμα ή εξατομικευμένα προγράμματα ανταμοιβών, όπως ευέλικτα πακέτα παροχών ή bonus που βασίζονται σε διαφορετικούς δείκτες απόδοσης, μπορεί να αντιμετωπίσουν περιορισμούς στην εφαρμογή αυτών των προγραμμάτων μέσω του ERP συστήματος. Αυτό συμβαίνει επειδή τα ERP συστήματα, αν και ευέλικτα, τείνουν να έχουν περιορισμούς στην παραμετροποίηση για την υποστήριξη εξαιρετικά εξατομικευμένων πολιτικών, αυξάνοντας την ανάγκη για προσαρμοσμένες λύσεις.

Η υιοθέτηση ERP συστημάτων στη διαχείριση ανταμοιβών προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα, αλλά απαιτεί προσεκτική διαχείριση για να αποφευχθούν οι προκλήσεις που συνοδεύουν την εφαρμογή τους.

2.5 Συμπέρασμα

Η ενσωμάτωση των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες δεν αποτελεί απλώς μια τεχνολογική αναβάθμιση, αλλά μια συνολική στρατηγική αλλαγή που επαναπροσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί διαχειρίζονται το ανθρώπινο κεφάλαιο τους. Η αποτελεσματική υλοποίηση αυτών των συστημάτων ενισχύει τη διαφάνεια, την αποδοτικότητα και την ευελιξία των HR λειτουργιών, προσφέροντας στους οργανισμούς ένα ισχυρό εργαλείο για τη βελτιστοποίηση της απόδοσης των εργαζομένων και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας τους σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον.

Ένα από τα πιο εμφανή πλεονεκτήματα των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες είναι η βελτίωση της συνολικής αποδοτικότητας. Με την αυτοματοποίηση και την ενοποίηση των δεδομένων HR, μειώνεται σημαντικά η ανάγκη για χειρωνακτική καταχώρηση δεδομένων και η πιθανότητα ανθρώπινων λαθών, προσφέροντας μεγαλύτερη ακρίβεια και ταχύτητα στις καθημερινές διαδικασίες. Ταυτόχρονα, τα συστήματα αυτά επιτρέπουν την ανάλυση των δεδομένων σε πραγματικό χρόνο, δίνοντας στους HR διαχειριστές τη δυνατότητα να λαμβάνουν τεκμηριωμένες και έγκαιρες αποφάσεις σχετικά με τη στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού, την ανάπτυξη ταλέντων, και την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων.

Ένα άλλο βασικό πλεονέκτημα είναι η ευελιξία που προσφέρουν τα ERP συστήματα στην προσαρμογή των HR διαδικασιών στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς. Σε περιόδους κρίσεων, όπως η πανδημία COVID-19, η οποία άλλαξε ριζικά τον τρόπο εργασίας και επικοινωνίας, οι οργανισμοί που είχαν υιοθετήσει ERP συστήματα είχαν τη δυνατότητα να μεταβούν σε απομακρυσμένη εργασία χωρίς να θυσιάσουν την αποδοτικότητα και τη συνεργασία μεταξύ των τμημάτων τους. Αυτή η δυνατότητα να ανταποκρίνονται γρήγορα σε απρόβλεπτες αλλαγές δίνει στους οργανισμούς ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, καθώς ενισχύει την ανθεκτικότητά τους απέναντι σε εξωτερικούς παράγοντες.

Η συμβολή των ERP συστημάτων στη βελτίωση της διαφάνειας και της δικαιοσύνης στις HR διαδικασίες είναι εξίσου σημαντική. Με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων για την παρακολούθηση της απόδοσης και τη διαχείριση των ανταμοιβών, οι οργανισμοί μπορούν

να εξασφαλίσουν ότι οι αποφάσεις που αφορούν την αξιολόγηση και τις ανταμοιβές των εργαζομένων βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια, μειώνοντας τον κίνδυνο αδικιών ή προκαταλήψεων. Η αίσθηση της δικαιοσύνης στις διαδικασίες αυτές είναι κρίσιμη για τη διατήρηση της αφοσίωσης και της ικανοποίησης των εργαζομένων, κάτι που οδηγεί σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και μείωση του ποσοστού αποχωρήσεων.

Ωστόσο, παρά τα οφέλη, η υιοθέτηση των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες δεν είναι χωρίς προκλήσεις. Η αρχική επένδυση για την εγκατάσταση και την προσαρμογή του συστήματος μπορεί να είναι σημαντική, ενώ η μετάβαση σε ένα νέο σύστημα ενδέχεται να προκαλέσει αντιστάσεις από το προσωπικό, ιδίως σε οργανισμούς με μακροχρόνιες παραδοσιακές πρακτικές HR. Οι οργανισμοί που επιθυμούν να αξιοποιήσουν πλήρως τα οφέλη των ERP συστημάτων θα πρέπει να επενδύσουν σε εκπαίδευση και αλλαγή κουλτούρας, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι κατανοούν τα πλεονεκτήματα και είναι σε θέση να χρησιμοποιούν τα συστήματα αποτελεσματικά.

Συμπερασματικά, τα ERP συστήματα αποτελούν ένα αναπόσπαστο μέρος της σύγχρονης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Ο συνδυασμός τεχνολογικής ευελιξίας, διαφάνειας, και αυτοματισμού προσφέρει στους οργανισμούς μια ισχυρή βάση για την επίτευξη υψηλών επιπέδων απόδοσης και ανάπτυξης. Καθώς οι τεχνολογίες αυτές συνεχίζουν να εξελίσσονται, οι οργανισμοί που θα επιδιώξουν την πλήρη ενσωμάτωση των ERP συστημάτων στις HR λειτουργίες τους θα μπορέσουν να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητά τους και να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις προκλήσεις του μέλλοντος.

3. Μεθοδολογία

3.1. Σχεδιασμός της Έρευνας

Ο σχεδιασμός της παρούσας έρευνας στοχεύει στην κατανόηση της επίδρασης των ERP συστημάτων στις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών, με έμφαση στις αντιλήψεις της υψηλότερης, της μέσης και του κατώτερης ιεραρχίας. Η έρευνα χρησιμοποιεί τη μέθοδο της ποσοτικής ανάλυσης, η οποία επιτρέπει τη συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων από ένα μεγάλο δείγμα συμμετεχόντων.

Περιγραφή του Ερευνητικού Σχεδίου

Η έρευνα διεξάγεται με τη χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο δημιουργήθηκε και διανεμήθηκε μέσω Google Docs (Google Forms). Η επιλογή του Google Forms έγινε για τη συλλογή δεδομένων από ένα ευρύ δείγμα συμμετεχόντων και τη δυνατότητα εξαγωγής τους για περαιτέρω ανάλυση με απλό και αποδοτικό τρόπο.

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου με κλίμακες Likert, για τη προσδιορισμό των αντιλήψεων και των στάσεων των συμμετεχόντων. Οι ερωτήσεις σχεδιάστηκαν για να εξετάσουν συγκεκριμένες πτυχές της αξιολόγησης προσωπικού και της διαχείρισης ανταμοιβών μέσω ERP συστημάτων, με έμφαση στην αντικειμενικότητα και τη διαφάνεια των διαδικασιών.

Επιλογή της Ποσοτικής Μεθόδου και Ανάλυση με SPSS

Η ποσοτική μέθοδος επιλέχθηκε με στόχο την διεξαγωγή αποτελεσμάτων που μπορούν να γενικευτούν σε ευρύτερους πληθυσμούς. Μετά τη συλλογή των δεδομένων μέσω του Google Forms, αυτά εξάγονται και εισάγονται στο SPSS για ανάλυση. Το SPSS προσφέρει ισχυρά εργαλεία για την επεξεργασία μεγάλων συνόλων δεδομένων και την εφαρμογή ποικίλων στατιστικών τεχνικών, όπως η ανάλυση συσχετίσεων και η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA). Οι τεχνικές αυτές θα χρησιμοποιηθούν για την εξέταση διαφορών και ομοιοτήτων στις αντιλήψεις μεταξύ των τριών ομάδων συμμετεχόντων.

Ερευνητικά Ερωτήματα και Υποθέσεις

Η έρευνα διαμορφώνεται γύρω από τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Πώς αντιλαμβάνονται τα ιεραρχικά επίπεδα η την επίδραση των ERP συστημάτων στις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού σε σύγκριση με το κατώτερο προσωπικό;

Υπόθεση 1: Τα υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα αντιλαμβάνονται τα ERP συστήματα ως εργαλεία που βελτιώνουν την αποδοτικότητα και την ακρίβεια των διαδικασιών αξιολόγησης προσωπικού σε μεγαλύτερο βαθμό από την κατώτερη ιεραρχία.

2. Ποιες είναι οι αντιλήψεις των ιεραρχικών επιπέδων σχετικά με τη δικαιοσύνη στις ανταμοιβές που παρέχονται μέσω των ERP συστημάτων;

Υπόθεση 2: Τα υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα θεωρούν ότι τα ERP συστήματα ενισχύουν τη δικαιοσύνη στη διαχείριση ανταμοιβών, σε σχέση με τη μέση και την κατώτερη ιεραρχία οι οποίες μπορεί να αντιλαμβάνονται αυξημένη τυποποίηση και λιγότερη ευελιξία.

3. Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις αντιλήψεις μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων σχετικά με την ενσωμάτωση των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες;

Υπόθεση 3: Υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις αντιλήψεις μεταξύ των τριών ιεραρχικών επιπέδων σχετικά με την αποτελεσματικότητα της ενσωμάτωσης των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες.

Τα ερευνητικά αυτά ερωτήματα και οι υποθέσεις θα διερευνηθούν μέσω της συλλογής δεδομένων από τις τρεις ομάδες συμμετεχόντων και της ανάλυσης των αποτελεσμάτων χρησιμοποιώντας το SPSS. Η συγκριτική ανάλυση που θα προκύψει από αυτή τη διαδικασία θα επιτρέψει την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την αντίληψη της αποτελεσματικότητας, της δικαιοσύνης και της αποδοτικότητας των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες.

3.2. Δειγματοληψία και Συλλογή Δεδομένων

Η δειγματοληψία και η συλλογή δεδομένων αποτελούν κρίσιμα βήματα για τη διεξαγωγή μιας αξιόπιστης και έγκυρης έρευνας. Στην παρούσα έρευνα, η οποία στοχεύει να κατανοήσει την επίδραση των ERP συστημάτων στις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών, θα χρησιμοποιηθεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα από εργαζομένους που προέρχονται από διάφορα επίπεδα ιεραρχίας εντός των οργανισμών.

Περιγραφή του Δείγματος

Το δείγμα της έρευνας θα αποτελείται από εργαζομένους που κατέχουν διαφορετικές θέσεις στον οργανισμό, συμπεριλαμβανομένης της υψηλότερης, της μέσης και της κατώτερης ιεραρχίας. Συγκεκριμένα, το δείγμα περιλαμβάνει:

- *15 συμμετέχοντες από τη διοίκηση.*
Οι συμμετέχοντες αυτοί περιλαμβάνουν διευθυντές τμημάτων, προϊσταμένους, και ανώτερα στελέχη που εμπλέκονται άμεσα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με την αξιολόγηση προσωπικού και τη διαχείριση ανταμοιβών μέσω ERP.
- *25 συμμετέχοντες που βρίσκονται ιεραρχικά στην μέση.*
Οι συμμετέχοντες αυτοί περιλαμβάνουν θέσεις εποπτείας και διαχείρισης ομάδων. Είναι υπεύθυνοι για την παρακολούθηση της απόδοσης, την εφαρμογή των πολιτικών της εταιρείας και τη λήψη αποφάσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Επικοινωνούν τόσο με την κατώτερη όσο και με την ανώτερη ιεραρχία, διασφαλίζοντας την ομαλή λειτουργία των δραστηριοτήτων. Πρόκειται για μία ομάδα που υπόκειται σε διαδικασίες αξιολόγησης παθητικά και ενεργητικά.
- *44 συμμετέχοντες από το κατώτερο ιεραρχικά επίπεδο.*
Οι συμμετέχοντες από το κατώτερο προσωπικό περιλαμβάνουν υπαλλήλους που υπόκεινται στις διαδικασίες αξιολόγησης και ανταμοιβών και χρησιμοποιούν το ERP για τις καθημερινές τους εργασίες.

Ο στόχος είναι να συγκεντρωθούν δεδομένα από ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα που αντικατοπτρίζει τις διαφορετικές απόψεις και εμπειρίες των συμμετεχόντων, αναφορικά με τη χρήση του ERP στις HR διαδικασίες. Οι δυνατές επιλογές που θα προσφερθούν οφείλουν να αντικατοπτρίσουν πλήρως την θέση όσων ολοκληρώσουν το ερωτηματολόγιο, μειώνοντας τον παράγοντα της γενίκευσης.

Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Όπως προαναφέρθηκε, η συλλογή των δεδομένων θα πραγματοποιηθεί μέσω ενός δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο θα διανεμηθεί στους συμμετέχοντες μέσω του Google Forms. Η χρήση του Google Forms επιτρέπει τη γρήγορη και αποτελεσματική συλλογή δεδομένων, καθώς και την εύκολη εξαγωγή αυτών για περαιτέρω ανάλυση με το SPSS.

Τα ερωτηματολόγια θα αποσταλούν ηλεκτρονικά στους συμμετέχοντες μέσω email, με ένα συνοδευτικό μήνυμα που θα εξηγεί τον σκοπό της έρευνας και θα παρέχει οδηγίες για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Οι συμμετέχοντες θα έχουν τη δυνατότητα να

απαντήσουν ανώνυμα, προκειμένου να διασφαλιστεί η ειλικρίνεια των απαντήσεων και η προστασία των προσωπικών δεδομένων τους.

Ηθικές και Νομικές Παράμετροι

Κατά τη συλλογή των δεδομένων, θα ληφθούν υπόψη οι ηθικές και νομικές παράμετροι που σχετίζονται με την προστασία των προσωπικών δεδομένων και την εθελοντική συμμετοχή στην έρευνα. Συγκεκριμένα:

- **Συγκατάθεση των Συμμετεχόντων**
Πριν από τη συμμετοχή τους στην έρευνα, όλοι οι συμμετέχοντες θα ενημερωθούν πλήρως για τον σκοπό της έρευνας, τη διαδικασία συλλογής δεδομένων, και τα δικαιώματά τους. Η συμμετοχή θα είναι εθελοντική, και οι συμμετέχοντες θα έχουν τη δυνατότητα να αποσύρουν τη συμμετοχή τους ανά πάσα στιγμή.
- **Ανωνυμία και Εμπιστευτικότητα**
Η ανωνυμία των συμμετεχόντων θα διασφαλιστεί καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας. Οι απαντήσεις θα συλλέγονται χωρίς να συνδέονται με τα προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων, και τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.
- **Συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (GDPR)**
Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων θα συμμορφώνεται με τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (GDPR), διασφαλίζοντας την προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων και τη νόμιμη χρήση τους.

Με τη λήψη αυτών των μέτρων, η έρευνα θα διασφαλίσει την αξιοπιστία και την ηθική της ακεραιότητα, ενώ παράλληλα θα παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την επίδραση των ERP συστημάτων στις διαδικασίες HR.

3.3 Ανάλυση Δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων που θα συλλεχθούν κατά τη διάρκεια της έρευνας είναι ένα από τα πιο κρίσιμα στάδια για την εξαγωγή έγκυρων, αξιόπιστων και χρήσιμων συμπερασμάτων. Η χρήση κατάλληλων στατιστικών εργαλείων και τεχνικών ανάλυσης διασφαλίζει την ακρίβεια της ερμηνείας των αποτελεσμάτων, προσφέροντας την ευκαιρία να επιβεβαιωθούν ή να απορριφθούν οι ερευνητικές υποθέσεις με σαφήνεια. Επιπλέον, η λεπτομερής ανάλυση των δεδομένων μπορεί να αποκαλύψει υποκείμενες τάσεις και σχέσεις που δεν είναι άμεσα ορατές, εμπλουτίζοντας έτσι τις γνώσεις γύρω από την επίδραση των ERP συστημάτων στις διαδικασίες Ανθρώπινου Δυναμικού.

Κύριο Εργαλείο Ανάλυσης Δεδομένων

Το κύριο εργαλείο που θα χρησιμοποιηθεί για την ανάλυση των δεδομένων είναι το SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), το οποίο αποτελεί μία από τις πλέον διαδεδομένες και αξιόπιστες εφαρμογές στατιστικής ανάλυσης για κοινωνικές επιστήμες, επιχειρήσεις και γενικότερα για ποσοτική έρευνα. Το SPSS παρέχει ένα πλούσιο σύνολο εργαλείων για την

εκτέλεση τόσο απλών όσο και σύνθετων αναλύσεων, διευκολύνοντας την κατανόηση των δεδομένων και την εξαγωγή ακριβών αποτελεσμάτων.

Το SPSS προσφέρει δυνατότητες για την ανάλυση μεγάλων συνόλων δεδομένων, εξασφαλίζοντας την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων μέσω της χρήσης ισχυρών στατιστικών τεχνικών. Επίσης, επιτρέπει την εύκολη διαχείριση και χειρισμό δεδομένων, διευκολύνοντας έτσι την εφαρμογή σύνθετων τεχνικών ανάλυσης, οι οποίες είναι απαραίτητες για τη διερεύνηση των ερευνητικών υποθέσεων που σχετίζονται με την υιοθέτηση των ERP συστημάτων.

Περιγραφή των Στατιστικών Τεχνικών

Για την ανάλυση των δεδομένων που θα συλλεχθούν από τα ερωτηματολόγια, θα εφαρμοστούν οι ακόλουθες στατιστικές τεχνικές:

1. Περιγραφική Στατιστική

Η περιγραφική στατιστική θα χρησιμοποιηθεί για την περιγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων, καθώς και για τη σύνοψη των βασικών πληροφοριών από τις απαντήσεις τους. Αυτή η τεχνική περιλαμβάνει την παρουσίαση στατιστικών μέτρων όπως:

- Μέσοι όροι (Mean): Για τον υπολογισμό των μέσων τιμών στις διάφορες μεταβλητές, ώστε να υπάρχει συνολική εικόνα των τάσεων στα δεδομένα.
- Τυπικές Αποκλίσεις (Standard Deviation): Για την εκτίμηση της διασποράς των απαντήσεων γύρω από τον μέσο όρο.
- Κατανομές Συχνοτήτων (Frequency Distributions): Για την καταγραφή του αριθμού των απαντήσεων ανά κατηγορία ή κλίμακα και την αποτύπωση της κατανομής των δεδομένων.

Αυτά τα εργαλεία είναι θεμελιώδη για την κατανόηση της βασικής δομής των δεδομένων και θα προσφέρουν μια συνολική εικόνα των χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων και των απόψεών τους σχετικά με την εφαρμογή των ERP συστημάτων στις διαδικασίες Ανθρώπινου Δυναμικού.

2. Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA)

Η Ανάλυση Διακύμανσης (Analysis of Variance – ANOVA) θα εφαρμοστεί για τη διερεύνηση των διαφορών μεταξύ ομάδων συμμετεχόντων όσον αφορά τις αντιλήψεις τους για την επίδραση των ERP συστημάτων. Για παράδειγμα, η ANOVA θα βοηθήσει στην ανάλυση των διαφορών μεταξύ ανώτερων, μεσαίων και κατώτερων στελεχών αναφορικά με την αντικειμενικότητα των διαδικασιών αξιολόγησης και ανταμοιβών. Με τη χρήση της ANOVA θα εξεταστούν:

- Οι διαφορές στις μέσες τιμές μεταξύ των διαφορετικών ομάδων συμμετεχόντων.
- Η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ αυτών των ομάδων, με στόχο να επιβεβαιωθούν ή να απορριφθούν οι ερευνητικές υποθέσεις που σχετίζονται με τις αντιλήψεις των εργαζομένων.

Η συγκεκριμένη τεχνική επιτρέπει να εκτιμηθεί εάν οι διαφορές στις μέσες τιμές είναι τυχαίες ή αν απορρέουν από παράγοντες που επηρεάζουν τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων. Αυτό θα ενισχύσει τη δυνατότητα εξαγωγής ουσιαστικών συμπερασμάτων σχετικά με τις ομάδες συμμετεχόντων που έχουν διαφορετικές απόψεις για την επίδραση των ERP συστημάτων.

3. Ανάλυση Συσχέτισης (Correlation Analysis)

Η Ανάλυση Συσχέτισης θα χρησιμοποιηθεί για να διερευνηθούν οι σχέσεις μεταξύ διαφόρων μεταβλητών, όπως η εξοικείωση των συμμετεχόντων με τα ERP συστήματα και οι αντιλήψεις τους για την αποδοτικότητα των διαδικασιών αξιολόγησης προσωπικού. Θα εξεταστεί ο βαθμός στον οποίο οι διαφορετικές μεταβλητές σχετίζονται μεταξύ τους μέσω του συντελεστή συσχέτισης Pearson. Αυτή η τεχνική θα βοηθήσει στον εντοπισμό των ισχυρών και αδύναμων σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών, επιτρέποντας μια βαθύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων.

Για παράδειγμα, η ανάλυση συσχέτισης θα μπορούσε να αποκαλύψει εάν η μεγαλύτερη εξοικείωση με τα ERP συστήματα σχετίζεται με την αντίληψη για τη βελτιωμένη δικαιοσύνη στις ανταμοιβές. Αυτό το είδος ανάλυσης θα προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για τις δυναμικές που επηρεάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας.

Συμπερασματικά

Η χρήση αυτών των προηγμένων στατιστικών τεχνικών μέσω του SPSS θα επιτρέψει την εξαγωγή έγκυρων και αξιόπιστων συμπερασμάτων σχετικά με τις επιδράσεις των ERP συστημάτων. Η κατάλληλη ανάλυση των δεδομένων θα επιτρέψει την εμβάθυνση στις δυναμικές που επηρεάζουν τις διαδικασίες Ανθρώπινου Δυναμικού και θα προσφέρει πολύτιμες γνώσεις για το πώς τα ERP μπορούν να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα, τη διαφάνεια και τη δικαιοσύνη στις επιχειρήσεις.

4. Ανάλυση και Αποτελέσματα

4.1 Εισαγωγή

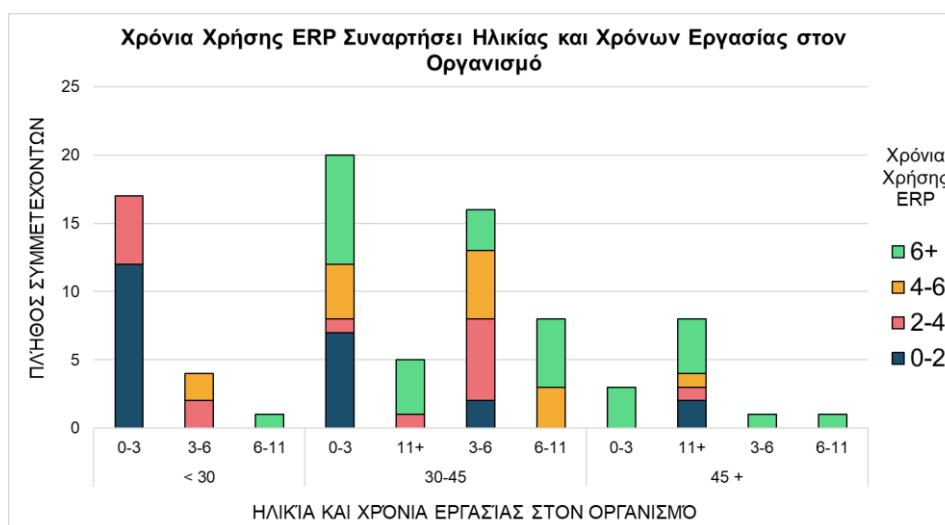
Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων που συλλέχθηκαν από το ερωτηματολόγιο, το οποίο στόχευε στην εκτίμηση της επίδρασης των συστημάτων ERP στις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών. Η ανάλυση επικεντρώνεται στις αντιλήψεις που έχουν διαμορφωθεί στα διάφορα ιεραρχικά επίπεδα των οργανισμών και εξετάζει πώς αυτές επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών HR. Για την ανάλυση των δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό SPSS, εφαρμόζοντας τόσο περιγραφικές όσο και σύνθετες στατιστικές τεχνικές όπως ANOVA και ανάλυση συσχέτισης.

4.2 Ανάλυση Δείγματος

4.2.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά των Συμμετεχόντων

Οι συμμετέχοντες κατηγοριοποιήθηκαν με βάση τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, τα οποία περιλαμβάνουν την ηλικία, τα χρόνια εργασίας στον οργανισμό και την εμπειρία στη χρήση ERP.

- **Ηλικία:** Οι συμμετέχοντες ανήκουν στις ηλικιακές κατηγορίες κάτω των 30 ετών (26,2%), 30-45 ετών (58,3%), και άνω των 45 ετών (15,5%).
- **Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό:** Τα χρόνια εμπειρίας στον οργανισμό κατανέμονται ως εξής: 0-3 χρόνια (47,6%), 3-6 χρόνια (15,5%), 6-11 χρόνια (25%) και 11+ χρόνια (11,9%).
- **Χρόνια Χρήσης ERP:** Οι συμμετέχοντες έχουν διαφορετικό βαθμό εμπειρίας στη χρήση ERP, με το 27,4% να έχει 0-2 χρόνια εμπειρίας, το 19,0% να έχει 2-4 χρόνια, το 17,9% να έχει 4-6 χρόνια, και το 35,7% να χρησιμοποιεί ERP για περισσότερα από 6 χρόνια.



Σχήμα 1. Ηλικία και Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό Συναρτήσει των Χρόνων Χρήσης ERP

Το σχήμα παρουσιάζει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος σε σχέση με τα χρόνια χρήσης του συστήματος ERP, κατανεμημένα ανά ηλικιακές ομάδες και χρόνια εργασίας στον οργανισμό. Στον οριζόντιο άξονα εμφανίζονται οι κατηγορίες ηλικίας και τα χρόνια εργασίας, ενώ στον κάθετο άξονα εμφανίζεται ο αριθμός των συμμετεχόντων. Τα διαφορετικά χρώματα στις στήλες αντιπροσωπεύουν τις κατηγορίες των ετών χρήσης ERP. Η μεγαλύτερη συμμετοχή προέρχεται από νεότερους εργαζόμενους (<30) με λιγότερα χρόνια εργασίας στον οργανισμό, ενώ οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι (45+) τείνουν να έχουν περισσότερα χρόνια χρήσης ERP.

Η ανάλυση αυτών των στοιχείων παρέχει μια εικόνα της σύνθεσης του δείγματος και μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση των αντιλήψεων που διαμορφώνονται σε διαφορετικές ηλικιακές και εμπειρικές κατηγορίες. Όπως αναμενόταν, παρατηρούμε μια εύλογη συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και των χρόνων εργασίας σε έναν οργανισμό, καθώς επίσης και με τους χρόνους χρήσης ERP που σημειώνεται ανά ηλικία.

4.2.2 Ιεραρχικές Θέσεις και χρήση ERP ανά Τμήμα

Η ανάλυση της ιεραρχικής θέσης των συμμετεχόντων και της σχέσης τους με τη χρήση του ERP αποκαλύπτει σημαντικές διαφοροποιήσεις στον τρόπο και τη συχνότητα χρήσης.

Ιεραρχικές Θέσεις

Η κατανομή των συμμετεχόντων ανάλογα με την ιεραρχική τους θέση έχει ως εξής:

- **Κατώτερη Ιεραρχία:** Οι εργαζόμενοι σε αυτήν την κατηγορία (52,4%) χρησιμοποιούν τα ERP κυρίως για εκτελεστικές λειτουργίες, όπως καταχώρηση δεδομένων και παρακολούθηση διαδικασιών αποθήκης. Η χρήση τους είναι περιορισμένη σε καθημερινές επιχειρησιακές ανάγκες.
- **Μέση Ιεραρχία:** Το 29,8% των συμμετεχόντων ανήκει σε αυτήν την κατηγορία και κάνει πιο προχωρημένη χρήση των ERP, κυρίως για τη διαχείριση ομάδων και τη λήψη αποφάσεων που αφορούν την απόδοση των εργαζομένων και τη διαχείριση των πόρων.
- **Υψηλή Ιεραρχία:** Το 17,9% των συμμετεχόντων κατέχει θέσεις στην ανώτερη διοίκηση και χρησιμοποιεί το ERP για στρατηγική διαχείριση και παρακολούθηση της απόδοσης του οργανισμού. Τα ανώτερα στελέχη χρησιμοποιούν το ERP για να λαμβάνουν αποφάσεις με βάση δεδομένα, ενώ ασχολούνται και με τη διαχείριση ανταμοιβών.

Χρήση ERP ανά Τμήμα

Ο αριθμός και το ποσοστό των εργαζομένων που χρησιμοποιούν ERP ανά τμήμα σύμφωνα με το δείγμα φαίνεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 1. Αριθμός των συμμετεχόντων και το ποσοστό επί του συνόλου συναρτήσει του τμήματος που χρησιμοποιεί το ERP

ΤΜΗΜΑ	Αριθμός Δείγματος	Ποσοστό επί του Συνολικού Δείγματος
Consultant	1	1.2%
Ανθρώπινο Δυναμικό (HR)	3	3.6%
Διαχείριση Αποθηκών	4	4.8%
Διαχείριση Μισθοδοσίας	2	2.4%
Λογιστήριο	17	20.2%
Όλα τα τμήματα	51	60.7%
Παραγωγή	6	7.1%

Το λογιστήριο και η παραγωγή έχουν τη μεγαλύτερη χρήση ERP, ενώ τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού και Διαχείρισης Μισθοδοσίας χρησιμοποιούν το σύστημα σε μικρότερο βαθμό.

4.2.3 Εξοικείωση με το ERP

Σε αυτή την ενότητα, αναλύεται ο βαθμός εξοικείωσης των συμμετεχόντων με τη χρήση του ERP στις καθημερινές τους εργασίες. Η εξοικείωση με τα ERP συστήματα είναι καθοριστικός παράγοντας για την αποτελεσματική χρήση τους.

Επίπεδα Εξοικείωσης των Συμμετεχόντων

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο εξοικειωμένοι αισθάνονται με τη χρήση του ERP στις καθημερινές τους εργασίες.

Τα αποτελέσματα κατανέμονται ως εξής:

- *Πολύ Εξοικειωμένοι:* Το 31% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι είναι πολύ εξοικειωμένο με τη χρήση του ERP. Αυτοί οι εργαζόμενοι είναι κυρίως ανώτερα διοικητικά στελέχη ή άτομα που εργάζονται για μεγάλο χρονικό διάστημα με τα ERP συστήματα και έχουν πλήρη γνώση των λειτουργιών τους. Συχνά εμπλέκονται σε διαδικασίες που απαιτούν τη χρήση σύνθετων εργαλείων του ERP, όπως η διαχείριση πόρων και η δημιουργία αναφορών.
- *Εξοικειωμένοι:* Το 32% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι είναι εξοικειωμένο με το ERP. Αυτή η ομάδα περιλαμβάνει κυρίως στελέχη της μέσης ιεραρχίας, τα οποία χρησιμοποιούν τα ERP συστήματα για διαχειριστικές λειτουργίες, όπως η παρακολούθηση απόδοσης και η αξιολόγηση προσωπικού. Αν και δεν έχουν την ίδια εξειδίκευση με τα ανώτερα στελέχη, είναι σε θέση να χρησιμοποιούν τα συστήματα με αποτελεσματικό τρόπο.
- *Ούτε Εξοικειωμένοι, Ούτε Ανεξοικειωτοι:* Το 25% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι βρίσκεται σε αυτό το μεσαίο επίπεδο εξοικείωσης. Αυτοί οι εργαζόμενοι έχουν βασική

γνώση της λειτουργίας των ERP, αλλά δεν χρησιμοποιούν όλες τις δυνατότητες του συστήματος. Συνήθως ασχολούνται με πιο απλές, καθημερινές λειτουργίες, όπως η καταχώρηση δεδομένων ή η παρακολούθηση συγκεκριμένων δεικτών απόδοσης.

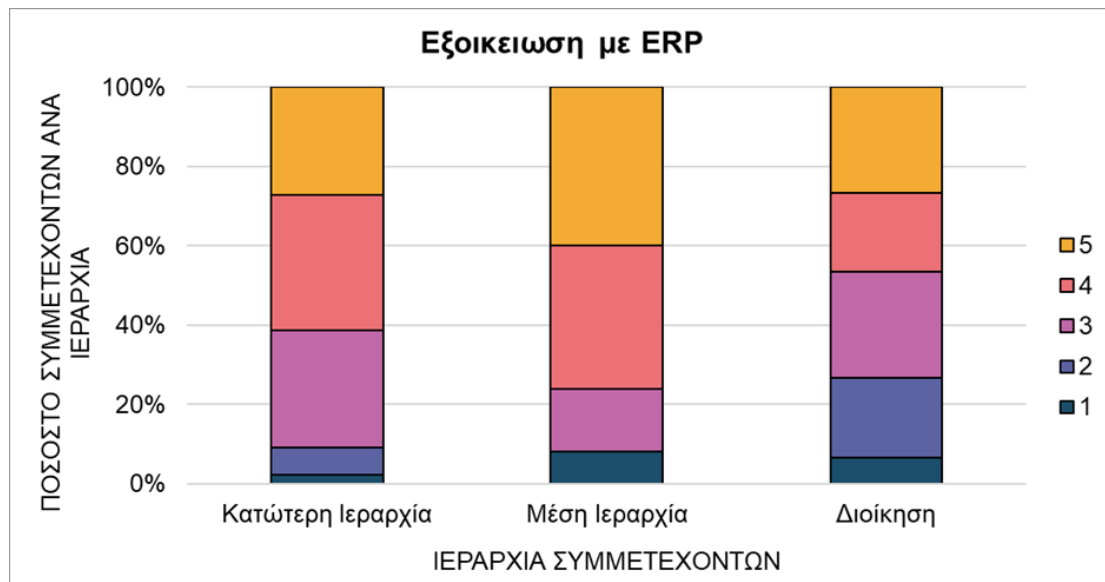
- *Ελάχιστα Εξοικειωμένοι:* Το 7% των συμμετεχόντων δήλωσε ελάχιστη εξοικείωση με τα ERP συστήματα. Αυτή η ομάδα αποτελείται κυρίως από εργαζόμενους της κατώτερης ιεραρχίας, οι οποίοι χρησιμοποιούν το ERP μόνο για βασικές λειτουργίες και δεν έχουν βαθιά γνώση του συστήματος.
- *Καθόλου Εξοικειωμένοι:* Το 5% των συμμετεχόντων δεν έχει καμία εξοικείωση με τα ERP συστήματα. Πρόκειται κυρίως για εργαζόμενους που είτε είναι νέοι στον οργανισμό είτε δεν χρησιμοποιούν τα ERP συστήματα στην καθημερινή τους εργασία.

Σχέση Εξοικείωσης με το Ιεραρχικό Επίπεδο

Παρατηρώντας το διάγραμμα:

- Στην κατώτερη ιεραρχία, οι συμμετέχοντες κατανέμονται σε όλα τα επίπεδα εξοικείωσης, με υψηλά ποσοστά σε χαμηλότερα επίπεδα εξοικείωσης (2 και 3).
- Στη μέση ιεραρχία παρατηρείται μια ισορροπημένη κατανομή μεταξύ των επιπέδων 4 και 5.
- Στη διοίκηση, παρόλο που υπάρχουν κάποιοι με υψηλή εξοικείωση (4 και 5), εξακολουθούν να υπάρχουν άτομα με χαμηλή εξοικείωση (2 και 3).

Επομένως, φαίνεται πως η εξοικείωση με το ERP δεν παρουσιάζει ξεκάθαρη συσχέτιση με το ιεραρχικό επίπεδο, καθώς υπάρχουν ποσοστά χαμηλής εξοικείωσης σε όλα τα επίπεδα.

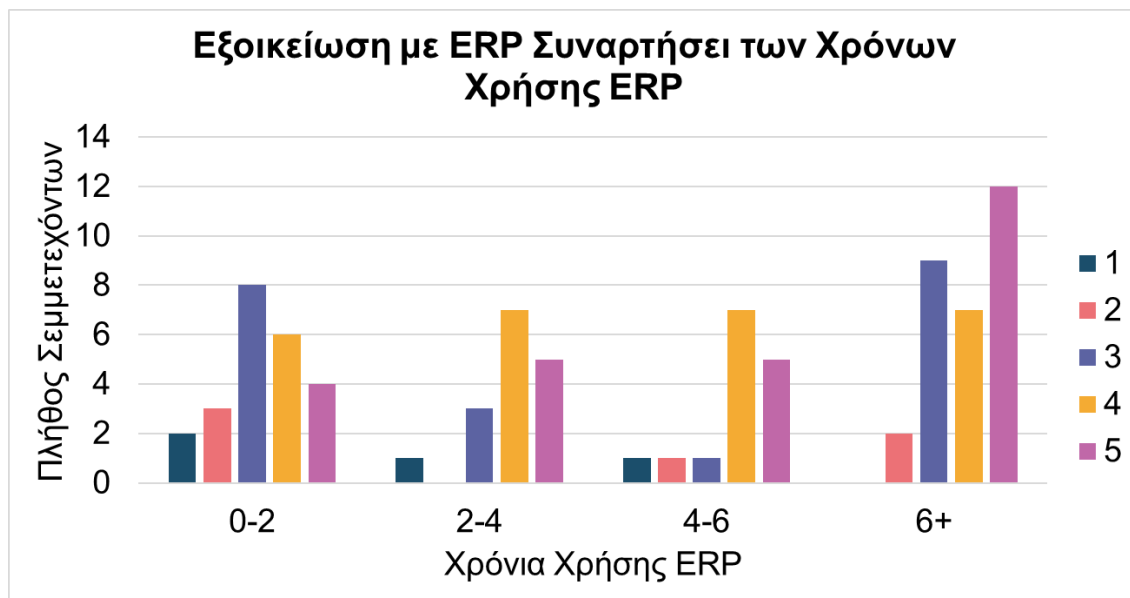


Σχήμα 2. Εξοικείωση με ERP σε σχέση με το Ιεραρχικό Επίπεδο

Σχέση Εξοικείωσης με τα Χρόνια Χρήσης ERP

Οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν το ERP για περισσότερα από 6 χρόνια είναι σαφώς πιο εξοικειωμένοι, με το **63%** αυτών να δηλώνει "Πολύ Εξοικειωμένοι" ή "Εξοικειωμένοι". Από την άλλη, οι εργαζόμενοι με μικρότερη εμπειρία στη χρήση ERP (0-2 χρόνια) παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα εξοικείωσης, με το **47%** να δηλώνει "Ούτε Εξοικειωμένοι, Ούτε Ανεξοικειωτοι" ή "Ελάχιστα Εξοικειωμένοι".

Στο παρακάτω διάγραμμα διακρίνεται ξεκάθαρα αυτή η θετική συσχέτιση.

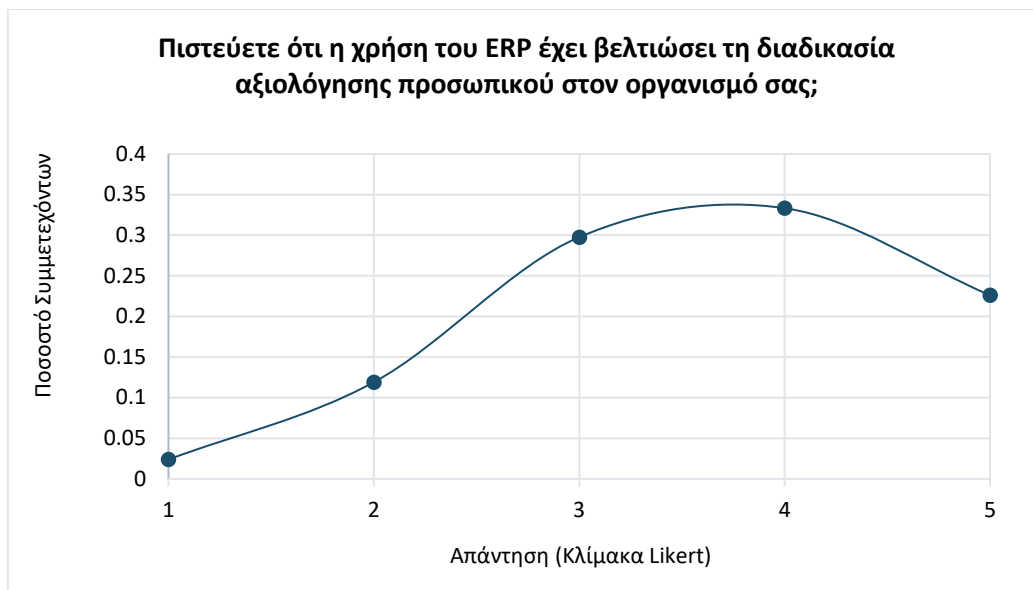


Σχήμα 3. Εξοικείωση με ERP Συναρτήσει των Χρόνων Χρήσης ERP

4.3 Ανάλυση των Αντιλήψεων για τις Διαδικασίες Αξιολόγησης Προσωπικού

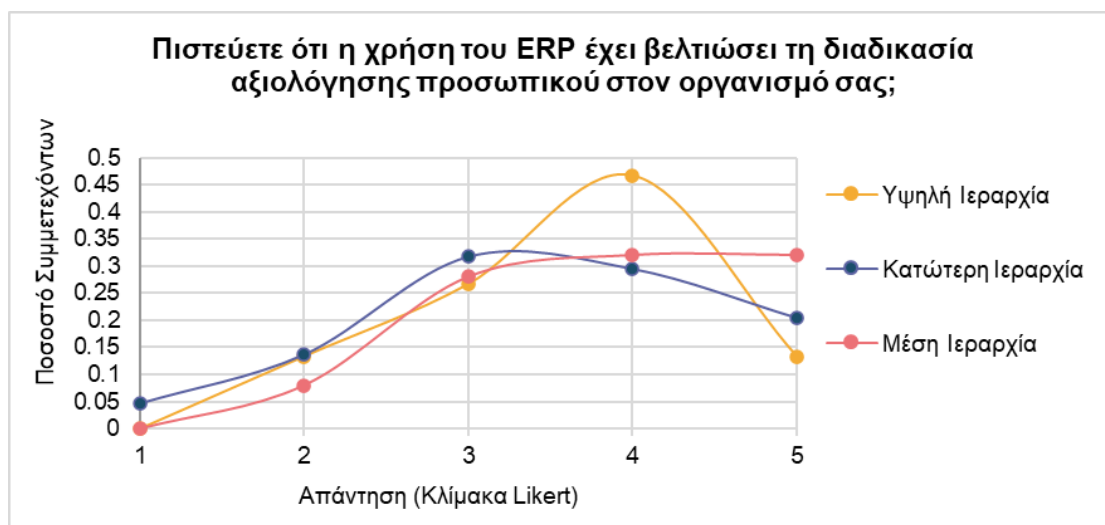
4.3.1 Βελτίωση της Διαδικασίας Αξιολόγησης μέσω ERP

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η χρήση του ERP έχει βελτιώσει τη διαδικασία αξιολόγησης προσωπικού, με το 22,6% να δηλώνει ότι το ERP βοήθησε πολύ και ένα ακόμη 33,3% να δηλώνει ότι βοήθησε αρκετά. Συγκεκριμένα, οι απαντήσεις του δείγματος παρουσιάζουν κανονική κατανομή (**Error! Reference source not found.**) με μέσο όρο 3,6 ο οποίος είναι ενδεικτικός της θετικής προδιάθεσης των συμμετεχόντων για την χρήση του ERP στην αξιολόγηση. Η τυπική απόκλιση ισούται με 1.04, καθώς δεν σημειώθηκαν πολλές ακραίες τιμές, υποδηλώνοντας την αβεβαιότητα των συμμετεχόντων επί του θέματος.



Σχήμα 4. Βελτίωση Αξιολόγησης Προσωπικού με την χρήση ERP σύμφωνα με την αντίληψη των συμμετεχόντων.

Στη συνέχεια κρίθηκε αναγκαία η ανάλυση του δείγματος σε ιεραρχικό επίπεδο (υψηλή, μέση και κατώτερη ιεραρχία). Όπως φαίνεται, συμμετέχοντες που ανήκουν στην υψηλή ιεραρχία παρουσιάζουν μια σαφή τάση προς θετικότερες αντιλήψεις όσον αφορά την βελτίωση των αξιολογήσεων, με την πλειοψηφία να απαντά 4-«Αρκετά». Αντίθετα, το κατώτερο ιεραρχικά επίπεδο κινήθηκε με πιο επιφυλακτικές απαντήσεις (3-«Ίσως ναι, ίσως όχι»), δείχνοντας μια πιο μετριασμένη θεώρηση της βελτίωσης μέσω ERP. Όσον αφορά την μέση ιεραρχία, διακρίνεται η έντονη κυριαρχία των θετικών αντιλήψεων, με τις περισσότερες απαντήσεις 5-«Πολύ» μεταξύ των ιεραρχιών. Με δεδομένο πως η μεσαία ιεραρχία συμμετέχει ενεργητικά και παθητικά στην αξιολόγηση, διαδραματίζοντας έναν ρόλο μεσάζοντα μεταξύ των δύο ακραίων ιεραρχιών (κατώτερη και ανώτερη), η αντίληψή της είναι πιο κοντά στην πραγματικότητα, καθώς αποτελεί προϊόν μιας πολύπλευρης εποπτείας ενός οργανισμού. Συνολικά, γίνεται διακριτό πως οι συμμετέχοντες που βιώνουν την αξιολόγηση μόνο με παθητικό τρόπο, δεν εμπιστεύονται την χρήση των συστημάτων ERP με τον ίδιο τρόπο που την εμπιστεύονται υψηλότερες ιεραρχίες, αν και η στάση τους είναι ελαφρώς θετική προς αυτήν.



Σχήμα 5. Βελτίωση Αξιολόγησης Προσωπικού συναρτήσει του ιεραρχικού επιπέδου.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) που πραγματοποιήθηκε για την «Υπόθεση 1», η οποία διερευνά αν τα υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα αντιλαμβάνονται τα ERP συστήματα ως εργαλεία που βελτιώνουν την αποδοτικότητα και την ακρίβεια των διαδικασιών αξιολόγησης προσωπικού σε μεγαλύτερο βαθμό από την κατώτερη ιεραρχία, δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων.

Πιο συγκεκριμένα, η ανάλυση έδειξε ότι η μέση τιμή της αντίληψης για τα ERP συστήματα είναι σχεδόν ίδια μεταξύ των τριών ομάδων (Υψηλή: Μέσος Όρος=3.6, Μεσαία: Μέσος Όρος=3.6, Κατώτερη: Μέσος Όρος=3.63), με την τιμή του F (0.0125) να είναι πολύ μικρότερη από την κρίσιμη τιμή του F (3.10931), ενώ η τιμή του P-Value ($P=0.98758$) είναι πολύ μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0.05$. Με $\alpha=0.05$, γίνεται αποδεκτός ένας κίνδυνος 5% να απορριφθεί η μηδενική υπόθεση εσφαλμένα. Είναι ευρέως αποδεκτό σε πολλές στατιστικές μελέτες ως ένα λογικό όριο για να καθοριστεί αν ένα αποτέλεσμα είναι στατιστικά σημαντικό.

Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων ως προς το πώς αντιλαμβάνονται την επίδραση των ERP συστημάτων στην αποδοτικότητα και την ακρίβεια των διαδικασιών αξιολόγησης.

4.3.2 Αντικειμενικότητα Αξιολόγησης και ERP

Μία από τις ερωτήσεις που απαντήθηκαν κατά πόσο πιστεύεται ότι επηρεάζεται η αξιολόγηση που εκτελεί κάποιος από την εξοικείωσή του με το ERP. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχει μια σαφής συσχέτιση μεταξύ της εξοικείωσης με το ERP και της αντίληψης για την αντικειμενικότητα της αξιολόγησης. Το 62% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η εξοικείωση των εργαζομένων με το ERP επηρεάζει πολύ ή αρκετά την αντικειμενικότητα των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

Όσον αφορά την έρευνα σε ιεραρχικό επίπεδο, η κατώτερη ιεραρχία εμφανίζει μια έντονη συγκέντρωση στις χαμηλότερες τιμές της κλίμακας, ιδιαίτερα στο 3, υποδηλώνοντας ότι οι εργαζόμενοι σε αυτές τις θέσεις είναι πιο επιφυλακτικοί σχετικά με το αν η εξοικείωση με το ERP βελτιώνει την αντικειμενικότητα της αξιολόγησης. Αντιθέτως, η μέση ιεραρχία συγκεντρώνεται κυρίως στην απάντηση 4, δείχνοντας ότι τα άτομα σε αυτές τις θέσεις αναγνωρίζουν περισσότερο την επίδραση της εξοικείωσης στη βελτίωση της αντικειμενικότητας. Η υψηλή ιεραρχία δείχνει επίσης θετική στάση, με την πλειοψηφία των απαντήσεων να συγκεντρώνεται στην τιμή 4. Αυτό φανερώνει ότι τα ανώτερα στελέχη αντιλαμβάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό την επίδραση της εξοικείωσης με το ERP στη διασφάλιση της αντικειμενικότητας. Η κατανομή των απαντήσεων τους είναι πιο σταθερή και ισορροπημένη, χωρίς μεγάλες διακυμάνσεις, κάτι που υποδηλώνει μια ενιαία και ισχυρή πεποίθηση στην αξία του ERP σε αυτό το πλαίσιο.

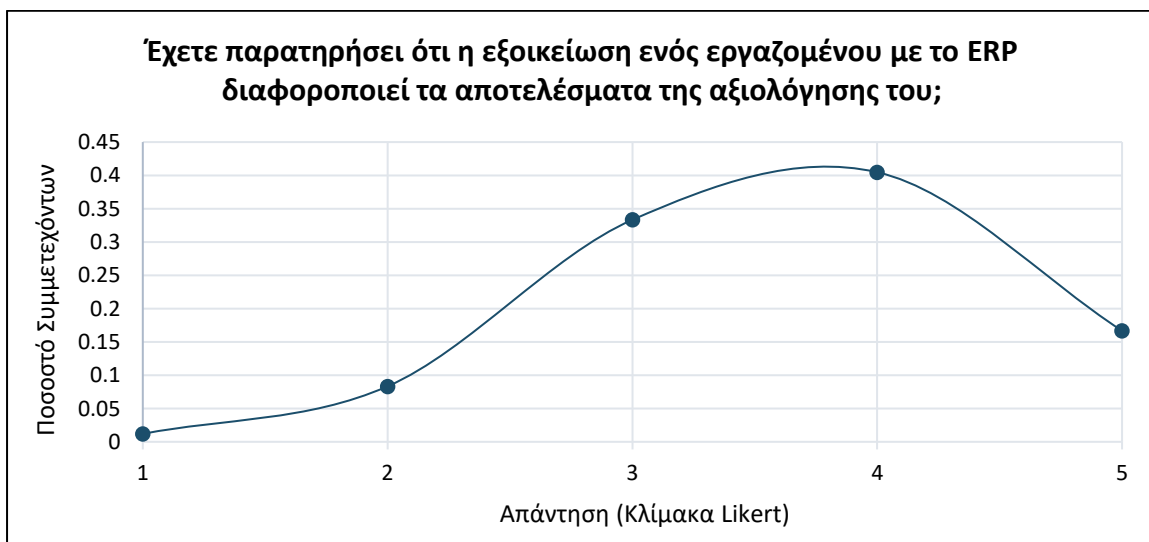
Συνολικά, το Σχήμα 6 καταδεικνύει μια σαφή διαφοροποίηση μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων, με τα ανώτερα και μεσαία στελέχη να έχουν πιο θετική άποψη για τη συμβολή της εξοικείωσης με το ERP στην αντικειμενικότητα των αξιολογήσεων, ενώ οι εργαζόμενοι σε χαμηλότερες θέσεις παραμένουν πιο επιφυλακτικοί.



Σχήμα 6. Αντικειμενικότητα της Αξιολόγησης ανά Ιεραρχία

4.3.3 Διαφορές Αποτελεσμάτων Αξιολόγησης συναρτήσει της Εξοικείωσης με το ERP του Εργαζόμενου προς Αξιολόγηση

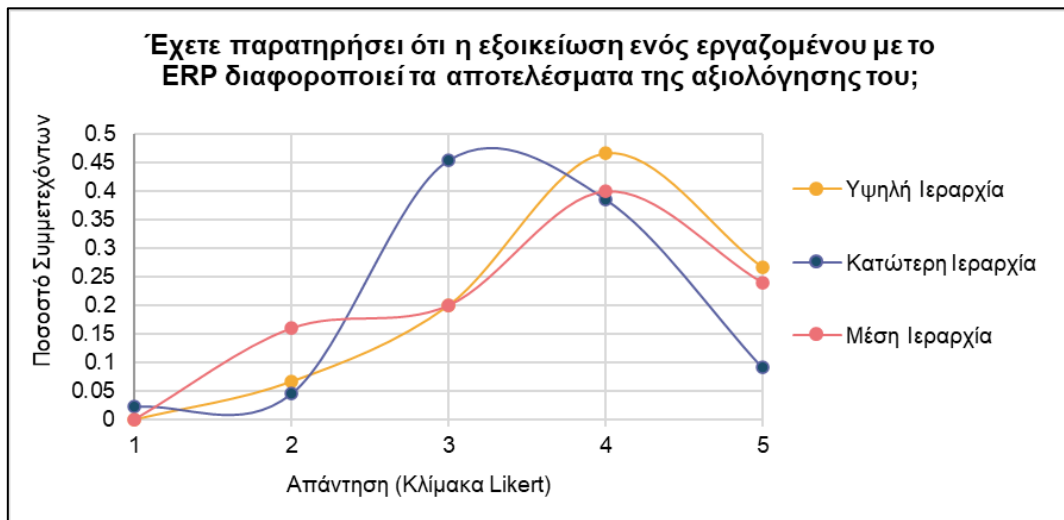
Κατά την διερεύνηση των πεποιθήσεων σχετικά με την επιρροή της παθητικής αξιολόγησης των εργαζομένων συναρτήσει της εξοικείωσής τους με το ERP, έγινε ευδιάκριτο το γεγονός πως η πλειονότητα των απαντήσεων είχε θετικό χαρακτήρα (4-«Θετικά»). Πρόκειται για έναν παράγοντα που φαίνεται να λαμβάνουν υπόψη τους οι εργαζόμενοι ως μέτρο αξιολόγησης, κάτι που πιθανόν να πηγάζει από την συνειδητοποίηση της σπουδαιότητας του ERP σε καθήκοντα καθημερινής βάσης.



Σχήμα 7 - Εξοικείωση Εργαζομένου σε σχέση με την Αξιολόγηση του

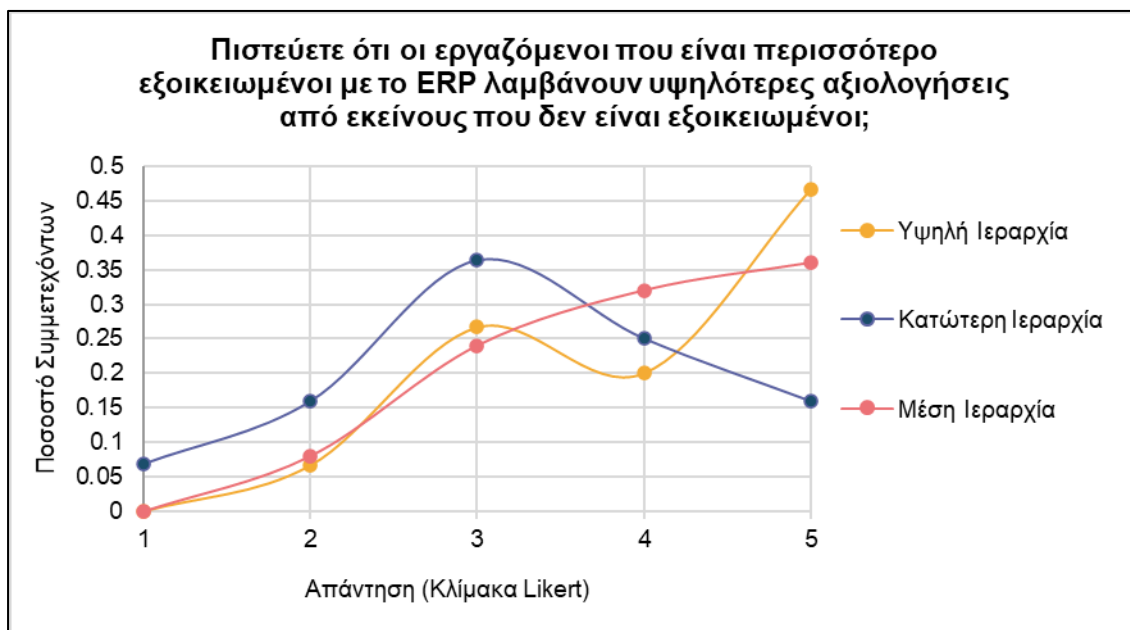
Το Σχήμα 8 απεικονίζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων σε διάφορα ιεραρχικά επίπεδα σχετικά με το αν η εξοικείωση ενός εργαζόμενου με το ERP διαφοροποιεί τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του. Η κατώτερη ιεραρχία τείνει προς χαμηλότερες τιμές, με το μεγαλύτερο

ποσοστό να συγκεντρώνεται στην απάντηση 3-«Ούτε Θετικά, Ούτε Αρνητικά», υποδηλώνοντας μια πιο επιφυλακτική στάση. Αντίθετα, οι συμμετέχοντες από τη μέση και υψηλή ιεραρχία τείνουν να αναγνωρίζουν πιο θετικά την επίδραση της εξοικείωσης με το ERP, με την πλειοψηφία να τοποθετείται στις απαντήσεις 4-«Θετικά» και 5-«Πολύ Θετικά».



Σχήμα 8. Εξοικείωση Εργαζομένου σε σχέση με την Αξιολόγηση του ανά Ιεραρχία (1).

Το παρακάτω διάγραμμα απεικονίζει τις αντιλήψεις εργαζομένων σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα σχετικά με το αν οι εργαζόμενοι που είναι περισσότερο εξοικειωμένοι με το ERP λαμβάνουν υψηλότερες αξιολογήσεις σε σύγκριση με εκείνους που δεν είναι εξοικειωμένοι. Όπως και στο προηγούμενο διάγραμμα, οι εργαζόμενοι σε κατώτερη ιεραρχία συγκεντρώνονται κυρίως στην απάντηση 3-«Ίσως ναι, ίσως όχι», δείχνοντας μεγαλύτερη επιφυλακτικότητα για το αν η εξοικείωση με το ERP επηρεάζει την αξιολόγηση. Αντίθετα, τα άτομα της υψηλής ιεραρχίας τείνουν να συμφωνούν περισσότερο με την υπόθεση αυτή, με την πλειοψηφία των απαντήσεών τους να συγκεντρώνεται στο 5-«Πολύ». Η μέση ιεραρχία έχει μια πιο ισορροπημένη κατανομή, αλλά επίσης κλίνει προς τις θετικές απαντήσεις.



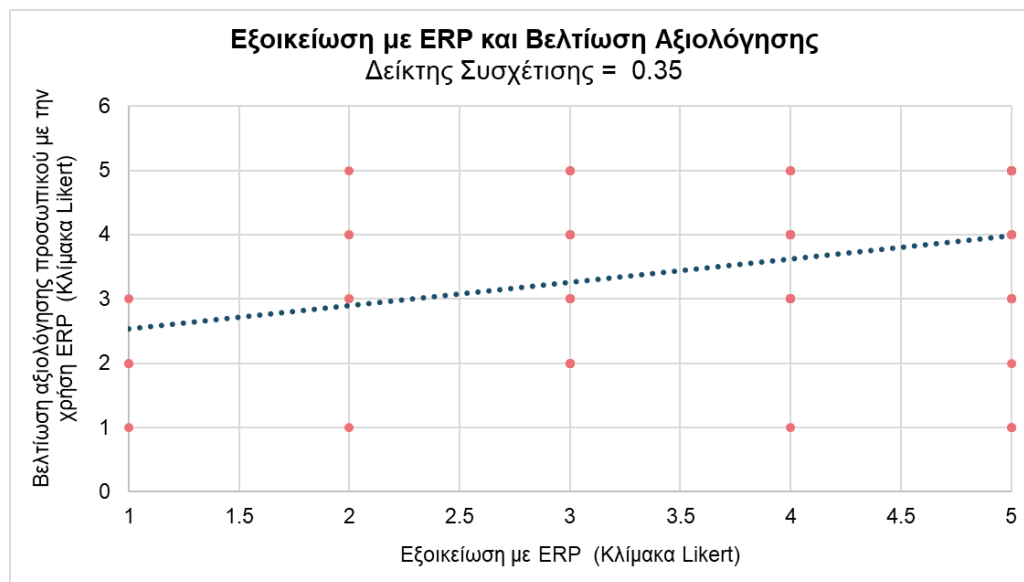
Σχήμα 9. Εξοικείωση Εργαζομένου σε σχέση με την Αξιολόγηση του ανά Ιεραρχία (2)

Η κυματοειδής μορφή της γραμμής που αντιπροσωπεύει την υψηλή ιεραρχία στο διάγραμμα είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα. Ενώ η τάση στις άλλες ιεραρχικές βαθμίδες είναι πιο ομαλή και σταδιακή, η υψηλή ιεραρχία παρουσιάζει διακυμάνσεις, με έντονες αλλαγές στις απαντήσεις. Αυτή η κυματοειδής μορφή υποδηλώνει ότι, παρόλο που όπως αναφέρθηκε νωρίτερα ένα σημαντικό ποσοστό των ανώτερων στελεχών συμφωνεί ότι η εξοικείωση με το ERP οδηγεί σε υψηλότερες αξιολογήσεις (με έντονη κορύφωση στο 5), υπάρχει επίσης μια ομάδα που είτε δεν είναι σίγουρη για αυτή την επίδραση είτε δεν συμφωνεί πλήρως (όπως φαίνεται από τη μείωση στο επίπεδο 3).

Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ως ένδειξη διαφορετικών εμπειριών ή αντιλήψεων μέσα στην ίδια ιεραρχική βαθμίδα, πιθανόν λόγω διαφορών στη χρήση του ERP ανά τμήμα ή λόγω διαφορετικών προσδοκιών από το σύστημα. Οι απότομες αυτές αλλαγές στις απαντήσεις μπορεί επίσης να υποδηλώνουν ότι τα ανώτερα στελέχη αναγνωρίζουν τόσο τα πλεονεκτήματα όσο και τα πιθανά μειονεκτήματα του ERP, διαμορφώνοντας έτσι μια πιο πολυδιάστατη εικόνα σχετικά με το πώς η εξοικείωση επηρεάζει τις αξιολογήσεις.

Αξιοσημείωτο είναι το εύρημα ότι το 53% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι που είναι εξοικειωμένοι με το ERP λαμβάνουν υψηλότερες αξιολογήσεις σε σύγκριση με εκείνους που δεν είναι τόσο εξοικειωμένοι. Ωστόσο, ένα 30% δεν παρατήρησε κάποια διαφορά, ενώ ένα μικρό ποσοστό πιστεύει ότι υπάρχει ελάχιστη ή αρνητική επίδραση.

Το παρακάτω διάγραμμα (**Error! Reference source not found.**) απεικονίζει τη συσχέτιση μεταξύ της εξοικείωσης των εργαζομένων με τα συστήματα ERP και της βελτίωσης στην αξιολόγηση του προσωπικού. Ο δείκτης συσχέτισης είναι 0.35, δείχνοντας μια θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών, που υποδηλώνει ότι όσο περισσότερο εξοικειωμένοι είναι οι εργαζόμενοι με το ERP, τόσο πιστεύεται πως η αξιολόγησή τους θα είναι καλύτερη.

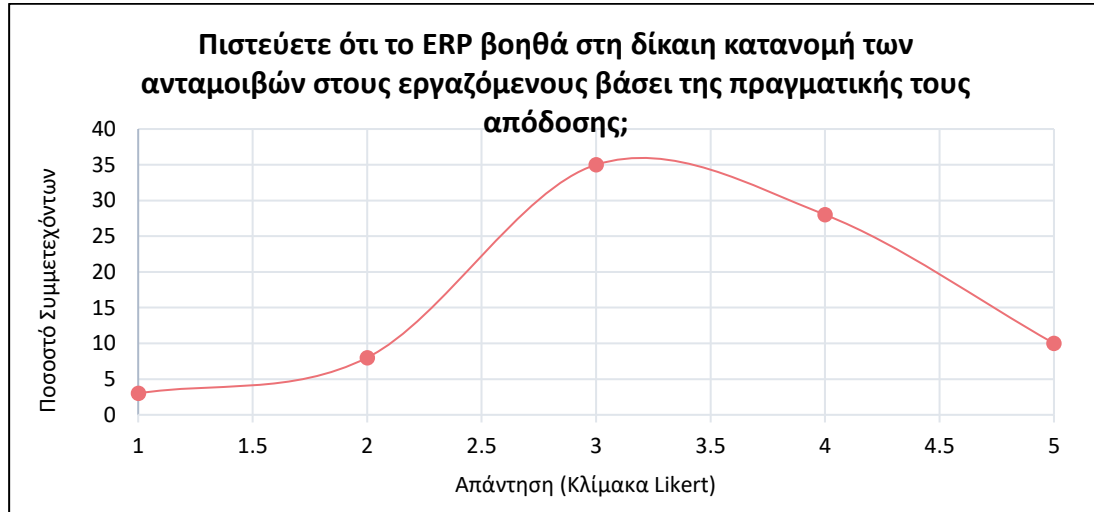


Σχήμα 10 - Συσχέτιση της Εξοικείωσης με ERP με τη Βελτίωση Αξιολόγησης

4.4 Ανάλυση των Αντιλήψεων για τη Διαχείριση Ανταμοιβών

4.4.1 Δικαιοσύνη στην Κατανομή Ανταμοιβών μέσω ERP

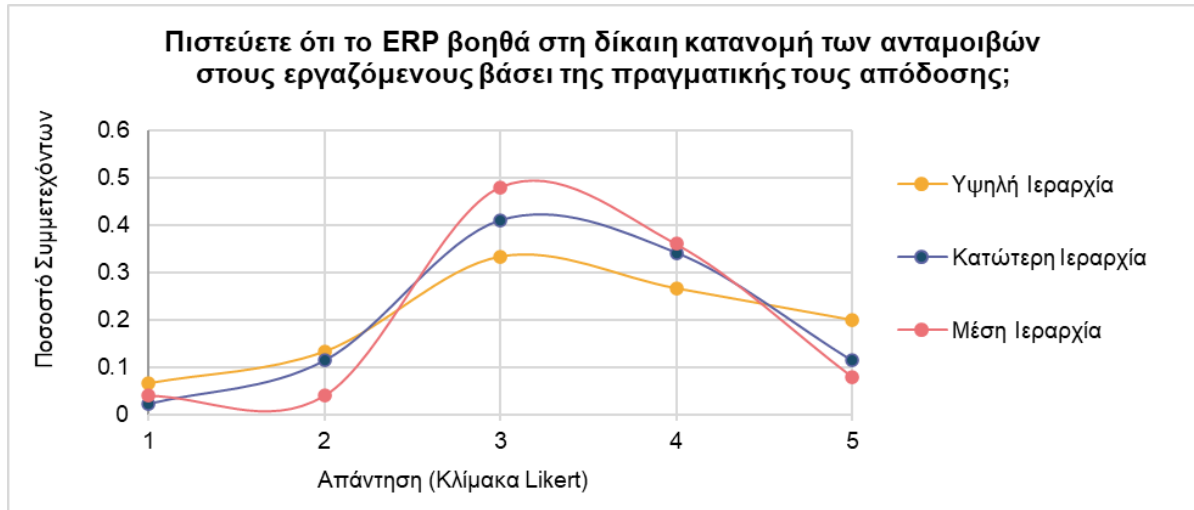
Σχεδόν το 45% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η χρήση του ERP βοηθά στη δίκαιη κατανομή των ανταμοιβών με βάση την απόδοση των εργαζομένων. Ωστόσο, ένα σημαντικό 40% έχει ουδέτερη στάση και δεν είναι βέβαιο για το κατά πόσο το ERP επιδρά στη δικαιοσύνη (Σχήμα 11).



Σχήμα 11 – Επίδραση του ERP στη Δίκαιη Κατανομή των Ανταμοιβών

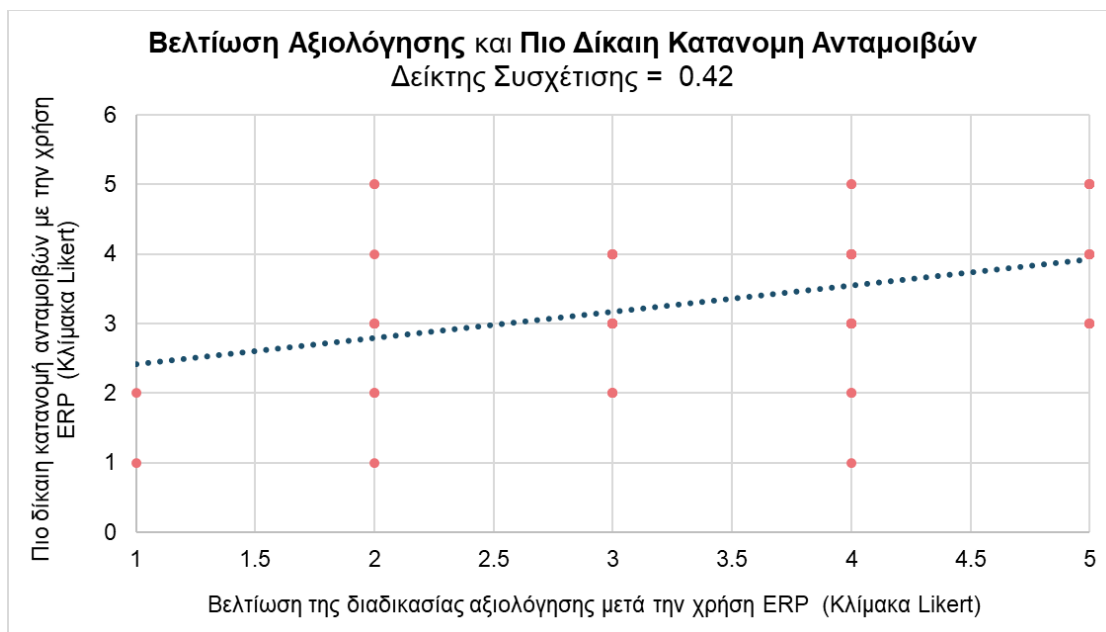
Το Σχήμα 12 παρουσιάζει τις αντιλήψεις εργαζομένων σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα σχετικά με το αν το ERP βοηθά στη δίκαιη κατανομή των ανταμοιβών βάσει της πραγματικής απόδοσης των εργαζομένων.

Η μέση ιεραρχία παρουσιάζει τη μεγαλύτερη συγκέντρωση θετικών απόψεων, με την πλειοψηφία να βρίσκεται στις απαντήσεις 3 και 4, κάτι που υποδηλώνει ότι τα άτομα σε αυτές τις θέσεις πιστεύουν ότι το ERP συμβάλλει σε μια πιο δίκαιη κατανομή των ανταμοιβών. Η κατώτερη ιεραρχία έχει παρόμοια τάση, αν και εμφανίζει μια πιο έντονη συγκέντρωση στις απαντήσεις 2 και 3, δείχνοντας μια ελαφρώς πιο επιφυλακτική στάση. Η υψηλή ιεραρχία, αν και γενικά υποστηρίζει τη θετική επίδραση του ERP, έχει μια σχετικά επίπεδη κατανομή, με λιγότερο ξεκάθαρη τάση προς τα θετικά ή αρνητικά άκρα. Αυτό υποδηλώνει μια ποικιλία απόψεων στα ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα οποία μπορεί να βλέπουν τόσο τα πλεονεκτήματα όσο και τις προκλήσεις του ERP στη δίκαιη κατανομή ανταμοιβών.



Σχήμα 12. Δίκαιη Κατανομή των Ανταμοιβών ανά Ιεραρχία

Το παρακάτω διάγραμμα (Σχήμα 13) παρουσιάζει τη συσχέτιση μεταξύ της βελτίωσης της διαδικασίας αξιολόγησης μετά την εφαρμογή των συστημάτων ERP και της αντίληψης για πιο δίκαιη κατανομή ανταμοιβών. Ο δείκτης συσχέτισης 0,42 υποδεικνύει μια μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Σύμφωνα με την αντίληψη των εργαζομένων, αυτό σημαίνει ότι καθώς βελτιώνεται η διαδικασία αξιολόγησης με τη χρήση των συστημάτων ERP, υπάρχει τάση για πιο δίκαιη κατανομή ανταμοιβών.



Σχήμα 13. Συσχέτιση Βελτίωσης Αξιολόγησης και πιο Δίκαιης Κατανομής Ανταμοιβών

Ύστερα από περαιτέρω ανάλυση διακύμανση (ANOVA) που πραγματοποιήθηκε στο SPSS για την «Υπόθεση 2», η οποία διερευνά αν η διοίκηση θεωρεί ότι τα ERP συστήματα ενισχύουν τη δικαιοσύνη στη διαχείριση ανταμοιβών ενώ το κατώτερο προσωπικό μπορεί να αντιλαμβάνεται αυξημένη τυποποίηση και λιγότερη ευελιξία, δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων.

Αναλυτικότερα, η τιμή του F (1.20837) είναι μικρότερη από την κρίσιμη τιμή F (3.10931), και η τιμή του P-value (0.30401) είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0.05$. Αυτό υποδεικνύει ότι οι διαφορές στις αντιλήψεις σχετικά με τη δικαιοσύνη στη διαχείριση ανταμοιβών δεν είναι στατιστικά σημαντικές μεταξύ των ομάδων (Υψηλή, Μέση, Κατώτερη Ιεραρχία).

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι αντιλήψεις του προσωπικού διαφορετικών ιεραρχικών βαθμίδων για το πώς τα ERP επηρεάζουν τη δικαιοσύνη στη διαχείριση των ανταμοιβών είναι παρόμοιες. Παρά τις αρχικές υποθέσεις ότι θα υπήρχε σημαντική διαφορά, τα δεδομένα δεν υποστηρίζουν αυτή τη διαφοροποίηση στις απόψεις.

4.4.2 Διαφάνεια στη Διαδικασία Κατανομής Ανταμοιβών

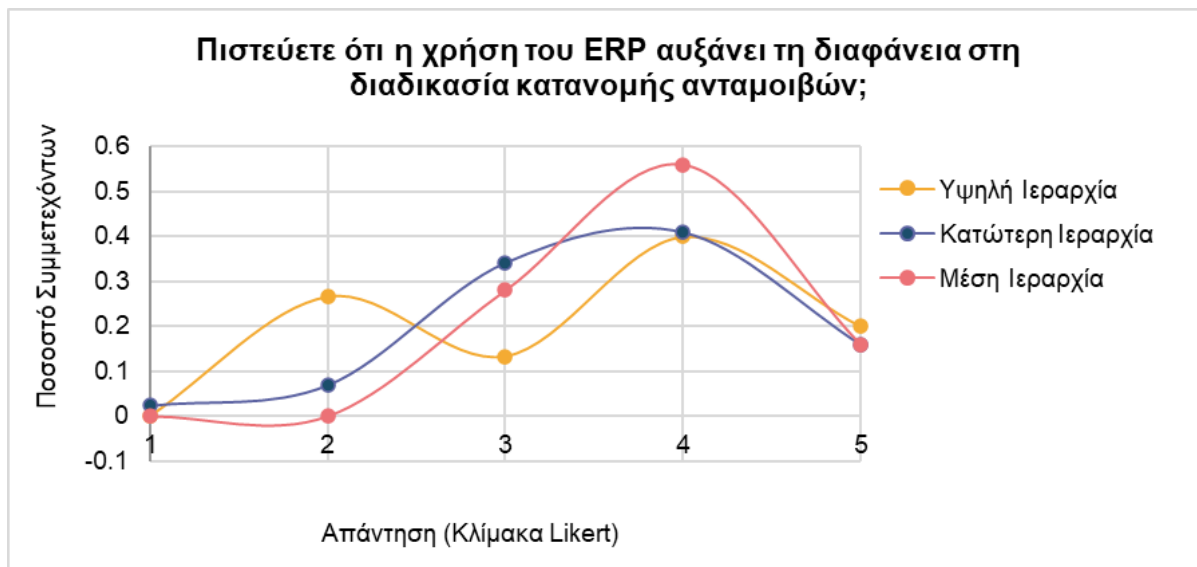
Η πλειονότητα των συμμετεχόντων θεωρεί ότι το ERP αυξάνει τη διαφάνεια στη διαδικασία κατανομής ανταμοιβών, με το 62% να δηλώνει ότι το σύστημα προσφέρει μεγαλύτερη διαφάνεια από άλλες μεθόδους. Αυτό υποδεικνύει ότι η ενσωμάτωση των ERP συστημάτων μπορεί να ενισχύσει τη διαφάνεια και τη δικαιοσύνη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.



Σχήμα 14 – Χρήση ERP και Διαφάνεια στη Διαδικασία Κατανομής Ανταμοιβών

Το παρακάτω σχήμα (Σχήμα 15) απεικονίζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων από διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα σχετικά με το αν η χρήση του ERP αυξάνει τη διαφάνεια στη διαδικασία κατανομής ανταμοιβών. Η μέση ιεραρχία δείχνει την πιο έντονη θετική στάση, με την πλειοψηφία των απαντήσεων να συγκεντρώνεται στις απαντήσεις 4 και 5, γεγονός που υποδηλώνει ότι αυτοί οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ισχυρά την επίδραση του ERP στην αύξηση της διαφάνειας. Η κατώτερη ιεραρχία εμφανίζει μια πιο ισορροπημένη κατανομή, με ελαφρά θετική τάση στις απαντήσεις 3 και 4, αλλά και ένα σημαντικό ποσοστό επιφύλαξης (στην απάντηση 2), δείχνοντας ότι υπάρχουν κάποιες αμφιβολίες για την επίδραση του ERP στη διαφάνεια. Η υψηλή ιεραρχία παρουσιάζει μια κυματοειδή μορφή, με διακυμάνσεις στις απαντήσεις. Ενώ υπάρχει μια συγκέντρωση στις απαντήσεις 4 και 5, που δείχνει ότι κάποια ανώτερα στελέχη αναγνωρίζουν τη θετική επίδραση του ERP στη διαφάνεια, παρατηρούμε

επίσης μια ανωμαλία στην απάντηση 2. Αυτό υποδηλώνει ότι υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό αμφιβολιών ή διαφοροποιημένων εμπειριών μέσα στην υψηλή ιεραρχία.



Σχήμα 15. Διαφάνεια στη Διαδικασία Κατανομής Ανταμοιβών

4.4.3 Επίδραση της Εξοικείωσης με το ERP στη Δικαιοσύνη Κατανομής των Ανταμοιβών

Ένα ακόμη ενδιαφέρον εύρημα είναι ότι οι περισσότεροι εξοικειωμένοι με τα ERP θεωρούν ότι η εξοικείωση είναι σημαντική ή αρκετά σημαντική για τη δικαιοσύνη στις ανταμοιβές, ενώ οι λιγότερο εξοικειωμένοι παρουσιάζουν περισσότερο ουδέτερη στάση.

Όσον αφορά την ιεραρχία, το Σχήμα 16 παρουσιάζει τις αντιλήψεις εργαζομένων σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα σχετικά με το κατά πόσο πιστεύεται ότι η κατανομή ανταμοιβών βελτιώνεται με τη χρήση του ERP. Η μέση ιεραρχία εμφανίζει την πιο θετική στάση, με την πλειοψηφία των απαντήσεων να συγκεντρώνεται στις απαντήσεις 4 και 5, υποδηλώνοντας ότι τα άτομα σε αυτές τις θέσεις αντιλαμβάνονται σε μεγάλο βαθμό την θετική επίδραση του ERP στη βελτίωση της κατανομής ανταμοιβών. Η κατώτερη ιεραρχία δείχνει μια πιο ισορροπημένη και επιφυλακτική στάση, με τις απαντήσεις να επικεντρώνονται στις κλίμακες 2 και 3, υποδηλώνοντας κάποια αμφιβολία ή μικρότερη αντίληψη της θετικής συνεισφοράς του ERP στις ανταμοιβές. Η υψηλή ιεραρχία εμφανίζει μια σχετικά σταθερή και πιο κυματιστή πορεία, χωρίς σημαντικές κορυφώσεις, με απαντήσεις που κατανέμονται ισόποσα σε όλες τις κατηγορίες. Η κυματοειδής αυτή μορφή δείχνει ότι τα ανώτερα στελέχη ενδέχεται να έχουν ποικίλες απόψεις ή εμπειρίες σχετικά με το ERP και την κατανομή ανταμοιβών. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι η ηγεσία έχει διαφορετικές προσδοκίες από το σύστημα, ανάλογα με την τμηματική λειτουργία και τη στρατηγική χρήση του ERP στον οργανισμό.

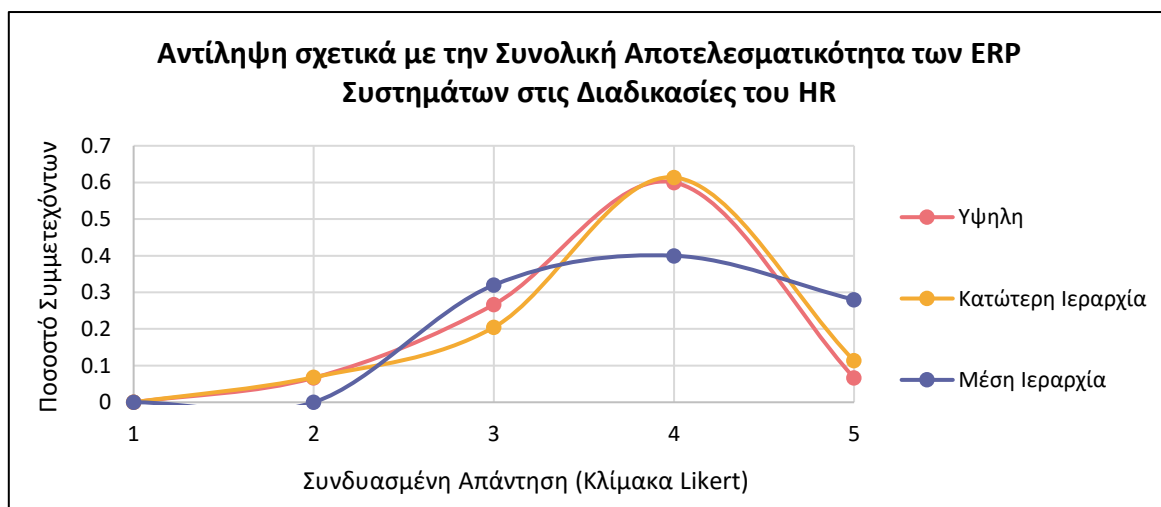


Σχήμα 16. Βελτίωση Κατανομής Ανταμοιβών ανά Ιεραρχία

4.5 Αποτελεσματικότητα της ενσωμάτωσης των ERP συστημάτων στις HR διαδικασίες .

Για την βέλτιστη εupoπτεία των πεποιθήσεων σχετικά με την αποτελεσματικότητα των ERP συστημάτων στις διαδικασίες HR, κρίθηκε απαραίτητη η συγχώνευση τεσσάρων διαφορετικών ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα, εξάχθηκε ο μέσος όρος των απαντήσεων που προέκυψαν από τα εξής ερωτήματα:

- Πώς πιστεύετε ότι η χρήση του ERP επηρεάζει την αποτελεσματικότητά στην εργασίας σας;
- Πιστεύετε ότι η χρήση του ERP έχει βελτιώσει τη διαδικασία αξιολόγησης προσωπικού στον οργανισμό σας;
- Πιστεύετε ότι το ERP βοηθά στη δίκαιη κατανομή των ανταμοιβών στους εργαζόμενους βάσει της πραγματικής τους απόδοσης;
- Πιστεύετε ότι η χρήση του ERP αυξάνει τη διαφάνεια στη διαδικασία κατανομής ανταμοιβών;



Σχήμα 17. Αντίληψη σχετικά με την συνολική αποτελεσματικότητα στις διαδικασίες του HR των ERP συστημάτων

Ανάλυση των δεδομένων

1. Υψηλή Ιεραρχία

- Η υψηλή ιεραρχία έχει μια σχετικά σταθερή πορεία με ελαφρώς υψηλότερες συγκεντρώσεις απαντήσεων γύρω από τις τιμές 3 και 4.
- Αυτό υποδηλώνει ότι τα άτομα σε υψηλότερες διοικητικές θέσεις τείνουν να βλέπουν θετικά την ενσωμάτωση του ERP στις HR διαδικασίες, με τις περισσότερες απαντήσεις να συγκεντρώνονται γύρω από το «Συμφωνώ» (4).
- Η σε μείωση στα άκρα (5) ίσως δείχνει ότι οι εργαζόμενοι υψηλή ιεραρχία δεν είναι εντελώς πεπεισμένοι για την πλήρη αποτελεσματικότητα των ERP συστημάτων σε όλες τις HR διαδικασίες, αν και γενικά εκφράζουν θετική στάση.

2. Κατώτερη Ιεραρχία

- Η κατώτερη ιεραρχία ακολουθεί μια παρόμοια τάση με τη μέση ιεραρχία, αλλά παρατηρείται μια μεγαλύτερη συγκέντρωση στις απαντήσεις γύρω από την τιμή 4.
- Αυτό δείχνει ότι και οι εργαζόμενοι στην κατώτερη ιεραρχία αναγνωρίζουν σε μεγάλο βαθμό την αποτελεσματικότητα των ERP συστημάτων, αλλά ίσως όχι με την ίδια σιγουριά όπως η υψηλή ιεραρχία.

3. Μέση Ιεραρχία

- Η μέση ιεραρχία έχει πιο επίπεδη κατανομή με κάποιες διακυμάνσεις, χωρίς έντονη συγκέντρωση σε κάποιο σημείο της κλίμακας.
- Αυτό δείχνει μια πιο ισορροπημένη ή και επιφυλακτική στάση απέναντι στην αποτελεσματικότητα των ERP, με μεγαλύτερη κατανομή ανάμεσα στις απαντήσεις 3 και 4.
- Τα άτομα της μέσης ιεραρχίας ίσως θεωρούν το ERP αποτελεσματικό, αλλά δεν το αντιμετωπίζουν με την ίδια θετικότητα όπως οι εργαζόμενοι στις άλλες βαθμίδες.

Το διάγραμμα καταδεικνύει ότι υπάρχει μια γενική θετική στάση προς την ενσωμάτωση των ERP στις HR διαδικασίες, με τις απαντήσεις να συγκεντρώνονται στις τιμές 3 και 4 για όλες τις ιεραρχικές βαθμίδες. Ωστόσο, φαίνεται ότι οι αντιλήψεις διαφέρουν ελαφρώς μεταξύ των επιπέδων, με την υψηλή και την κατώτερη ιεραρχία να τείνουν να βλέπουν πιο θετικά την επίδραση του ERP σε σχέση με τη μέση ιεραρχία, η οποία εκφράζει πιο ανάμεικτες απόψεις.

5. Συμπεράσματα και Προτάσεις

5.1. Συμπεράσματα της Έρευνας

Η έρευνα αποκάλυψε σημαντικά ευρήματα σχετικά με την επίδραση των ERP συστημάτων στις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι κατά την αντίληψη των εργαζομένων η χρήση ERP επηρεάζει θετικά τη διαφάνεια, την αντικειμενικότητα και τη δικαιοσύνη στις HR διαδικασίες, ωστόσο εντοπίστηκαν και προκλήσεις που σχετίζονται με την αβεβαιότητα κατά την αποδοχή των συστημάτων αυτών.

1. Βελτίωση της Διαδικασίας Αξιολόγησης

Ένας από τους κύριους στόχους της έρευνας ήταν να διερευνηθεί αν τα ERP συστήματα βελτιώνουν τη διαδικασία αξιολόγησης προσωπικού, καθιστώντας την πιο αντικειμενική και διαφανή. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν την υπόθεση αυτή, με την πλειοψηφία των συμμετεχόντων να αναφέρει ότι τα ERP συστήματα έχουν συμβάλει στην τυποποίηση της αξιολόγησης και στη μείωση της υποκειμενικότητας. Οι εργαζόμενοι που είναι περισσότερο εξοικειωμένοι με τα ERP αντιλαμβάνονται τη διαδικασία ως περισσότερο δίκαιη και διαφανή, κάτι αξιοσημείωτο καθώς πρόκειται για τους συμμετέχοντες που γνωρίζουν τα συστήματα αυτά καλύτερα από το υπόλοιπο δείγμα. Συνεπώς, όσο καλύτερα εκπαιδευμένος είναι ένας εργαζόμενος πάνω στο ERP, τόσο περισσότερο φαίνεται να ενισχύεται το αίσθημα της εμπιστοσύνης του ως προς την χρήση τους κατά την αξιολόγηση.

Παρά τα θετικά αποτελέσματα, ένα ποσοστό εργαζομένων εξέφρασε αμφιβολίες για την επίδραση του ERP, ειδικά σε περιπτώσεις που οι συμμετέχοντες δεν είναι αρκετά εξοικειωμένοι με τα συστήματα.

2. Δικαιοσύνη στη Διαχείριση Ανταμοιβών

Η έρευνα επιδίωξε επίσης να εξετάσει αν τα ERP συστήματα βελτιώνουν την αντίληψη για δικαιοσύνη στη διαχείριση ανταμοιβών. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν ότι τα συστήματα ERP συνέβαλαν σε πιο αντικειμενική κατανομή ανταμοιβών, βάσει απόδοσης, όπως δείχνουν οι αντιλήψεις περίπου του 45% των συμμετεχόντων. Ωστόσο, το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων (40%) διατήρησε ουδέτερη στάση υποδηλώνει ότι υπάρχει ακόμη περιθώριο βελτίωσης, ιδίως σε οργανισμούς όπου η χρήση ERP δεν έχει ενσωματωθεί πλήρως σε όλα τα επίπεδα. Αυτή η διαπίστωση δείχνει ότι η αρχική υπόθεση για τη βελτίωση της δικαιοσύνης ισχύει, αλλά η εφαρμογή των ERP δεν είναι ομοιόμορφη σε όλους τους οργανισμούς.

3. Διαφορές Αντιλήψεων Μεταξύ Ιεραρχικών Επιπέδων

Ένας από τους στόχους της έρευνας ήταν να διερευνηθούν οι διαφορές στις αντιλήψεις σχετικά με την εφαρμογή των ERP συστημάτων σε διάφορα ιεραρχικά επίπεδα του οργανισμού. Η υπόθεση ότι οι αντιλήψεις θα διαφοροποιούνταν μεταξύ της διοίκησης και του κατώτερου προσωπικού επιβεβαιώθηκε εν μέρει. Τα ανώτερα διοικητικά στελέχη θεωρούν ότι τα ERP συστήματα προσφέρουν σημαντικά στρατηγικά οφέλη, ενισχύοντας τη δικαιοσύνη και

την αποδοτικότητα των διαδικασιών. Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι σε χαμηλότερες ιεραρχικές θέσεις φαίνεται να εκτιμούν λιγότερο τη θετική επίδραση των ERP, δείχνοντας επιφυλακτικότητα ως προς την αποτελεσματικότητα και τη δικαιοσύνη που αυτά προσφέρουν. Αυτή η διαφορά στις αντιλήψεις επιβεβαιώνει, σε κάποιο βαθμό, τις αρχικές υποθέσεις της έρευνας, ότι οι διαφορές στα επίπεδα εξοικείωσης και τις θέσεις ευθύνης θα οδηγούσαν σε διαφορετικές εκτιμήσεις σχετικά με την αξία των ERP συστημάτων.

4. Αντίσταση στην Αλλαγή

Αν και η υπόθεση ότι η υιοθέτηση των ERP θα αντιμετώπιζε αντίσταση από τους εργαζόμενους διατυπώθηκε αρχικά, τα αποτελέσματα της έρευνας δεν υποστηρίζουν απόλυτα αυτή την πρόβλεψη. Παρά την ύπαρξη κάποιων ανησυχιών σε χαμηλότερα ιεραρχικά επίπεδα, τα ευρήματα δεν δείχνουν σημαντικά υψηλά επίπεδα αντίστασης στην αλλαγή, όπως αρχικά είχε υποθεθεί. Αντίθετα, η αντίσταση στην αλλαγή ήταν περιορισμένη και κυρίως συνδέθηκε με την έλλειψη εξοικείωσης με τα συστήματα ERP και την έλλειψη εκπαίδευσης, παρά με έντονη αρνητική διάθεση προς το σύστημα καθαυτό. Αυτό σημαίνει ότι η αρχική υπόθεση περί αντίστασης είναι μερικώς ορθή, καθώς η αντίσταση υπήρχε αλλά δεν ήταν τόσο ισχυρή όσο αναμενόταν. Η διαχείριση της αλλαγής, ειδικά μέσω της ενίσχυσης της εκπαίδευσης, μπορεί να αμβλύνει περαιτέρω την αντίσταση αυτή και να ενισχύσει την αποδοχή των ERP συστημάτων.

Συνολικά, η έρευνα επιβεβαίωσε τις περισσότερες από τις αρχικές υποθέσεις και στόχους της, αναδεικνύοντας ότι τα ERP συστήματα μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά τις διαδικασίες αξιολόγησης και ανταμοιβών, εφόσον υπάρξει η κατάλληλη εκπαίδευση και διαχείριση της αλλαγής. Παράλληλα, η έρευνα υπογραμμίζει την ανάγκη για συνεχή παρακολούθηση και προσαρμογή της χρήσης των ERP σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα, ώστε να ελαχιστοποιηθεί η αντίσταση και να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη.

5.2. Πρακτικές Επιπτώσεις για τους Οργανισμούς

Η έρευνα ανέδειξε κρίσιμες πρακτικές επιπτώσεις που αφορούν την εφαρμογή των ERP συστημάτων στους οργανισμούς, ιδιαίτερα στις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών. Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι οι οργανισμοί μπορούν να αποκομίσουν ουσιαστικά οφέλη από την υιοθέτηση των ERP, αλλά παράλληλα επισημαίνουν τις προκλήσεις που απαιτούν προσοχή και στρατηγική αντιμετώπιση.

Σε πρακτικό επίπεδο, οι οργανισμοί μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα ERP για την τυποποίηση των διαδικασιών αξιολόγησης σε όλα τα επίπεδα της εταιρείας. Αυτό επιτρέπει τη χρήση αντικειμενικών κριτηρίων που βασίζονται σε δεδομένα, μειώνοντας έτσι την υποκειμενικότητα και ενισχύοντας τη διαφάνεια. Η αυτοματοποίηση των διαδικασιών όχι μόνο επιταχύνει την εκτέλεση των HR λειτουργιών, αλλά συμβάλλει και στη δικαιότερη κατανομή ανταμοιβών, καθώς τα δεδομένα παρέχουν μετρήσιμα αποτελέσματα της απόδοσης των εργαζομένων.

Ωστόσο, για να επιτευχθούν τα μέγιστα οφέλη από τα συστήματα ERP, η εκπαίδευση και εξοικείωση του προσωπικού είναι ζωτικής σημασίας. Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι

οι εργαζόμενοι που εξοικειώνονται καλύτερα με τα συστήματα ERP αντιλαμβάνονται τη διαδικασία αξιολόγησης και διαχείρισης ανταμοιβών ως πιο δίκαιη και αντικειμενική. Για τον λόγο αυτό, είναι απαραίτητο οι οργανισμοί να επενδύσουν στην ενίσχυση της εξοικείωσης με το ERP, ιδιαίτερα στα κατώτερα ιεραρχικά επίπεδα όπου εντοπίζεται μεγαλύτερη αντίσταση στην αλλαγή. Η συνεχής εκπαίδευση μπορεί να περιορίσει την αντίσταση και να ενισχύσει την αποδοχή των συστημάτων, διευκολύνοντας την ομαλή ενσωμάτωσή τους στις καθημερινές λειτουργίες. Επιπλέον, οι υπεύθυνοι HR και διοίκησης πρέπει να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις όποιες ανησυχίες. Είναι σημαντικό να εξηγούν με σαφήνεια τα οφέλη των ERP συστημάτων, όχι μόνο για την εταιρεία, αλλά και για τους ίδιους τους εργαζόμενους. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται πώς το ERP μπορεί να διευκολύνει την καθημερινότητά τους, να μειώσει τις γραφειοκρατικές διαδικασίες και να επιτρέψει δικαιότερες ανταμοιβές, η αποδοχή θα είναι μεγαλύτερη.

Η διαχείριση της αντίστασης στην αλλαγή είναι ένας άλλος καθοριστικός παράγοντας για την επιτυχία των ERP συστημάτων. Παρά το γεγονός ότι τα ευρήματα έδειξαν περιορισμένη αντίσταση, κυρίως λόγω έλλειψης εξοικείωσης, οι οργανισμοί πρέπει να διαχειριστούν αυτή την πρόκληση με προσεκτικό σχεδιασμό της μετάβασης προς τα ERP. Η στρατηγική επικοινωνία των οφελών και η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία της αλλαγής μπορούν να μειώσουν τις ανησυχίες και να διασφαλίσουν μεγαλύτερη αποδοχή.

Τέλος, οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν σε τεχνολογίες όπως η τεχνητή νοημοσύνη και η ανάλυση δεδομένων, οι οποίες μπορούν να ενισχύσουν περαιτέρω τις δυνατότητες των ERP συστημάτων. Η ανάλυση των δεδομένων σε πραγματικό χρόνο μπορεί να προσφέρει πληροφορίες για τη βελτίωση των HR διαδικασιών, όπως την παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων και την πρόβλεψη αναγκών για κατάλληλες ανταμοιβές και ανάπτυξη. Αυτή η προσέγγιση θα επιτρέψει στους οργανισμούς να παραμείνουν ευέλικτοι και ανταγωνιστικοί σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον.

Συνοψίζοντας, τα ERP συστήματα έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν σημαντικά τις HR διαδικασίες, αλλά η επιτυχής εφαρμογή τους απαιτεί στρατηγική διαχείριση της αλλαγής, συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού και ενσωμάτωση των τεχνολογικών εξελίξεων. Με αυτές τις προσεγγίσεις, οι οργανισμοί μπορούν να μεγιστοποιήσουν την απόδοση των ERP συστημάτων και να ενισχύσουν τη δικαιοσύνη και την αποδοτικότητα στις διαδικασίες αξιολόγησης και διαχείρισης ανταμοιβών.

5.3. Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Η παρούσα έρευνα παρείχε σημαντικά ευρήματα σχετικά με την επίδραση των ERP συστημάτων στις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού και διαχείρισης ανταμοιβών. Ωστόσο, τα αποτελέσματα προσφέρουν το έναυσμα για περαιτέρω διερεύνηση σε νέες πτυχές και κλάδους, καθώς και την επέκταση της έρευνας σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές. Η μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να ενισχύσει την κατανόηση των ERP συστημάτων και να προτείνει πιο ολοκληρωμένες λύσεις για τους οργανισμούς. Παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένες προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Πρώτον, η διεύρυνση της έρευνας σε **διαφορετικούς κλάδους της οικονομίας**. Η παρούσα μελέτη επικεντρώθηκε σε συγκεκριμένους οργανισμούς, αλλά τα ERP συστήματα χρησιμοποιούνται ευρέως σε διάφορους κλάδους, όπως η βιομηχανία, η υγειονομική

περίθαλψη, ο τουρισμός και η εκπαίδευση. Μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να εξετάσουν τη χρήση των ERP σε αυτούς τους κλάδους και να διερευνήσουν αν τα ευρήματα της παρούσας έρευνας ισχύουν και σε άλλες περιπτώσεις. Για παράδειγμα, στην υγειονομική περίθαλψη, τα ERP συστήματα θα μπορούσαν να βελτιώσουν τη διαχείριση προσωπικού με ιδιαίτερα εξειδικευμένες ανάγκες, ενώ στη βιομηχανία, τα συστήματα αυτά ενδέχεται να εστιάζουν περισσότερο στη βελτιστοποίηση της παραγωγικότητας και στη διαχείριση των αποθεμάτων.

Μια άλλη πρόταση είναι η επέκταση της έρευνας σε **διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές**. Η χρήση ERP συστημάτων σε διαφορετικές χώρες και πολιτισμικά πλαίσια μπορεί να παρουσιάσει διαφοροποιήσεις, ιδιαίτερα όσον αφορά την αντίληψη για τη δικαιοσύνη στις διαδικασίες αξιολόγησης και την αποδοχή νέων τεχνολογιών. Μια συγκριτική μελέτη μεταξύ διαφορετικών γεωγραφικών περιοχών ή ακόμα και μεταξύ πολυεθνικών οργανισμών θα μπορούσε να αποκαλύψει ενδιαφέρουσες πολιτισμικές διαφοροποιήσεις που επηρεάζουν την επιτυχία της υιοθέτησης ERP. Για παράδειγμα, οργανισμοί σε αναπτυσσόμενες χώρες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις στην εφαρμογή ERP σε σχέση με οργανισμούς σε ανεπτυγμένες χώρες.

Θα ήταν χρήσιμη επίσης η διερεύνηση του **ρόλου της τεχνολογίας τεχνητής νοημοσύνης (AI)** στα ERP συστήματα. Οι νέες εξελίξεις στον τομέα της τεχνητής νοημοσύνης και της ανάλυσης δεδομένων μπορούν να ενισχύσουν περαιτέρω τις δυνατότητες των ERP. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εστιάζουν στο πώς η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να βελτιώσει τις διαδικασίες αξιολόγησης προσωπικού, όπως για παράδειγμα, προβλέποντας την απόδοση των εργαζομένων ή προτείνοντας εξατομικευμένα προγράμματα ανταμοιβών. Η ανάλυση μεγάλων δεδομένων (big data) θα μπορούσε επίσης να προσφέρει νέες δυνατότητες στην παρακολούθηση των τάσεων στην απόδοση και στην προσαρμογή των συστημάτων HR στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των οργανισμών.

Πέρα από τα παραπάνω, μια **μακροπρόθεσμη αξιολόγηση της επίδρασης των ERP** στα αποτελέσματα των οργανισμών θα ήταν επίσης χρήσιμη. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να παρακολουθήσουν οργανισμούς για μια μεγαλύτερη χρονική περίοδο, καταγράφοντας πώς η χρήση των ERP συστημάτων επηρεάζει τη συνολική αποδοτικότητα, την ικανοποίηση των εργαζομένων και την εξέλιξη των διαδικασιών HR. Αυτό θα παρείχε πολύτιμα δεδομένα για τον πραγματικό αντίκτυπο των ERP συστημάτων με την πάροδο του χρόνου, πέρα από την αρχική τους εφαρμογή.

Υπάρχουν πολλές κατευθύνσεις για περαιτέρω έρευνα που θα μπορούσαν να συμβάλουν στην κατανόηση και στη βελτιστοποίηση της χρήσης των ERP συστημάτων. Η διεύρυνση της έρευνας σε νέους κλάδους και γεωγραφικές περιοχές, η μελέτη της εφαρμογής νέων τεχνολογιών, όπως η τεχνητή νοημοσύνη ή μια μακροπρόθεσμη αξιολόγηση της επίδρασης των ERP είναι όλα θέματα που αξίζουν περαιτέρω διερεύνηση. Με την εξέταση αυτών των πτυχών, θα μπορέσουμε να κατανοήσουμε βαθύτερα πώς τα ERP συστήματα μπορούν να βελτιώσουν τη λειτουργία των οργανισμών και να επιφέρουν θετικά αποτελέσματα σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

6. Βιβλιογραφία

Πλήρης κατάλογος των βιβλιογραφικών πηγών, άρθρων, βιβλίων και άλλων υλικών που χρησιμοποιήθηκαν στην εργασία.

- Abdoulmohammad, Z., Karim, M., & Ahmed, N. (2011). Effectiveness of ERP Systems in Improving Organizational Performance. *International Journal of Business Systems*, 15(2), 145-162.
- Al-Assaf, H., Khalaf, M., & Abbas, N. (2024). ERP Systems and Their Impact on Employee Evaluation and Reward Systems. *International Journal of Enterprise Management*, 20(1), 45-67.
- Alhalboosi, F., Mawlood, S., & Mahmood Al-halboosi, I. (2021). Role of ERP Systems in Improving Human Resources Management Processes. *Review of International Geographical Education Online*, 11(4), 1667-1681. doi:10.48047/rigeo.11.04.155
- Al-Khaffaf, B., Abunadi, I., & Al-Ghamdi, A. (2021). The Readiness of ERP Systems for the Factory of the Future.
- Alshahrani et al. (2021). The Influence of ERP Systems on Business Process Agility. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 18(2), 45-58.
- Bagranoff, N. A., Simkin, M. G., & Strand, C. S. (2008). Core Concepts of Accounting Information Systems. (11th ed.).
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1984). Managing Human Assets: The Groundbreaking Harvard Business School Program.
- Berdie, D., & Osaci, M. (2012). The Role of ERP Systems in Agile Enterprises. *Management Dynamics*, 13(3), 44-57.
- Bighrissen, M., Amagada, A., & Bensouda, A. (2012). The Role of ERP Systems in Managing Resources. *Journal of Enterprise Management Systems*, 10(4), 211-228.
- Cabrera, A., & Cabrera, E. F. (2003). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 24(5), 687-710.
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention. *Evaluation and Program Planning*, 95, 102-171.
- Devos, J., Van Landeghem, H., & Deschoolmeester, D. (2017). ERP Implementation and Functional Unit Collaboration. *Enterprise Information Systems Review*, 9(3), 89-101.
- Elragal, A., & Haddara, M. (2012). The future of ERP systems in the cloud era.
- Gartner. (2022). Predicts 2022: ERP and Digital Business Transformation Strategies. Retrieved from www.gartner.com
- Han, S. J., & Hyun, S. S. (2019). Impact of reward and recognition, managerial support, and job satisfaction on job performance: Evidence from the hotel industry. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(7), 829-851.

- Harvard Business Review. (2023). How Blockchain Is Changing the Future of ERP Systems. Retrieved from www.hbr.org
- Helo, P., Anussornnitisarn, P., & Phusavat, K. (2014). Cloud-based ERP and networked manufacturing management. *Computers in Industry*.
- Hossain, L., Patrick, J., & Rashid, M. (2002). Enterprise Resource Planning: Global Opportunities and Challenges.
- Huang et al. (2020). Cloud ERP: Adoption, Implementation, and Effects on Financial Performance in SMEs.
- Kapoor, G. (2010). ERP Solutions for Strategic Alignment in HR. *Journal of Business Solutions*, 29(2), 89-103.
- Klein, J. (2021). The IoT and ERP: Integration challenges and opportunities.
- Kumar, K., & Van Hillegersberg, J. (2000). ERP experiences and evolution. *Communications of the ACM*(4), 23-26.
- Liu, J., & Chen, X. (2021). The influence of AI-integrated ERP systems on business resource management.
- Mabert, V. A., Soni, A., & Venkataramanan, M. A. (2003). Enterprise resource planning: Managing the implementation process. *European Journal of Operational Research*(2), 302-314.
- Markus, M. L., & Tanis, C. (2000). The Enterprise Systems Experience - From Adoption to Success.
- McCann, P., & Grey, D. (2009). Challenges in Implementing ERP Systems. *Enterprise Review*, 18(1), 74-85.
- Mehmood, R., Sudhir, B., & Shaiq, H. (2011). Human Resource Management in the Digital Era: Impact of ERP Systems. *Journal of Business and Management*, 32(3), 123-137.
- Michael, A., McInnes, P., & Thomson, D. (2015). The Evolution of ERP Systems in Modern Organizations. *International Journal of Information Systems*, 41(4), 295-312.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management. (14th ed.).
- Monk, E., & Wagner, B. (2012). Concepts in Enterprise Resource Planning.
- Nagendra, A., & Deshpande, M. (2021). Human Resource Information Systems (HRIS).
- Obedgiu, V., Bagire, V., & Kimuli, S. (2021). Determinants of Attitude Towards E-HRM: An Empirical Study. *Journal of Human Resources Management*, 13(3), 123-139.
- O'Leary, D. E. (2000). Enterprise Resource Planning Systems: Systems Life Cycle, Electronic Commerce, and Risk.
- Ramaraju, R. (2015). The Role of HRM in Organizational Vision and Strategy. *International Journal of Human Resources*, 24(1), 56-70.

- Vaideeswaran, S., & Kulandai, K. (2023). ERP Systems in Human Resource Management: A Strategic Approach. *Journal of Business and Technology*, 15(2), 34-46.
- Vardarlier, P., & Aykir, A. (2012). The Effects of Using Talent Management With Performance Evaluation System Over Employee Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 340-349.
- Wright, P. M., & Schultz, E. (2018). Keeping it personal: Data privacy in the digital age.

Παράρτημα

Α. Ερωτηματολόγιο

Ορισμός ERP:

1. Ποίο ERP χρησιμοποιείτε στην εργασίας σας;

- SAP ECC – S4/HANA
- SAP Business One
- Softone
- Microsoft Dynamics
- Entersoft
- Άλλο

Ενότητα 1: Δημογραφικά Στοιχεία

2. Ποιά είναι η ηλικία σας;

- <30
- 30-45
- 45+

3. Ποια είναι η ιεραρχική θέση σας στον οργανισμό;

- Διοίκηση
- Μέση ιεραρχία
- Κατώτερη ιεραρχία

4. Πόσα χρόνια εργάζεστε στον οργανισμό;

- 0-3 χρόνια
- 3-6 χρόνια
- 6-11 χρόνια
- 11+ χρόνια

5. Πόσα χρόνια χρησιμοποιείτε κάποιο ERP στο πλαίσιο της εργασίας σας;

- 0-2 χρόνια
- 2-4 χρόνια
- 4-6 χρόνια
- 6+ χρόνια

6. Ποιο τμήμα του οργανισμού σας χρησιμοποιεί κυρίως το ERP;

- Ανθρώπινο Δυναμικό (HR)
- Λογιστήριο
- Παραγωγή
- Διαχείριση Αποθηκών
- Διαχείριση Μισθοδοσίας
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

Ενότητα 2: Εμπειρία Χρήσης του ERP

7. Πόσο εξοικειωμένοι αισθάνεστε με τη χρήση του ERP στις καθημερινές σας εργασίες;

- Πολύ Εξοικειωμένος
- Εξοικειωμένος
- Ούτε Εξοικειωμένος, Ούτε Ανεξοικείωτος
- Ελάχιστα Εξοικειωμένος
- Καθόλου Εξοικειωμένος

8. Πόσο εύκολη βρίσκετε τη χρήση του ERP για την παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων;

- Πολύ Εύκολη
- Εύκολη
- Ούτε Εύκολη, Ούτε Δύσκολη
- Δύσκολη
- Πολύ Δύσκολη

9. Πώς πιστεύετε ότι η χρήση του ERP επηρεάζει την αποτελεσματικότητά στην εργασία σας;

- Πολύ Θετικά
- Αρκετά Θετικά
- Ούτε θετικά, ούτε αρνητικά
- Αρκετά Αρνητικά
- Πολύ Αρνητικά

10. Έχετε στις προτεραιότητές σας την απόκτησης μεγαλύτερης εμπειρίας και καλύτερης χρήσης του ERP;

- Πολύ
- Αρκετά

- Ούτε ναι , ούτε όχι.
- Ελάχιστα
- Καθόλου

Ενότητα 3: Επίδραση της Χρήσης του ERP στη Διαδικασία Αξιολόγησης Προσωπικού

11. Πιστεύετε ότι η χρήση του ERP έχει βελτιώσει τη διαδικασία αξιολόγησης προσωπικού στον οργανισμό σας;

- Πολύ
- Αρκετά
- Ούτε ναι , ούτε όχι.
- Ελάχιστα
- Καθόλου

12.Πόσο πιστεύετε ότι η εξοικείωση των εργαζομένων με το ERP επηρεάζει την αντικειμενικότητα της αξιολόγησης;

- Πολύ
- Αρκετά
- Ούτε ναι , ούτε όχι.
- Ελάχιστα
- Καθόλου

13. Έχετε παρατηρήσει ότι η εξοικείωση ενός εργαζομένου με το ERP διαφοροποιεί τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του:

- Πολύ Θετικά
- Αρκετά Θετικά
- Ούτε θετικά, ούτε αρνητικά
- Ελάχιστα Αρνητικά
- Πολύ Αρνητικά

14.Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι που είναι περισσότερο εξοικειωμένοι με το ERP λαμβάνουν υψηλότερες αξιολογήσεις από εκείνους που δεν είναι εξοικειωμένοι;

- Πολύ
- Αρκετά
- Ούτε ναι , ούτε όχι.
- Ελάχιστα

- Καθόλου

Ενότητα 4: Διαχείριση Ανταμοιβών μέσω ERP

15. Πιστεύετε ότι το ERP βοηθά στη δίκαιη κατανομή των ανταμοιβών στους εργαζόμενους βάσει της πραγματικής τους απόδοσης;

- Πολύ
- Αρκετά
- Ούτε ναι , ούτε όχι.
- Ελάχιστα
- Καθόλου

16. Πιστεύετε ότι η χρήση του ERP αυξάνει τη διαφάνεια στη διαδικασία κατανομής ανταμοιβών;

- Πολύ
- Αρκετά
- Ούτε ναι , ούτε όχι.
- Ελάχιστα
- Καθόλου

17. Πόσο σημαντική πιστεύετε ότι είναι η εξοικείωση των εργαζομένων με το ERP για την επίτευξη δικαιοσύνης στις ανταμοιβές;

- Πολύ
- Αρκετά
- Ούτε ναι , ούτε όχι.
- Ελάχιστα
- Καθόλου

Β. Απαντήσεις Ερωτηματολογίου

