

**ОПТИМИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ  
С ПОМОЩЬЮ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
«1С: ЗАРПЛАТА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

*Н.М. Панькова, Г.Р. Калюжная, К.А. Лисовая  
(г. Томск, Томский политехнический университет)  
E-mail: pankova\_natalia@tpu.ru, grk1@tpu.ru, kal6@tpu.ru*

**OPTIMIZING HR MANAGEMENT USING  
«1С: SALARY AND HR MANAGEMENT» SOFTWARE**

*N.M. Pankov, G.R. Kaljuzhnaja, K.A. Lisovaya  
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

Одной из основных проблем, с которыми приходится сталкиваться специалистам в области управления персоналом является трудоемкость процесса управления, а также огромное количество задач, которые необходимо оперативно и качественно решать. Информационные технологии, которые сегодня проникли во все сферы жизни общества и человека – в экономику, медицину, государственное управление, научные исследования, используются и в сфере управления персоналом. С помощью программного обеспечения «1С: Зарплата и управление персоналом» возможно существенное повышение эффективности работы с персоналом компании. Авторы приходят к выводу, что использование информационных технологий является эффективным инструментом управления персоналом организации и залогом процветания компании на рынке труда.

**Abstract:** One of the major challenges faced by a specialist of human resource management is management process manpower as well as a great number of tasks which is necessary to be done quickly and efficiently. Information technologies entered into all spheres of human life and society – economy, medicine, state management, scientific researches, are used in human resource management as well. The efficiency of company manpower work is possible to be increased substantially by the «1С: Salary and HR management» software. The authors conclude that using information technologies is an efficient tool to manage the staff of a company and a guarantee to success on the manpower market.

В современном информационном мире наиболее ценным ресурсом является информация. Именно информация, которую получает человек в процессе своей жизни, играет огромную роль. Вместе с информацией постепенно развивались информационные технологии (ИТ) – средства, которые позволяют использовать совокупность методов и средств для сбора, обработки и накопления первичной информации для получения новой качественной информации о состоянии информационного продукта.

Информационные технологии в HR (Human Resource – управление человеческими ресурсами) – сфере можно разделить на две основные группы: Интернет-технологии (электронная почта, корпоративный веб-сайт, социальные сети, профессиональные сообщества) и специализированное программное обеспечение (специализированные комплексные HR-системы, информационно-справочные системы, ERP-система, отдельные программы автоматизации). В данной статье рассмотрим специализированные комплексные HR-системы, созданные компанией 1С и ее программный компонент «1С: Зарплата и управление персоналом».

Фирма 1С – российская компания, которая основана в 1991 году братьями Борисом и Николаем Нуралиевыми. Борис имел опыт работы в системе ЦСУ СССР (Центральное статистическое управление – советский государственный орган, занимавшийся сбором статистики.). В середине 80-х годов он возглавил отдел, занимавшийся разработкой программы, позволявшей извлекать информацию из огромных баз данных ЦСУ с помощью запросов на некотором псевдоестественном языке. Система была создана, а затем адаптирована для персональных компьютеров. Гарантировалось, что система дает ответ на заданный вопрос не более чем за одну секунду, поэтому и была названа 1С, а точнее «1С система информационного обслуживания». Эта программа была востребована более чем сотней предприятий для построения телекоммуникационных коммерческих сетей. Позднее по имени системы была названа и компания. Компания

специализируется на дистрибуции, а также поддержке и разработке компьютерных программ, баз данных предназначенных для делового и домашнего назначения. [1]

В 1997 году было принято решение предложить инструменты для работы не только с бухгалтерской документацией, но и с другими сферами деятельности предприятия, что было реализовано в продукте «1С: Предприятие». Было создано универсальное средство автоматизации различных задач. Это решение вывело фирму 1С в абсолютное лидерство в сфере отечественных продуктов для автоматизации работы предприятий малого и среднего бизнеса. В программу «1С: Предприятие» входят такие программные обеспечения, как «1С: Бухгалтерия», «1С: Управление торговлей», «1С: Предприниматель», «1С: Управляющий», «1С: Документооборот», «1С: Консолидация», «1С: Свод отчетов», «1С: УПП», «1С: Зарплата и управление персоналом».

Самым важным и дорогим ресурсом для компании является персонал, потому что правильное и эффективное управление персоналом является залогом процветания компании на рынке труда.

На сегодняшний день программное обеспечение «1С: Зарплата и управление персоналом» является наиболее востребованной программой в работе с кадрами. Программа была разработана с целью организации хранения большого объема важной информации – персональных данных сотрудников, штата организации, результатов аттестации и обучения, а также множество другой ценной информации, которая является коммерческой тайной компании. В программе «1С: Зарплата и управление персоналом» можно в течение долгого времени хранить информацию, и использовать, например, для расчета зарплаты каждого сотрудника, составления различной отчетности, а также распределения должностных обязанностей между кадровым отделом и контроль их выполнения. [2]

Программа «1С: Зарплата и управление персоналом» решает следующие задачи:

**1. Расчет заработной платы:** Программа ориентирована на все формы начислений заработной платы труда (повременная – месячные, дневные, почасовые тарифные ставки и сдельная форма оплаты труда и т. д.), взносов и налогов.

**2. Управление финансовой мотивацией персонала:** Известно, что работник будет работать более эффективно, если он правильно мотивирован. Для управления этим процессом устанавливается зависимость дохода работника от результатов его труда. Такое прикладное решение позволяет подобрать наиболее эффективную схему финансовой мотивации для любой должности, благодаря функционалу управления мотивацией, как специального справочника, который показывает схемы мотивации, формулы расчета, плана расчета, позволяющего создавать различные комбинации для схем мотивации и пошаговые методы разработки мотивации и ее изменения. Также нужно заметить, что схема мотивации имеет 3 класса: индивидуальный – используется для конкретного работника; для подразделения – предназначена и используется для соответствующих подразделений организации; общие – ориентированы для всех работников.

**3. Налоги и взносы оплаты труда:** Программное обеспечение совершает расчет налогов и взносов, связанные с заработной платой.

**4. Отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах предприятия:** Программное обеспечение содержит данные начисленной заработной платы персонала, налогов, взносов в бухгалтерском учете и налоговом.

**5. Выплата заработной платы:** Прикладное решение формирует документ и заполняется автоматизированным образом. В документе предусмотрено регистрация выплаты зарплаты через кассу предприятия, а также безналичное перечисление зарплаты на личный счет работника в банке. Программа обеспечивает и формирует бумажные печатные формы, такие как ведомости, расчетные листки и др. в которых четко и грамотно показывается как начисление, так и выплата заработной платы.

**6. Учет кадров:** Прикладное решение обеспечивает введение кадрового учета, то есть хранение личных данных о работниках, подразделения и должности сотрудника, служебные

телефоны, электронная почта и другая любая информация связанная с сотрудником. С помощью этих данных специалисты кадров могут составить различные отчеты, например, отчеты по отпускам, увольнениям, списки работников, коэффициент текучести кадров в организации и ее численность.

**7. Автоматизация кадрового делопроизводства:** Благодаря информационной базе кадровых сведений предприятия может быть сформирован специализированный отчет, который называется штатное расписание. В штатном расписании отображены штатные единицы организации, а также заработная плата по каждой единице. В штатном расписании очень удобно группировать такую информацию как график работы каждого сотрудника, его должность, виды тарифных ставок

**8. Планирование потребностей персонала:** Для планирования потребностей в сотрудниках удобно использовать такой специальный инструмент, как обеспечение бизнеса кадрами. Прикладное решение обеспечивает и облегчает процесс подбора и набора персонала. Обеспечение бизнеса кадрами позволяет работать с заявками кандидатов, которые регистрируются в системе на основе данных, которые пришли по электронной почте и внешнего источника. С таким программным обеспечением можно планировать собеседования с кандидатами, вести переписку по электронной почте, вести поиск кандидатов на замещение конкретных вакансий. Также в системной базе можно создавать и хранить анкетирования и опросы кандидатов.

**9. Управление компетенциями, обучением, аттестациями работников:** Обучение персонала – неотъемлемая часть предприятия, потому что именно обучение обеспечивает персонал необходимой квалификацией. Для оценки персонала все чаще используются единые и формализованные компетенции для всего предприятия. Программное обеспечение позволяет моделировать и формировать оценки компетенций, создавать специальный список должностных компетенций и проводить аттестацию персонала по должностным компетенциям, тем самым проверяя качество обучения работника.

Программа 1С и ее программные компоненты являются универсальной системой автоматизации деятельности предприятия и уже на данный момент используется более в 200 000 организациях. Почти во всех городах России существуют учебные центры компании 1С, где сотрудники могут пройти курс лекций, тестирование и сдать экзамен, а после получить официальный сертификат, который подтверждает, что его владелец может эффективно использовать в своей работе весь спектр возможностей наиболее распространенных программ автоматизации бухгалтерского, оперативного торгово-складского, управленческого учета и расчета заработной платы. Также специалисты компании 1С могут выезжать на само предприятие и оказывать необходимые услуги консультирования, доработок программного обеспечения и установке новых регламентированных форм отчетности, еще компания 1С практикует в своей деятельности такую услугу, как написание системы по предприятию, то есть компания создает на платформе 1С требуемую индивидуальную автоматизированную систему по данному предприятию.

Подводя итоги, можно констатировать следующую ситуацию: на сегодняшний день программа 1С развивается и способна решать все более масштабные задачи, тем самым увеличивая спрос на программное обеспечение «1С: Зарплата и управление персоналом» не только в России, но и за рубежом. Программа является инструментом для решения многих задач в сфере управления персоналом организации. Она учитывает требования законодательства, реальную практику работы предприятий и мировые тенденции развития методов мотивации и управления персоналом.

### Список литературы

1. Информационные системы обработки экономической информации / Методические указания к выполнению лабораторных работ. – URL: <http://referat.mirslovarei.com/d/751823/?page=2> (дата обращения 12.03.2015)

2. 1С Предприятие / 1С Предприятие 8 / 1С: Зарплата и управление персоналом 8 – 1С и Консалтинг – URL: <http://fbunion.ru/1c/1s-predpriatie-8/1s-zarplata--i-upravle>. (дата обращения 12.03.2015)
3. Айчанова Е.В., Лысенко И.А. Автоматизация формирования отчетности в контролируемые органы на базе 1С: Зарплата и управление персоналом // Молодежный вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. – 2013. – № 3. – С. 58–63.
4. Бойко Э.В., Томиловская Е.И. 1С: Зарплата и управление персоналом. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа. – 2009. – 208 с.
5. Бояркин Г.Н., Кравченко К.В. Современные программные продукты управления персоналом // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах: Материалы 3-й Международной научно-практической конференции. Отв. редактор Горохов А.А. – 2014. – С. 62–64.
6. Важаев А.Н. Технология создания информационных систем в среде 1С: Предприятие / Учебное пособие. – Юрга: Изд-во Юргинского технологического института (филиал Томского политехнического университета), 2007. – 132 с. – URL: [http://uti.tpu.ru/edu/chairs/is/Uch\\_posobie\\_TRPO.zip#1](http://uti.tpu.ru/edu/chairs/is/Uch_posobie_TRPO.zip#1) (дата обращения 12.03.2015)
7. Малкова И.Ю., Еварович С.А. Разработка программ подготовки управленческих кадров в контексте компетентностного подхода и образовательного проектирования // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 347. – С. 139–141.
8. Фирма «1С». – URL: <http://www.1c.ru> (дата обращения 12.03.2015)

## **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ: К ВОПРОСУ О ВЗАИМОСВЯЗИ**

*К.Е. Прохорова, Н.А. Вторушин  
(г. Томск, Томский политехнический университет)  
E-mail: stina77777@mail.ru*

## **INFORMATION TECHNOLOGY IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND COMPETITIVENESS OF ORGANIZATION: REVISITING INTERRELATION**

*K.E. Prokhorova, N.A. Vtorushin  
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

Information technology in human resource management provides the maximum control over the distribution of powers and labor duties. Professional personnel, competent delineation of workload and a great responsibility for the results is the foundation of competitiveness of any company. In many areas where human resources are used, constant changes have taken place recently.

Информационные технологии в управлении персоналом обеспечивают наибольший контроль за властными полномочиями и распределением трудовых обязанностей. Кадры, обеспеченные профессионализмом, грамотные разграничения по нагрузке и большая ответственность за полученный результат всё это является основой конкурентоспособности любого предприятия. Во многих областях, где используются человеческие ресурсы, в последнее время происходят постоянные изменения.

Актуальность темы связана с тем, что повышение эффективности управленческой деятельности остаётся одним из главных направлений развития предпринимательской деятельности в целом. Чтобы повысить эффективность протекания трудового процесса, нужно повысить его автоматизацию.

На сегодняшний день условия эффективного управления являются ценными ресурсами организации, наряду с человеческими, материальными, финансовыми другими ресурсами.