

1С:ERP Управление предприятием 2



Управление персоналом в 1С:ERP Ключевые возможности

Хыдыров Агиль
Фирма «1С»



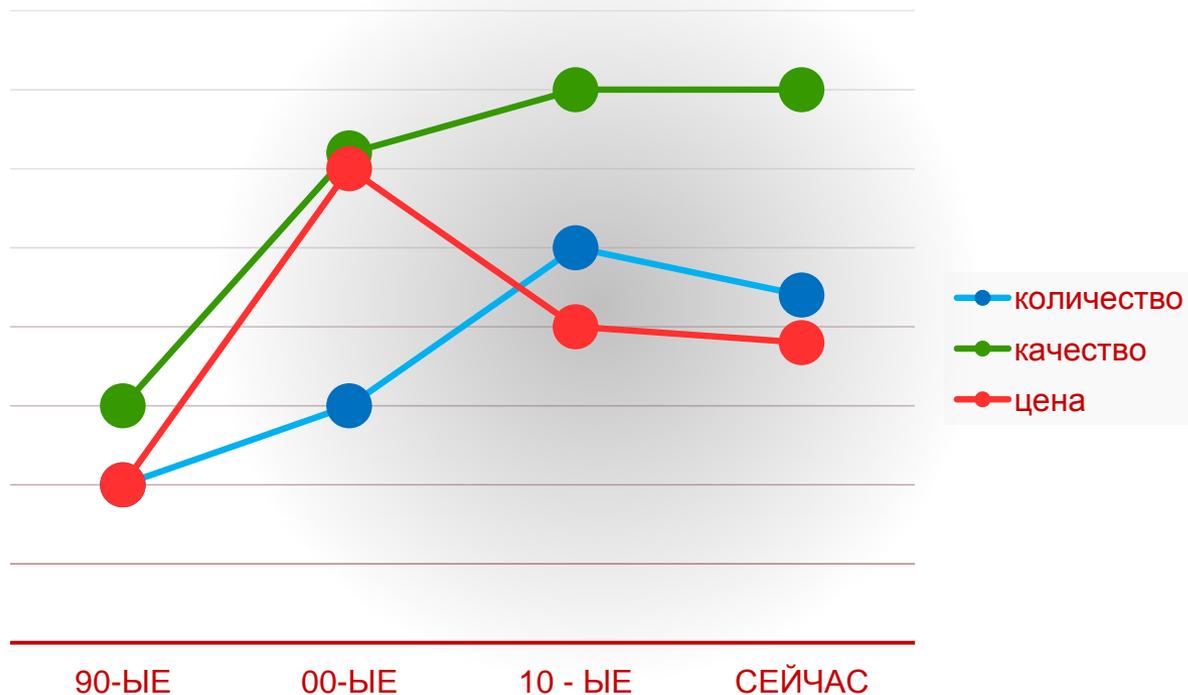
Зачем HR нужна
автоматизация?



Меняется мир

- Рынок «всего» – падает
- Ценовое преимущество становится основным
- При сохранении качества

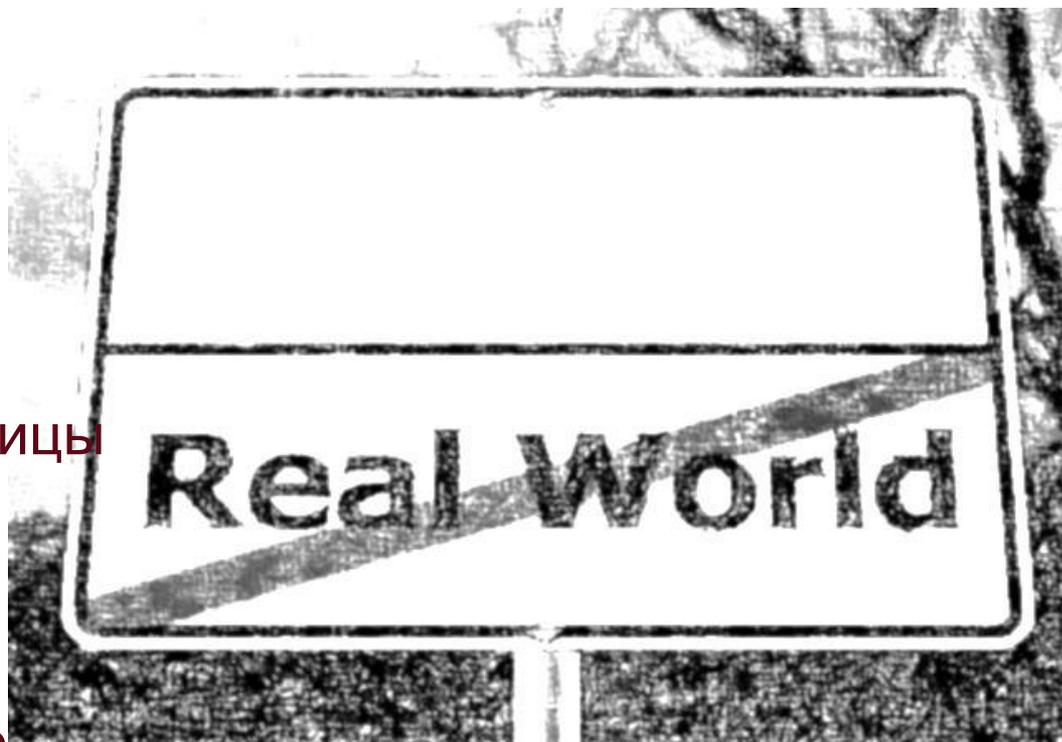
Рынок «всего»





Новое поколение

- Клиповое мышление
- Быстрые, амбициозные, социально смелые
- Легко приходят, легко уходят
- Карьерное пятиборье вместо карьерной лестницы
- 3-5 кратный ренессанс в одной компании
- Живут в цифровом мире





Современная компания — современные инструменты

- Современные работники, чем отличаются?
 - С компьютером с детства
 - Автономность, но общая цель
 - Большая сеть контактов
 - Социальная сопричастность и творчество





Высокая мобильность

- Кадровые резервы
 - Транстерриториальные
 - Кроссфункциональные
- Владение языками
- Трансформации института семьи и брака
- Передача опыта от младшего поколения к старшему





Современная компания — современные инструменты

- Жизнь меняется — меняются люди
- Все больше привычных действий переходит в онлайн плоскость
 - Купить чайник,
 - найти репетитора для ребенка,
 - забронировать отель,
 - записаться на прием к врачу,
 - передать показания электросчетчика,
 - купить билеты в кино
- Люди привыкают — все можно сделать дистанционно





Новая роль линейных менеджеров

- От HR отделов к HR бизнес-партнерам
- От наемных тренеров – к руководителям-наставникам
- От активного поиска – к бренду работодателя
- Расширение функционала линейного менеджера – непрофильные задачи



Много HRM инструментов

- Инструментальная оценка
 - тесты, интервью, 360°, ассесмент-центры
 - оценка при подборе
- Развитие
 - план восстановления
 - индивидуальный план развития
 - план адаптации





Много HRM инструментов

- Кадровые комиссии, комиссии по талантам, комиссия по трудовым спорам
- Кадровый резерв, Пул талантов, Молодые специалисты, Наставники и другие группы персонала
- Карьерный план
- Оценка
 - Результативности
 - Компетенций
 - Вовлеченности
- Ротация, стажировки, командировки





Растущие требования к персоналу

- Постоянные изменения функционала
- Творческий подход к работе, поиск улучшений
- Требования за пределами профессий
 - языки, коммуникация, ИТ, бизнес-мышление
- Владение несколькими профессиями
- Самоменеджмент, лидерство
- Работа в высоком темпе, стрессоустойчивость
- Стандартизация всего





Автоматизация для HR

- HR функционала много
- Он разнообразный
- Он не типичный, не свойственный привычной функции «Управления персоналом»
- Таково требование времени





Что делать?



Автоматизация HR с 1С:ERP

- Управление персоналом в 1С:ERP
 - Поддержка всех процессов предметной области HR
 - Интеграция с основными бизнес-процессами компании
 - Вовлечение линейных менеджеров и сотрудников
 - Анализ и контроль для HR директора





Функциональность HR

- Грейды, уровни персонала
- KPI — оценка эффективности сотрудников
- Управленческий учет зарплаты
- Поиск кандидатов, в том числе на популярных интернет сайтах
- Адаптация, обучение и развитие
- Бюджетирование HR
- Проектный учет затрат на персонал
- Удаленный доступ для линейных руководителей и сотрудников
- Кадровый резерв и управление талантами



Функциональность HR

- Оценка и аттестация
- Социальные льготы и компенсации
- Охрана труда
 - допуски к работам,
 - медосмотры,
 - инструктажи и др.
- Кадровый резерв и управление талантами
- **И все это при устойчивой поддержке законодательства, регламентированного кадрового учета, учета налогов и взносов**



Особенности корпоративного рынка



Холдинговая организационная структура



Холдинговая организационная структура

- Крупная компания — почти всегда несколько связанных между собой юридических лиц
- Единая стратегия и тактика
- Централизованное управление
- Наличие внутренней структуры
- Межфирменные связи
- **Единая система управления персоналом**

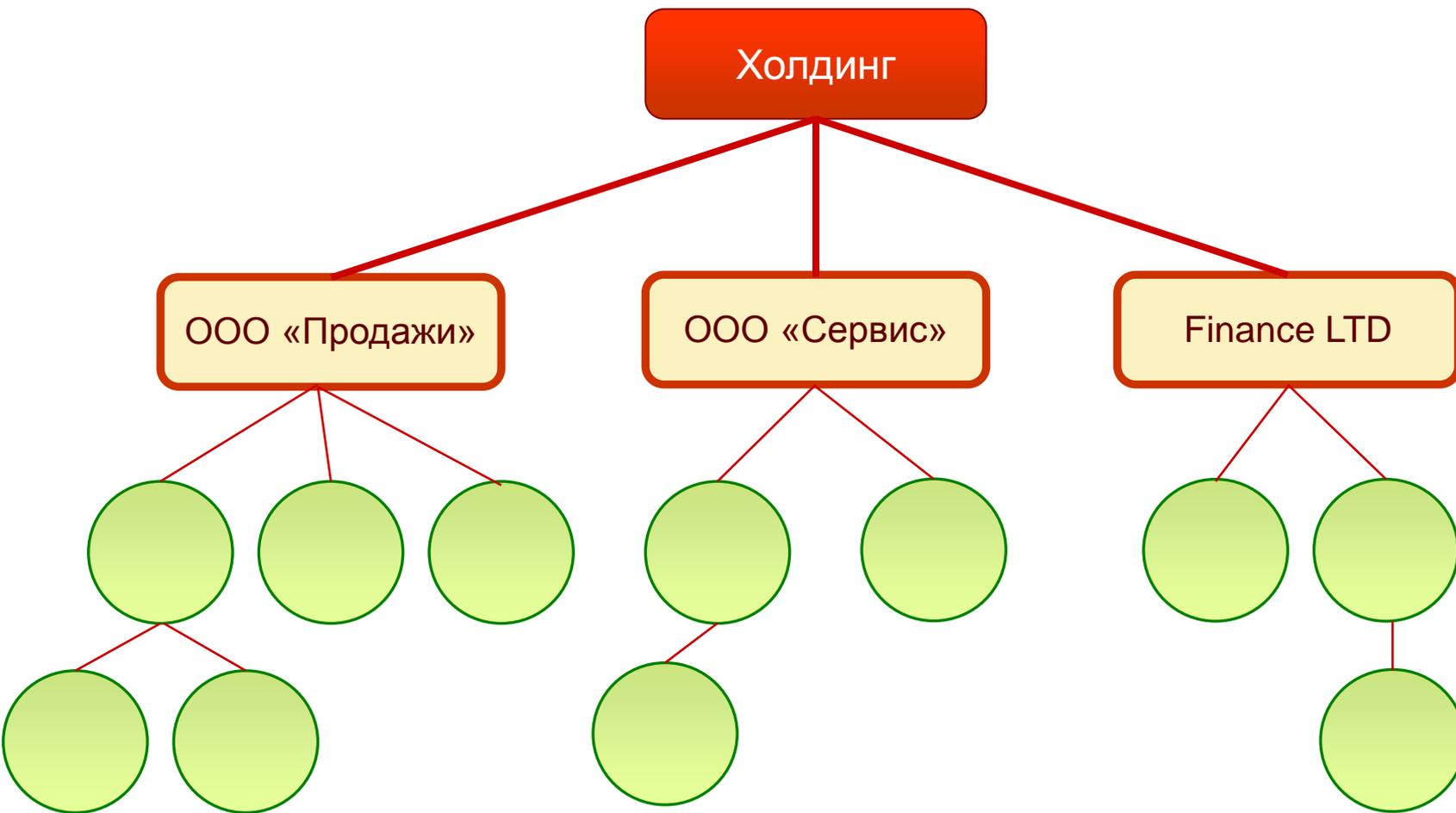


Холдинговая организационная структура

- Персонал рассматривается как единое целое
 - Единый банк кандидатов
 - Единые стандарты и программы обучения
 - Единый пул кадрового резерва
 - ...
- Часто в таких холдингах персонал привязан к сквозной организационной структуре

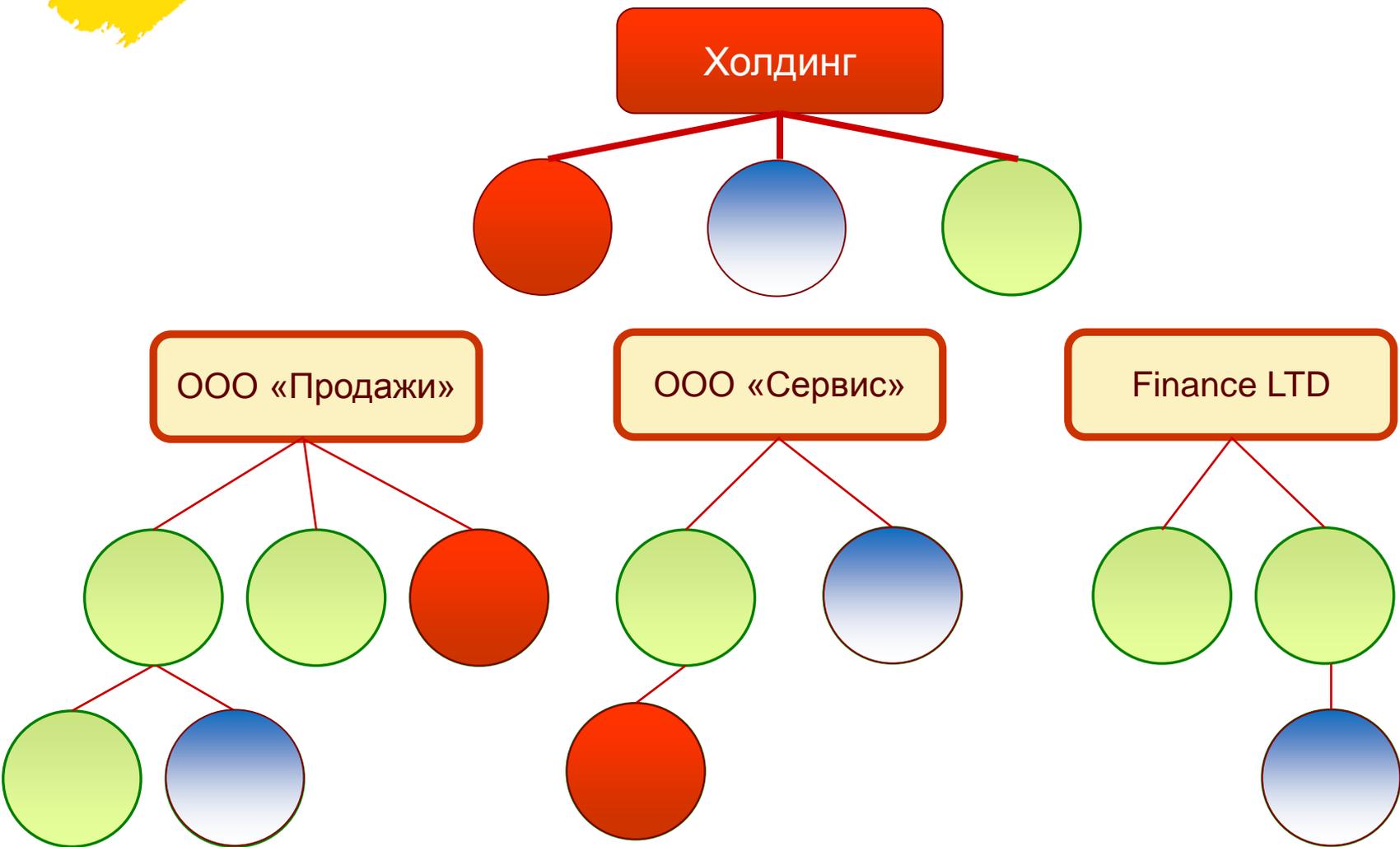


Структура соответствует структуре юридических лиц





Структура самостоятельная





Поддержка в ЗУП КОРП

- Поддерживаются оба типа организационной структуры
- Структура предприятия — организационная структура HR
 - или отражение структуры юридических лиц
 - или самостоятельный набор подразделений
- Позиция — атомарная организационная единица, подчиняется
 - подразделению организации (регл.)
 - подразделению структуры предприятия (упр.)
- Разные структуры поддерживаются за счет разной группировки позиций



Интеграция с 1С:Документооборот 8



Интеграция с ДО8

- В крупных компаниях используется
 - система электронного документооборота
 - разветвленная процедура согласования и утверждения
- Бесшовная интеграция с ДО8
 - Участие объектов HR (справочников, документов) в бизнес-процессах ДО8
 - Гибкая настройка бизнес-процессов
 - Поставка готовых шаблонов



Интеграция с ДО8 Пример

- Сотрудник оформляет заявку на отпуск
- В ERP ее согласовывает непосредственный руководитель
- В ДО8 ее утверждает директор
- В ERP вводится приказ на отпуск
- Приказ направляется на ознакомление сотруднику
- На любом этапе сотрудник
 - видит состояние процесса
 - может отозвать заявку



Интеграция с ДОО Другой пример

- Кандидат предварительно одобрен
- Стартует процесс согласования
 - Согласует линейный руководитель
 - Служба безопасности
 - Охрана труда
 - и т.д.
- После сбора необходимых виз
 - Рекрутер приглашает кандидата
 - Кадровик вводит приказ о приеме на работу



Вовлеченность сотрудников и линейных менеджеров



Линейные менеджеры

- Линейный менеджер в крупной компании
 - полноценный представитель работодателя
 - участвует во всех HR процессах
 - нанимает, адаптирует, мотивирует, развивает, оценивает...
- Предусмотрен профиль «Руководитель подразделения»
 - Заявки на подбор, обучение, включение в резерв, изменение оплаты труда
 - Оценка ключевых показателей эффективности сотрудников
 - Аналитические отчеты по сотрудникам подразделения



Сотрудники и самообслуживание

- Особенности крупных компаний
 - Численность большая, сложно сохранить индивидуальный подход
 - Территориальная распределенность
 - Кадровая служба в Москве, а буровая в Новом Уренгое
 - Важность HR-бренда, его популярности, лояльности персонала
- Внедрение самообслуживания
 - Снижает нагрузку на кадровую службу
 - Повышает лояльность персонала
 - Улучшает имидж работодателя в глазах работников



Сотрудники и самообслуживание

- Возможности сервисов
 - Посмотреть свой расчетный листок
 - Узнать сколько дней отпуска осталось
 - Выяснить свой график работы
 - Подать заявку на отпуск, командировку
 - Подтвердить участие в обучении
 - Выбрать льготы из предлагаемого опционального пакета льгот
 - Поучаствовать в опросе или мероприятии по оценке персонала
- Планируется
 - Разработка мобильного приложения



Личные данные

- Все личные данные расположены на одной странице
- Присутствует минимум информации – только самые важные данные

Личные данные Согласование заявок Мои заявки Льготы Отчет об отработанном времени Сообщение об отсутствии

Иванов Иван Иванович

Личные данные График работы Расчетный листок Остаток отпуска

ФИО: Иванов Иван Иванович

Дата рождения: 23.06.1975 ИНН: 330500938709

Пол: Мужской СНИЛС: 165-300-180 28

Документ, удостоверяющий личность
Паспорт гражданина РФ, 22 01 711222,
выдан УВД гор. Москва 12.05.2006

Адрес места проживания:
Москва, ул. Вавилова, дом № 43, квартира 88

Мобильный телефон:
+7 (903) 444-55-66

Образование:
Высшее образование
МГТУ им.Баумана (2000)
Радиофизика и электроника

[Сообщить о неправильных данных](#)

Семья
Состояние в браке: Состоит в зарегистрированном браке
Состав семьи:
жена: Иванова Екатерина Сергеевна





График работы

Личные данные Согласование заявок Мои заявки Льготы Отчет об отработанном времени Сообщение об отсутствии

Иванов Иван Иванович

Личные данные **График работы** Расчетный листок Остаток отпуска

Месяц: Май 2014 Печать

Иванов Иван Иванович
Май 2014 г.

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
8	8	8	7			
12	13	14	15	16	17	18
8	8	8	8	8		
19	20	21	22	23	24	25
8	8	8	8	8		
26	27	28	29	30	31	
8	8	8	8	8		



Остаток отпуска

Личные данные Согласование заявок Мои заявки Льготы Отчет об отработанном времени Сообщение об отсутствии

Иванов Иван Иванович

Личные данные График работы Расчетный листок Остаток отпуска

Печать

Иванов Иван Иванович

Дельтаон
Дирекция
Генеральный директор

1 февр. 2013 г. Ежегодно предоставляемые отпуска Основной отпуск	Принят на работу 28 дней	
13 мая 2013 г. - 19 мая 2013 г. <u>Отпуск 0000-000001 от 22.03.2013</u> Рабочий период: 1 февр. 2013 г. - 31 янв. 2014 г. Использовано отпуска	Основной отпуск 6 дней	6 дней
3 июня 2013 г. - 4 июня 2013 г. <u>Отпуск 0000-000012 от 28.02.2014</u> Рабочий период: 1 февр. 2013 г. - 31 янв. 2014 г. Использовано отпуска	Основной отпуск 2 дня	2 дня
5 июня 2013 г. - 6 июня 2013 г. <u>Отпуск 0000-000013 от 28.02.2014</u> Рабочий период: 1 февр. 2013 г. - 31 янв. 2014 г.	Основной отпуск 2 дня	2 дня



Сложная оплата труда

Валютные начисления,
управленческий учет расходов



Зарплата в крупных компаниях

- Сложные схемы мотивации
 - показатели эффективности
 - много видов начислений: хитрые премии и бонусы
- Валютные начисления (экспаты)
- Финансовый учет расходов
 - отдельный от регламентированного
 - широкая номенклатура расходов, множественная аналитика



Сложная система оплаты труда

- Возможность получать полную картину по всем организациям
- Управленческие начисления и удержания
 - Сходства с регламентированными
 - тот же план видов расчета
 - те же показатели и формулы
 - те же документы начисления
 - Отличия от регламентированных
 - не включаются в базу НДФЛ
 - не включаются в базу страховых взносов
 - не входят в базу общего среднего заработка



Расчет зарплаты

	Управленческая	ООО Лютик	ООО Ромашка
Оклад	-20000	20000	



Расчет зарплаты

	Управленческая	ООО Лютик	ООО Ромашка
Оклад	-20000	20000	
	-25000		25000
НДФЛ		-2000	
			-2500
Полный оклад	50000		
Выплата (банк)		18000	
			22500
Выплата (касса)	5000		
Сальдо	0	0	0



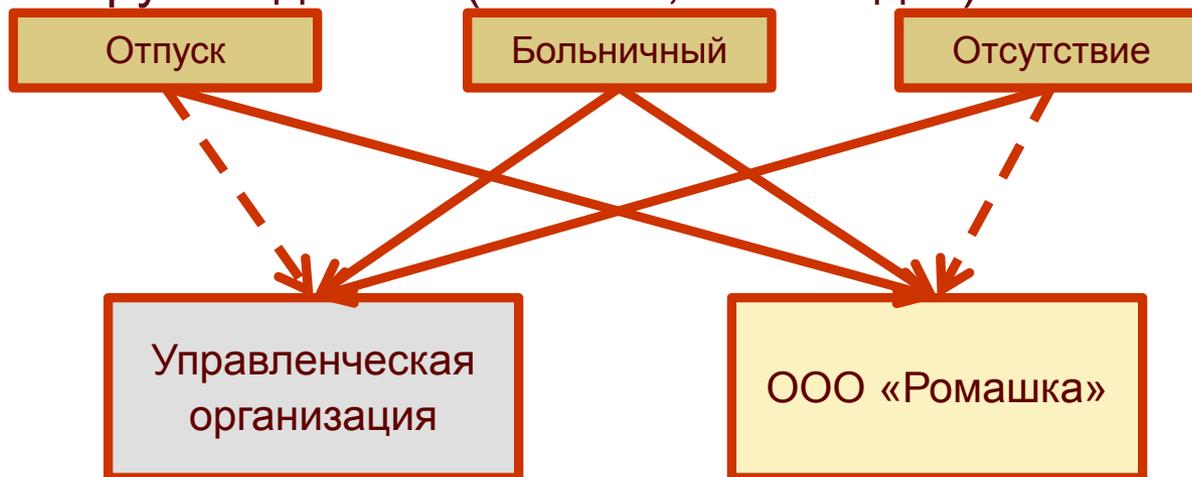
Расчет зарплаты

	По всем
Оклад	0
	0
НДФЛ	-2000
	-2500
Полный оклад	50000
Выплата (банк)	18000
	22500
Выплата (касса)	5000
Сальдо	0



Отклонения

- Выделяется 3 класса документов
 - Больничный — всегда пишет в оба учета
 - Отпуск — может не писать в управленческий учет, потому что нужно отправить в отпуск на бумаге для списывания остатков
 - Прогул-Неявка-Отсутствие — регистрируется в управленческом учете, но может и не регистрироваться в регламентированном, решает руководитель (или тот, кто вводит)





Отчеты

- Схемы компоновки данных остаются прежними
- В нижеперечисленные отчеты (как минимум) добавляются варианты без группировки по организации
 - Расчетные листки
 - Свод начислений и удержаний
 - Расчетно-платежная ведомость



Развитие персонала

Кадровый резерв, наставничество



Кадровый резерв

- Безопасность при работе с уникальными специалистами
- Кадровый резерв
 - С одной стороны позволяет снизить издержки, заранее подготовиться к возможной потере ценного специалиста
 - С другой — может являться серьезным мотиватором для сотрудников, находящихся в резерве



Кадровый резерв

- От позиции
 - Выделение ключевых позиций
 - Формулирование требований
 - Подбор кандидатов
 - Развитие кандидатов под конкретную позицию
- От сотрудника
 - Выделяются перспективные сотрудники
 - Оценивается их потенциал
 - Развиваются сильные стороны, ведется работа с недостатками
 - Предусмотрено составление индивидуального плана развития
 - Анализируется пул позиций, на которые можно продвигать



Резерв от позиции

Требования позиции резерва

Записать и закрыть

Записать

Еще ▾

Резерв:

Вид резерва: ▾

На позицию штатного расписания ▾

На позицию группы резерва ▾

Возраст

Минимальный возраст лет Максимальный возраст лет

Образование

Вид образования: ▾ Специальность: ▾

Стаж

Минимальный стаж лет месяцев Максимальный стаж лет месяцев

Компетенции:

Компетенция	Минимальный уровень
Составление финансовой, налоговой и статистической отчетности	Превосходный
Владение компьютером	Уверенный

Сотрудники

Сравнить

Кобзон Ирина Дмитриевна	В резерве
Лапшина Анна Александровна	В резерве



Резерв от сотрудника

- Второй подход предполагает выделение групп резерва
 - Например: лидеры, эксперты, профессионалы, вдохновители и т.д.
- Один сотрудник может входить в несколько групп резерва



Группы резерва

Лидеры (Группы кадрового резерва)

Записать и закрыть

Записать

Еще ▾

Наименование: Лидеры

[Описание требований](#)

Должности

Добавить

Еще ▾

1	Директор
2	Главный бухгалтер
3	Главный экономист
4	Финансовый директор

Сотрудники

Сравнить

Лапшина Анна Александровна	В резерве
Кобзон Ирина Дмитриевна	Рассматривается
Ройтенберг Донат Константинович	В резерве

Примечание:

Лидеры, обладающие прекрасными навыками в сфере финансов и управления.



Особенности реализации

- Многоэтапный сценарий включения в кадровый резерв
 - Выдвижение в кандидаты в резерв, оценка, рассмотрение кадровым комитетом
- Интеграция с кадровым учетом
 - При переводе сотрудника предлагается исключить сотрудника из резерва
 - При увольнении, напротив, включить в группу потенциально полезных в будущем



Отчеты по резерву

- Для выявления высокорискованных позиций, требующих резерва
 - Например, возраст занимающего позицию сотрудника близок к пенсионному
- Для оценки последующих перестановок в случае назначения резервиста на ключевую позицию



Наставничество

- Передача ценного опыта более молодым работникам
- Одна из должностных обязанностей
- Предусматривается соответствующая доплата





Охрана труда

Спецоценка, медосмотры,
допуски к работам, инструктажи, СИЗ,
учет несчастных случаев на производстве



Преимущества использования

- Эффективность труда
- Порядок с документооборотом
- Анализ статистики
- Учет расходов
- Контроль за соблюдением правил безопасности
- Снижение рисков: штрафов от надзорных органов, возникновения несчастных случаев и т.п.



Специальная оценка условий труда

- Документы в аккредитованную организацию
 - Идентификация вредных и (или) опасных факторов
 - Аналогичные рабочие места
- Регистрация классов условий труда
 - Декларация рабочих мест без вредных условий труда
 - Учет затрат на проведение
 - Форма «Условия труда» (1-Т)
- Внеплановая оценка
- Контроль сроков очередной оценки



Медицинские осмотры

- Направления на медосмотр
 - Состав врачей, исследований по рабочим местам
- Виды медосмотров
 - Предварительные
 - Периодические
 - Ежедневные (например, предрейсовые)
- Контроль сроков
- Проверка противопоказаний
- Учет затрат на проведение





Несчастные случаи на производстве

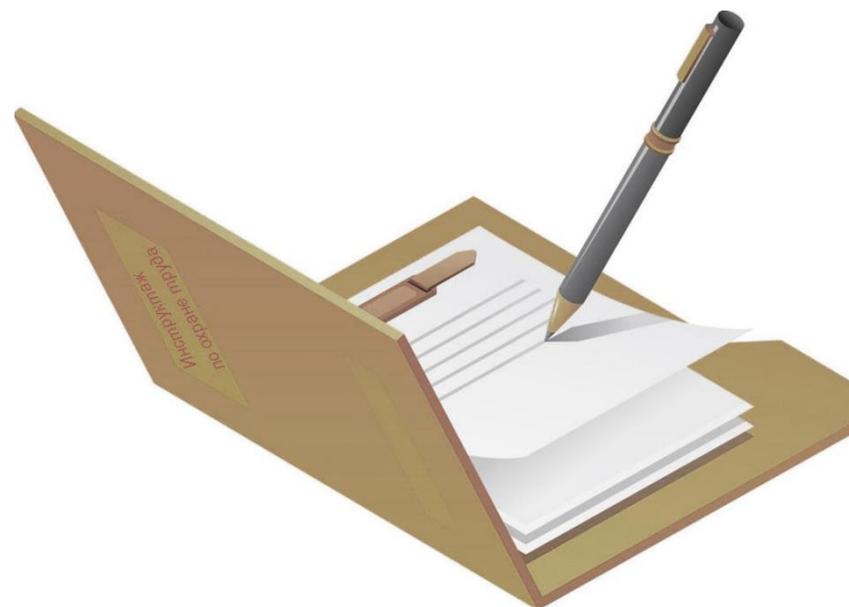
- Оформление расследования
 - Приказ, протоколы, акты, опросы, осмотры
- Документы для надзорных органов
- Накопление статистики
 - Анализ причин, ущерба





Инструктажи по охране труда

- Журнал инструктажей
- Контроль своевременного проведения
- Виды инструктажей
 - Первичный
 - На рабочем месте
 - Внеплановый





Допуски к работам

- Журнал допусков
- Требования для допуска
 - Инструктаж
 - Медосмотр
 - Лицензии, сертификаты и пр.
- Контроль сроков действия





Средства индивидуальной защиты

- **Нормы и потребности**
 - По должностям и с учетом видов работ, условий труда
- **Планирование закупок**
 - Антропометрические факторы (размер головы, обуви, одежды)
- **Учет выданных средств индивидуальной защиты**
 - Сроки износа
- **Учет затрат предприятия**



Гибкость

Произвольные кадровые приказы,
ответственные лица



Гибкость

- Крупные компании это всегда
 - традиции и особенности
 - много специфики, от которой быстро не избавиться
- Те же механизмы, что и в ПРОФ версии, как правило требуют другого исполнения
- От системы требуется другой уровень гибкости и способности к кастомизации



Произвольные кадровые приказы

- Конструктор кадрового документа без конфигуратора
- Возможности
 - Любой состав реквизитов
 - Поддержка списка сотрудников
 - Подключение печатных форм
- Похоже на данные для расчета зарплаты

Присвоение звания "Менеджер года" (Шаблоны произвольных кадровых приказов)

Записать и закрыть

Записать

Печатные формы

Еще

Наименование:

Шаблон не используется

Группа приказов:

Показывать подразделение в документах

Подразделение обязательно для заполнения

Поля документа

Добавить



Еще

Наименование	Тип значения
Дата присвоения	Дата
Основание	Строка

Приказ оформляется:

на каждого сотрудника в отдельности

один на несколько сотрудников

Поля списка сотрудников

Добавить



Еще

Наименование	Ти
--------------	----

Подписывает:

Руководитель

Главный бухгалтер

Кассир

Рук. кадр. службы

Бухгалтер



Список приказов

🏠 ⬅️ ➡️ ☆ Произвольные кадровые приказы ×

Создать ▾ Еще ▾

Присвоение звания "Менеджер года"		разделение	Шаблон	Сотрудник	Ответственн
☰	02.10.2015 16:54:24	000000001	Присвоение звани...	Семенов Виктор Н...	Степанова



Произвольные кадровые приказы

   ☆ Присвоение звания "Менеджер года" 000000001 от 02.10.2015 16:... ×

Провести и закрыть

Записать

Провести

Еще ▾

Сотрудник: ▾  Дата:  Номер:

Дата присвоения: 

Основание:

Руководитель: ▾  Должность: ▾ 

Руководитель кадровой службы: ▾  Должность: ▾ 

Комментарий: Ответственный: ▾ 



Ответственные лица

- Несколько ответственных лиц для одной роли
 - Генеральный директор, первый заместитель и т.д.
- Автоматическая смена ответственных лиц
 - по штатному расписанию настраивается ответственность
 - при кадровых событиях происходит смена ответственных лиц
- Доверенность, реквизиты приказа и др. основания полномочий
- Смена ответственного в документе одной кнопкой



Как мы это делаем?



Библиотечный подход к разработке

- Зарплата, кадры, управление персоналом — функциональность, которая представлена
 - в составе «1С:ERP»
 - в отдельном продукте «1С:Зарплата и управление персоналом 8, редакция 3.0»
- В составе УП ERP и в отдельном ЗУП 3.0 почти одно и то же
- Функциональность в составе УП ERP
 - сейчас соответствует ПРОФ варианту поставки ЗУП 3.0
 - будет соответствовать КОРП варианту поставки, т.е. ЗУП КОРП редакции 3.0



Особенности новой редакции

- Ознакомительная версия HR блока редакции 3.0 выпущена в марте 2015
- ПРОФ функциональность внедряется с 2013 года — пользователи ERP получают стабилизированный продукт в части регламентированного учета



Принципы развития

- ЗУП редакции 3.0 вышла в сентябре 2013 и с тех пор активно развивается
- Новые функциональные версии выпускаются примерно 1 раз в 2 месяца
- Каждая версия содержит
 - около 100 функциональных изменений различного объема
 - как минимум 8-10 новых крупных механизмов





Источники развития

- **Пилотные проекты**
 - 8 подшефных внедрений
 - Облачные внедрения бюджетного решения
 - 2 внедрения в вузах
 - Несколько внедрений выполняются на ЗУП ПРОФ, на месте будущего внедрения КОРП версии
- **Структура портфеля пилотных проектов**
 - Охрана труда совместно с крупной химической компанией
 - Медицина — региональное управление здравоохранением
 - Образование, ЖКХ — ДИТ г. Москвы
 - Обучение и развитие, оценка персонала — крупный интегрированный строительный холдинг



Оптимизация производительности



Основные проблемы

- Медленное открытие форм документов
 - Особенно заметно для пользователей с неполными правами
- Медленное выполнение расчета
- Медленное проведение документов
- Медленная работа со списками сотрудников, позиций штатного расписания и т.п.
- Медленное формирование отчетов



Как мы тестируем производительность?

- Клиент-серверная база
 - Клиент – современный компьютер
- Большая файловая база локально
 - На современном компьютере
- Небольшая база
 - На устаревшем компьютере
(2 GB оперативной памяти, CPU Celeron 2.8 Ghz)

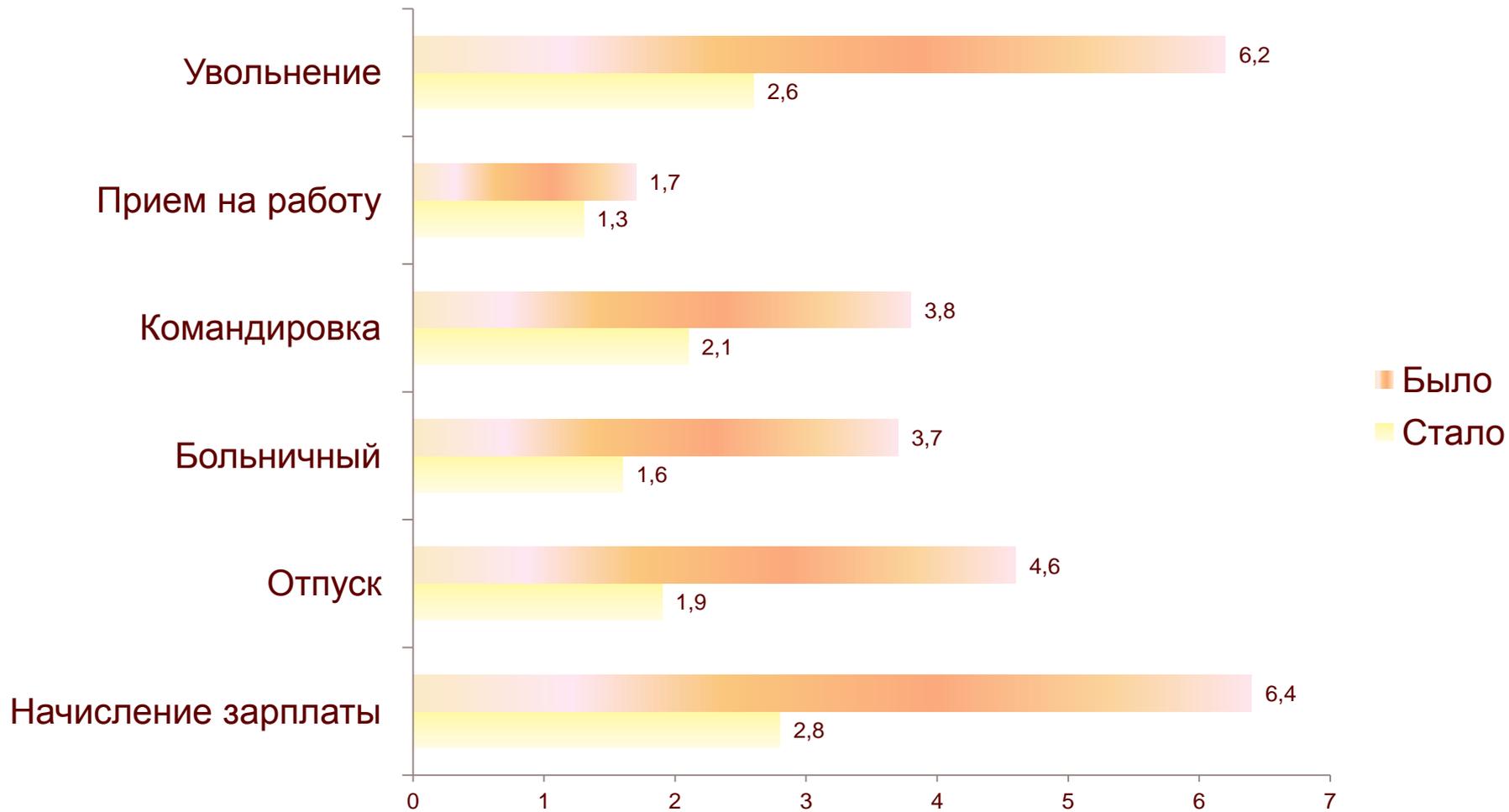


Описание тестовой базы

- 20 филиалов
- 20 тысяч сотрудников
- Используется ограничения доступа по физическим лицам и организациям
- 1.7 млн. записей в регистре «Начисления»
- 8 млн. записей в регистре «Графики работы по видам времени»
- СУБД MS SQL Server 2014
- 1С Предприятие и СУБД на одном сервере

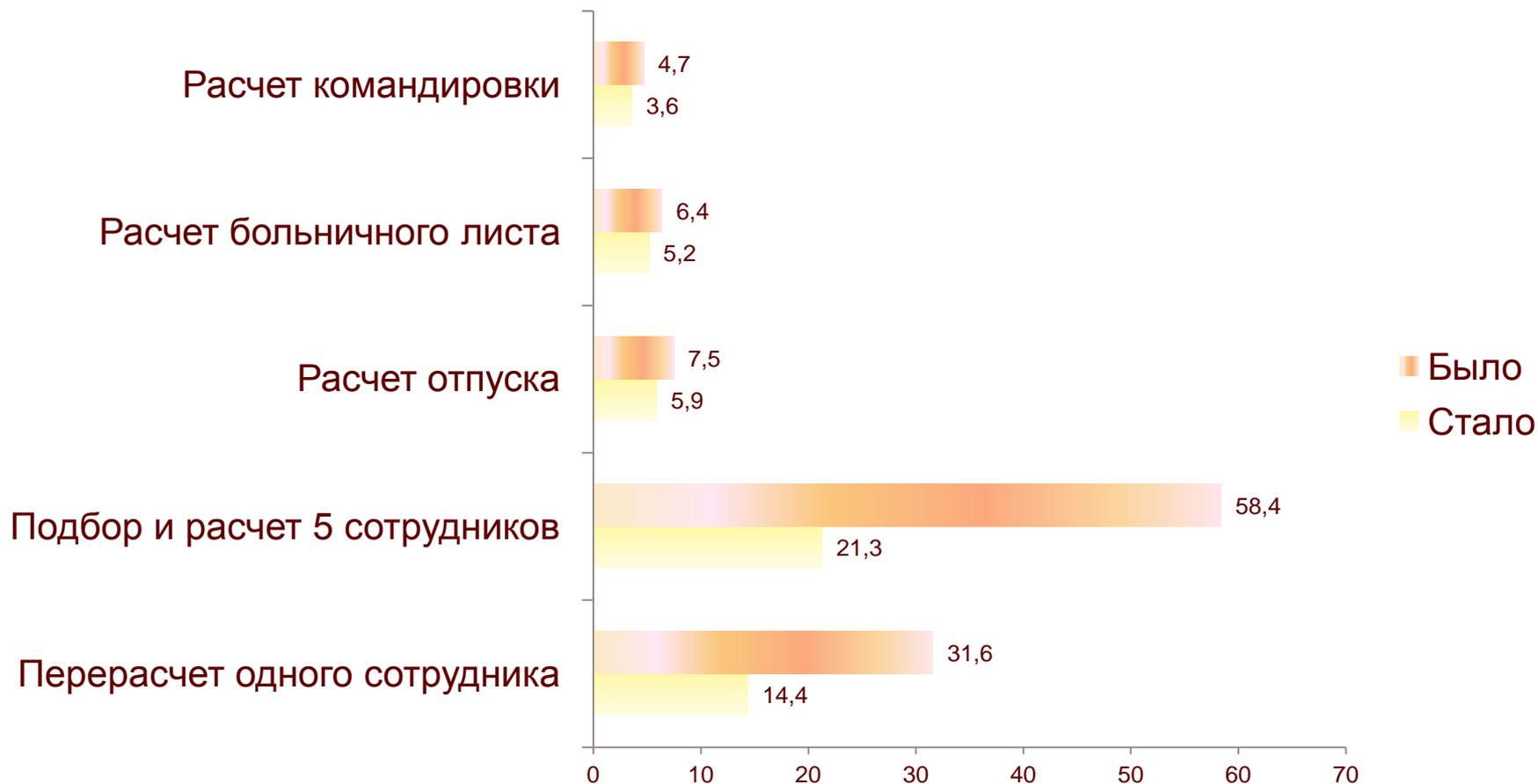


Результаты оптимизации Открытие форм





Результаты оптимизации Расчеты





Дальнейшие планы

- Оптимизация проведения документов
- Дальнейшая оптимизация операций расчета начислений
- Открытие форм справочников
 - Сотрудники, физические лица и т.п.
- Работа со списками
- Формирование отчетов
- Внедрение замеров ключевых операций
 - Планируется внедрить замеры более чем для двухсот операций
- Организация постоянного мониторинга производительности конфигурации

1С:ERP Управление предприятием 2



Управление персоналом в 1С:ERP