

УДК 004

***АВТОМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК
ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ***

Лапшин Г.А.,

магистрант,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Виноградская М.Ю.,

к.пед.н., доцент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Аннотация.

В статье исследуются теоретические и практические аспекты автоматизации расчета премий персонала. Проанализированы ограничения традиционных методов расчета, основанных на ручном труде и использовании табличных процессоров. Определены ключевые компоненты автоматизированной системы: интеграция с источниками данных, гибкая настройка правил, аналитика и учет ограничений. Особое внимание уделено возможностям конфигурации «1С:Зарплата и управление персоналом» (ЗУП) для реализации сложных моделей премирования. На примере внедрения автоматизации расчетов премии на действующем предприятии Калужской области достигнут экономический эффект от автоматизации, выражающийся в фактическом снижении трудозатрат на сбор, ввод, и проверку информации, достигнута экономия затрат на персонал. Доказано, что автоматизация трансформирует систему премирования из административной функции в стратегический инструмент мотивации и повышения организационной эффективности.

Ключевые слова: автоматизация HR-процессов, система премирования, мотивация персонала, 1С:ЗУП, цифровая трансформация, KPI, эффективность управления.

***AUTOMATION OF THE STAFF BONUS SYSTEM AS A FACTOR IN
INCREASING THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT***

Lapshin G.A.,

Undergraduate,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky,

Kaluga, Russia

Vinogradskaya M.Y.,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky,

Kaluga, Russia

Annotation.

This article examines the theoretical and practical aspects of automating employee bonus calculations. The limitations of traditional calculation methods based on manual labor and spreadsheets are analyzed. Key components of an automated system are identified: integration with data sources, flexible rule customization, analytics, and constraint accounting. Particular attention is paid to the capabilities of the 1C: Salary and HR Management (ZUP) configuration for implementing complex bonus models. Using the example of implementing automated bonus calculations at an operating enterprise in the Kaluga Region, the economic benefits of automation are demonstrated, resulting in a significant reduction in labor costs for collecting, entering, and verifying information, as well as savings in personnel costs. It is proven that automation transforms the bonus system from an administrative function into a strategic tool for motivation and improving organizational efficiency.

Keywords: automation of HR processes, bonus system, personnel motivation, 1C:ZUP, digital transformation, KPI, management efficiency.

В условиях цифровой трансформации экономики повышается требовательность к скорости, точности и аналитической составляющей бизнес-процессов. Управление персоналом, и в частности система мотивации и премирования, не является исключением. Традиционные методы расчета премий, базирующиеся на ручных операциях в электронных таблицах, становятся источником значительных рисков: от ошибок вычислений и снижения прозрачности до неэффективного использования рабочего времени HR-специалистов [7].

Актуальность темы обусловлена необходимостью перехода от компенсационной модели оплаты труда к мотивационной, где вознаграждение напрямую увязано с вкладом сотрудника в достижение стратегических целей компании [3]. Такой переход невозможен без внедрения гибких, прозрачных и технологичных систем расчета премий. Целью исследования является комплексный анализ методологии автоматизации системы премирования персонала и оценка практической эффективности ее внедрения на базе платформы «1С:ЗУП».

Автоматизация расчета премий представляет собой процесс внедрения информационно-технологических решений, направленных на минимизацию ручного участия в вычислениях и обеспечение прозрачности системы мотивации [1]. Теоретической основой процесса выступает синтез системного подхода, теорий мотивации (теория справедливости, теория ожиданий) и современных методологий управления эффективностью (KPI, ERP, BSC).

С точки зрения системного подхода, автоматизация премирования должна быть интегрирована в общую архитектуру бизнес-процессов компании, обеспечивая взаимодействие с системами учета рабочего времени (TMS), управления эффективностью (PM) и корпоративными ресурсами (ERP). Это

позволяет создать целостную экосистему данных, где размер вознаграждения рассчитывается на основе объективных, верифицируемых показателей.

Ключевыми методологиями, реализуемыми в автоматизированных системах, являются:

1. KPI-ориентированная модель: премия рассчитывается как функция от степени достижения ключевых показателей эффективности.

2. Балльная система: достижения сотрудника переводятся в условные баллы, которые конвертируются в денежный эквивалент по установленному тарифу.

3. Комбинированные модели: используется совокупность факторов (выполнение плана, стаж, качество работы), взвешенных по коэффициентам значимости.

Проведенный анализ выявил системные ограничения традиционных методов расчета премий:

1. Низкая точность и надежность: ручной ввод данных и вычисления подвержены влиянию человеческого фактора — арифметические ошибки, опечатки, пропуск данных.

2. Непрозрачность: отсутствие четких и доступных для сотрудника алгоритмов расчета подрывает доверие к системе мотивации.

3. Низкая масштабируемость: рост численности персонала и усложнение бизнес-процессов экспоненциально увеличивают трудоемкость расчетов.

4. Ограниченные аналитические возможности: данные, хранящиеся в разрозненных файлах, не позволяют проводить глубокий анализ эффективности системы премирования и ее влияния на бизнес-результаты.

Таким образом, традиционные методы не отвечают требованиям современных высоко динамичных организаций, что создает объективную предпосылку для их замены автоматизированными решениями.

Платформа «1С:ЗУП» [6] была выбрана в качестве действующего базового решения на предприятии для автоматизации ввиду ее соответствия российскому законодательству, гибкости настройки и широких возможностей интеграции.

Функциональная архитектура системы включает следующие модули:

Модуль интеграции данных: обеспечивает автоматизированную загрузку исходных данных для расчета из смежных систем (CRM, ERP, TMS) через API-интерфейсы или файловые обмены.

Модуль настройки правил: позволяет HR-специалистам конфигурировать сложные формулы расчета с использованием встроенного конструктора. Поддерживаются фиксированные суммы, проценты от базовых показателей, балльные системы и их комбинации.

Расчетный модуль: выполняет вычисления в соответствии с заданными правилами, учитывая установленные ограничения (бюджет премиального фонда, лимиты по должностям).

Аналитический модуль: формирует отчеты и дашборды для анализа распределения премий, оценки ROI системы мотивации и выявления аномалий.

Внедрение автоматизированной системы расчета премий на примере машиностроительного предприятия Калужской области позволило перевести процесс из режима ручного администрирования в режим стратегического управления.

Количественные результаты проекта включают:

- Сокращение времени расчета месячной премии с 40 до 5 человеко-часов.
- Экономия фонда оплаты труда HR-отдела составила 176 000 рублей.
- Снижение количества ошибок и связанных с ними перерасчетов до нуля.
- Качественные результаты:
- Повышение прозрачности системы для сотрудников.
- Усиление связи между индивидуальными KPI и целями подразделения.
- Высвобождение времени HR-менеджеров для решения стратегических задач.

– Повышение ответственности ТОП менеджмента в предоставлении информации

Если составить диаграмму BPMN по расчету заработной платы, то она будет выглядеть следующим образом (рис.1), на ней видна область применения автоматизации расчета премии сотрудников предприятия:

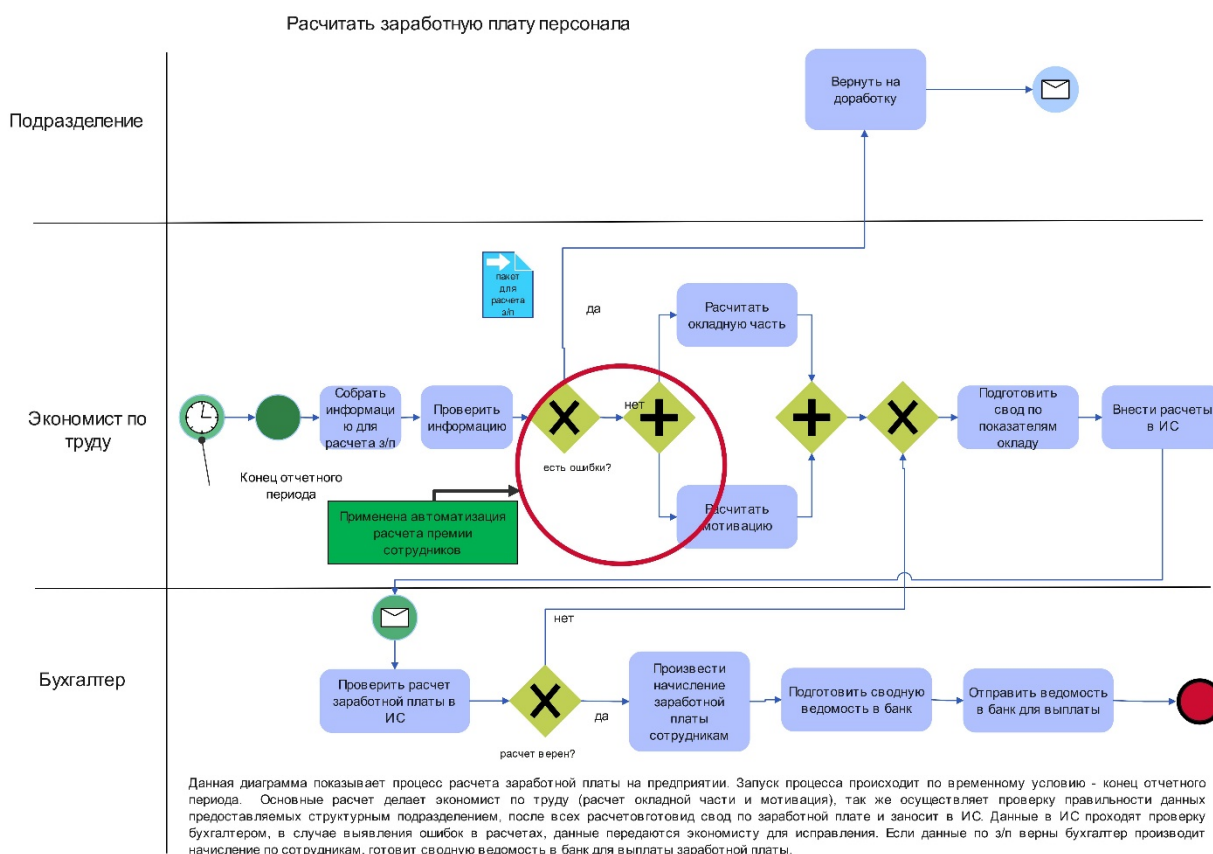


Рис. 1 - Диаграмма BPMN по расчету заработной платы (составлено авторами)

Проведенный анализ демонстрирует, что автоматизация системы премирования является не операционным улучшением, а стратегической инвестицией в человеческий капитал. Автоматизация в ИС «1С:ЗУП» позволяет создать гибкую, прозрачную и экономически эффективную систему мотивации, адекватную вызовам цифровой экономики.

Дальнейшие исследования в данной области могут быть направлены на интеграцию технологий искусственного интеллекта для прогнозного анализа

эффективности различных моделей премирования и персонализации системы мотивации.

Библиографический список:

1. Акатьев, А.В. Автоматизация бизнес-процессов в управлении персоналом: современные подходы и технологии. / А.В. Акатьев — М.: Проспект, 2020. — 256 с.
2. Беляева, Т.В. Цифровизация управления персоналом: от теории к практике. / Т.В. Беляева Т.В., Е.А. Кузнецова — СПб.: Питер, 2021. — 320 с.
3. Кисляков, Ю.Н. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. /Ю.Н. Кисляков, А.В. Слуднов // М.. Новосибирск: СибАГС, 2005. — 146 с.
4. Лебедев, М.Н. Цифровые технологии в управлении персоналом: учебник. / М.Н. Лебедев — М.: Инфра-М, 2020. — 288 с.
5. Николаев, Е.В. Информационные системы и технологии в управлении / Е.В. Николаев - М.: Дашков и К, 2020. — 392 с.
6. Петренко А.И. 1С: Зарплата и управление персоналом. Практическое руководство. / А.И. Петренко — М.: Бином, 2022. — 415 с.
7. Петров, В.Г. Автоматизация процессов управления: теория и практика / В.Г. Петров. - М.: Инфра-М, 2022. — 368 с.
8. Романов, А.Н. Цифровая трансформация HR: от автоматизации к инновациям. / А.Н. Романов — М.: Эксмо, 2021. — 352 с.

Оригинальность 83%