

9. Управление доступом на основе ролей (RBAC) [Электронный ресурс] // Keeper Security. – URL: https://www.keepersecurity.com/ru_RU/resources/glossary/what-is-role-based-access-control/ (дата обращения: 05.03.2025).
10. Зачем использовать модульную архитектуру в разработке ПО? [Электронный ресурс] // AppMaster. – URL: <https://appmaster.io/ru/blog/zachem-ispol-zovat-modul-nuiu-arkhitekturu-v-razrabotke-programmnogo-obespecheniia> (дата обращения: 05.03.2025).
11. Основы резервного копирования данных [Электронный ресурс] // Habr. – URL: <https://habr.com/ru/sandbox/42949/> (дата обращения: 05.03.2025).
12. Резервное копирование данных [Электронный ресурс] // AWS. – URL: <https://aws.amazon.com/ru/what-is/data-backup/> (дата обращения: 07.03.2025).
13. Андреев А. А., Королев А. В. Информационная безопасность в системе государственного управления в условиях цифровой трансформации // Вестник университета. – 2015. – №6. – С. 123–128.

УДК 004.891.00

doi:10.18720/SPBPU/2/id25-336

Классен Софья Андреевна*, Вдович Светлана Анатольевна

Оренбургский государственный университет

**klassen.sofia@mail.ru*

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ОЦЕНКИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ НА ПЛАТФОРМЕ «1С:ПРЕДПРИЯТИЕ 8.3»

Аннотация. На фоне стремительного развития технологий и увеличения конкуренции, организации сталкиваются с необходимостью оптимизации внутренней структуры и внедрения систем, направленных на вовлечение работников в деятельность компании и повышения качества предоставляемых услуг. От того, насколько сотрудники компании профессиональны, насколько рабочие обязанности человека соответствуют его возможностям и наклонностям, зависит то, как динамично будет развиваться и функционировать компания. Оценка персонала позволяет не только увидеть сильные и слабые стороны сотрудников, но также дает возможность наметить план профессионального развития конкретного человека и выявить его потенциал и наклонности. Цель работы – создание инструмента, позволяющего анализировать деятельность сотрудников и внедрять мотивационные механизмы в виде стимулирующих выплат. Задачи, поставленные в рамках данного исследования, включают в себя предварительный анализ предметной области, определение структуры прикладного решения и разработку конфигурации системы. Ключевым элементом данного процесса является определение ключевых показателей эффективности, которые будут использоваться для оценки работы сотрудников.

Ключевые слова: оценка сотрудников, стимулирующие выплаты, показатели эффективности, мотивационные механизмы.

Sofya A. Klassen*, Svetlana A. Vdovich

Orenburg State University

klassen.sofia@mail.ru*AUTOMATING THE EMPLOYEE ASSESSMENT AND INCENTIVE
PROCESS ON THE "1C PLATFORM: ENTERPRISE 8.3"**

Abstract. Against the background of the rapid development of technology and increasing competition, organizations are faced with the need to optimize their internal structure and implement systems aimed at involving employees in the company's activities and improving the quality of services provided. How dynamically the company will develop and function depends on how professional the company's employees are, and how well a person's work responsibilities correspond to their capabilities and inclinations. Staff assessment allows not only to see the strengths and weaknesses of employees, but also provides an opportunity to outline a plan for the professional development of a particular person and identify their potential and inclinations. The purpose of the work is to create a tool that allows you to analyze the activities of employees and implement motivational mechanisms in the form of incentive payments. The tasks set in the framework of this study include a preliminary analysis of the subject area, determining the structure of the applied solution.

Keywords: employee evaluation, incentive payments, performance indicators, motivational mechanisms.

Введение

Усложнение производственных процессов повышает значимость персонала в достижении организационных целей, что требует не только грамотных управленческих решений, но и эффективной деятельности работников на местах [2].

Основной задачей оценки персонала является применение действенного инструмента (методик и методов оценки) для раскрытия компетенций сотрудников в занимаемой должности, измерение различных аспектов трудового поведения сотрудников и результатов их профессиональной деятельности [3].

Оценка персонала – это инвестиции в будущее, которые влияют как на самого сотрудника, так и на результаты работы предприятия. У компаний, которые дают регулярную обратную связь своим сотрудникам, текучесть ниже, чем у организаций, где не выстроен этот процесс. Обратная связь по сильным сторонам формирует у работников позитивное отношение к работе и к организации [5].

Для реализации методики оценки и стимулирования персонала была выбрана платформа «1С: Предприятие», благодаря ее гибкости, возможности интеграции с другими бизнес-системами и широкому распространению в российских компаниях [1].

Результаты

Разработанная система предназначена для сотрудников, чья работа связана с выполнением задач, имеющих четкие критерии завершения и сроки. К таким функциям относятся: управление персоналом (подбор, адаптация), маркетинг и реклама (разработка кампаний, анализ эффективности), генерация идей и предложений по улучшению бизнес-процессов.

Процесс формирования стимулирующих выплат основан на базе правил сформированной экспертами, таблица 1. Правила позволяют определить процент стимулирующих выплат от оклада в зависимости от набранных баллов за выполнение задач.

Таблица 1

База правил для определения коэффициента стимулирующей выплаты

Уровень результативности	Диапазон бонусов (В)	Стимулирующий коэффициент	Категория сотрудника
Неудовлетворительный (I)	$V < 100$	0	Демотивированный
Удовлетворительный (II)	$100 \leq V < 300$	5	Пассивный
Базовый (III)	$300 \leq V < 1000$	10	Условно мотивированный
Повышенный (IIII)	$1000 \leq V < 3000$	15	Мотивированный
Высокий (III)	$3000 \leq V < 7000$	20	Высокомотивированный
Максимальный (IV)	$V \geq 7000$	30	Выдающийся

Факт выполнения задачи регистрируется в системе документом «Выполненные задачи», рисунок 1.

Рисунок 1 – Документ «Выполненные задачи»

Баллы начисляются в зависимости от сложности задачи и сроков ее выполнения и утверждаются в системе документом «Утверждение бонусов». Задачи с более короткими сроками выполнения и высокой сложностью оцениваются выше, таблица 2.

Таблица 2

База правил для определения количества бонусов

Категория задачи	Сложность задачи	Количество баллов
Поиск персонала	Простая(**)	400
Реклама и маркетинг	Простая(**)	300
Реклама и маркетинг	Средняя(****)	500
Реклама и маркетинг	Обычная(***)	400
Предложения и идеи	Простая(**)	200
Предложения и идеи	Обычная(***)	300

Система автоматически регистрирует нарушение сроков, когда задача завершается позже запланированной даты. За просроченные задачи без уважительных причин баллы не начисляются, но штрафные санкции применяются только в исключительных случаях (например, систематические нарушения). Акцент сделан на поощрении за достижения, а не на штрафах, чтобы избежать демотивации. В результате в системе можно сформировать документ «Начисления сотрудникам» и произвести расчет стимулирующих выплат с учетом штрафов, рисунок 2.

Конфигурация (1С:Предприятие, учебная версия) Поиск (Ctrl+Shift+F) Администратор

Главное Бухгалтерия Кадры НСИ Рабочее место руководителей Рабочее место сотрудника

Начальная страница Выполненные задачи x Выполненные задачи 3-0000006 от 04.02.2025 12:00:00 x Начисления сотрудникам x Начисления сотрудникам 000000010 от 13.03.2025 14:50:50 x

← → ☆ Начисления сотрудникам 000000010 от 13.03.2025 14:50:50

Провести и закрыть Записать Провести Печать Создать на основании - Рассчитать стимулирующую выплату Еще -

Номер: 000000010

Дата: 13.03.2025 14:50:50

Организация: Основная организация

Отдел: Отдел капитального строительства и эксплуатации

Добавить

Поиск (Ctrl+F) x Еще -

N	Сотрудник	График работы	Дата начала	Дата окончания	Вид расчета	Стимулирующая выплата	Штраф	Итого начислено
1	Класен Софья Андреевна	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	5 000	100	4 900
2	Иванов Александр	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	3 000	1 500	1 500
3	Мирный Олег Алексеевич	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	2 000	200	1 800
4	Андреева Анна Юрьевна	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	2 500	200	2 300
5	Петров Алексей Андреевич	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	1 500		1 500
6	Алехина Ульяна Андреевна	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	3 568	1 000	2 568
							Итого:	14 568

Оценка работы сотрудников

Добавить Заполнить

Поиск (Ctrl+F) x Еще -

N	Сотрудник	Количество бонусов	Процент премии	Просроченные задачи
1	Класен Софья Андреевна	100	5	1

Рисунок 2 – Документ «Начисления сотрудникам»

Кроме того, в табличной части «Оценка работы сотрудников», рисунок 3, можно просмотреть основные параметры, которые влияют на расчеты:

1. Количество бонусов за период;
2. Количество просроченных задач за период;
3. Процент премии.

Конфигурация (1С:Предприятие, учебная версия) Поиск Ctrl+Shift+F

Главное Бухгалтерия Кадры НСИ Рабочее место руководителей Рабочее место сотрудника

Начальная страница Выполненные задачи x Выполненные задачи 3-0000006 от 04.02.2025 12:00:00 x Начисления сотрудникам x Начисления сотрудникам 000000010 от 13.03.2025 14:50:50 x

← → ☆ Начисления сотрудникам 000000010 от 13.03.2025 14:50:50

Провести и закрыть Записать Провести Печать Создать на основании - Рассчитать стимулирующую выплату Еще -

N	Сотрудник	График работы	Дата начала	Дата окончания	Вид расчета	Стимулирующая выплата	Штраф	Итого начислено
1	Класен Софья Андреевна	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	5 000	100	4 900
2	Иванов Александр	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	3 000	1 500	1 500
3	Мирный Олег Алексеевич	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	2 000	200	1 800
4	Андреева Анна Юрьевна	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	2 500	200	2 300
5	Петров Алексей Андреевич	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	1 500		1 500
6	Алехина Ульяна Андреевна	График работников	01.02.2025	28.02.2025	Стимулирующая выплата	3 568	1 000	2 568
							Итого:	14 568

Оценка работы сотрудников

Добавить Заполнить

Поиск (Ctrl+F) x Еще -

N	Сотрудник	Количество бонусов	Процент премии	Просроченные задачи
1	Класен Софья Андреевна	100	5	1
2	Чубик Сергей Алексеевич	200	5	
3	Иванов Александр	500	10	3
4	Алехина Ульяна Андреевна	500	10	2
5	Петров Алексей Андреевич	300	5	
6	Мирный Олег Алексеевич	200	5	1
7	Андреева Анна Юрьевна	200	5	1

Рисунок 3— Документ «Начисления сотрудникам» табличная часть «Оценка работы сотрудников»

При необходимости можно сформировать отчет «Эффективность сотрудников», рисунок 4.

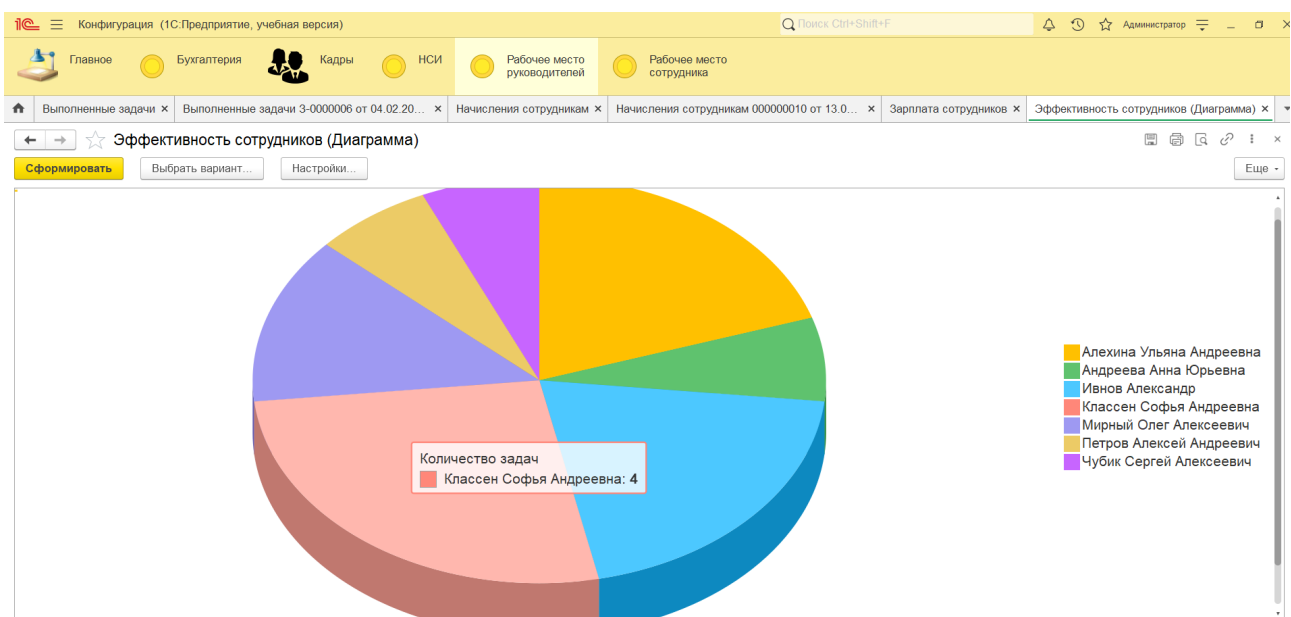


Рисунок 4 – Отчет «Эффективность сотрудников»

Отчеты позволяют выявлять уровень заинтересованности каждого сотрудника в деятельности организации и, при необходимости, вносить коррективы в систему мотивации [4].

Заключение

Проведенное исследование позволило разработать инструмент для автоматизации процессов оценки и стимулирования сотрудников на платформе 1С: Предприятие 8.3. Разработанная система требует дальнейшего тестирования в условиях реальных предприятий для оценки ее эффективности и выявления возможных доработок.

Библиографический список

1. Грянина Е. А. Настольная книга по оплате труда и ее расчету в «1С: Зарплата и управление персоналом 8» (редакция 3). Издание 17 : электронная книга в формате pdf / Е. А. Грянина, С. А. Харитонов. - Москва : 1С-Паблишинг, 2021. - 755 с. : ил., табл. - (1С: Библиотека).; ISBN 978-5-9677-3087-0
2. Занина Т. М. Организационно-правовые аспекты оценки соответствия сотрудника органов внутренних дел замещаемой должности: учебно-методическое пособие / Т. М. Занина, А. А. Караваев, О. А. Горбацевич; Воронежский институт МВД России. – Воронеж: Воронежский ин-т МВД России, 2022. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – 12 см. – ISBN 978-5-88591-881-7.
3. Зайнетдинова И. Ф. Оценка деятельности работников организации: учебно-методическое пособие / И. Ф. Зайнетдинова. – Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2016. – 124 с.
4. Конышева В. 1С: Документооборот 8 : старт системы за 10 дней - это реальность / Конышева Виктория. - Москва : Перо, 2021. - 162, [1] с. : табл., цв. ил.; 21 см.; ISBN 978-5-00189-507-7 : 50 экз.
5. Махмудова И. Н. Оценка персонала: учебное пособие / И. Н. Махмудова. – Самара: Изд-во Самарского ун-та, 2024. – 80 с.

УДК 004.9

doi:10.18720/SPBPU/2/id25-337

Бухарцев Матвей Александрович*, Натур Вероника Валентиновна

Московский политехнический университет

**bouhartsev@gmail.com*

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СЕРВИСА ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОЧЕРЕДЬЮ

Аннотация. Существующие аналоги разработки веб-сервиса для управления очередями не обладают достаточной функциональностью и поддержкой русского языка, сложны в установке. В данной статье рассматривается возможность автоматизации создания и контроля очередей с оптимизацией записи для некоммерческих объединений и предприятий малого