8–14 июня
Сочи

6-я международная конференция
1С РЕШЕНИЯ 1С ДЛЯ КОРПОРАТИВНЫХ КЛИЕНТОВ

1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП
Примеры решения HR задач

Хыдыров Агиль
Разработка систем управления персоналом
Фирма «1С»

О чем речь?

- 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
  редакции 3.0 выпущена в марте 2015
  - Тесно интегрированные процессы
  - Разработка с участием практикующих HR консультантов
  - Пилотные проекты в крупных компаниях и государственных учреждениях
  - Не только HR, но все то, что востребовано в крупных компаниях, например, охрана труда: спецоценка, допуски, инструктажи и пр.
  - Поставка с программой не только инструментов,
    но и наполнения: готовых методик для автоматизации процессов
- Все это при устойчивой поддержке зарплаты, кадров, налогов и взносов
  - ПРОФ функциональность внедряется с 2013 года — пользователи КОРП получают стабилизировавшийся продукт в части регл. 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 как правило около 100 функциональных изменений различного объема
  - Как минимум 8-10 новых крупных механизмов

Источники развития

- Партнеры и пользователи
- Конференция
- Хотлайн
- Общение на семинарах и конференциях
- Пользователи облачного сервиса 1cfresh

Источники развития

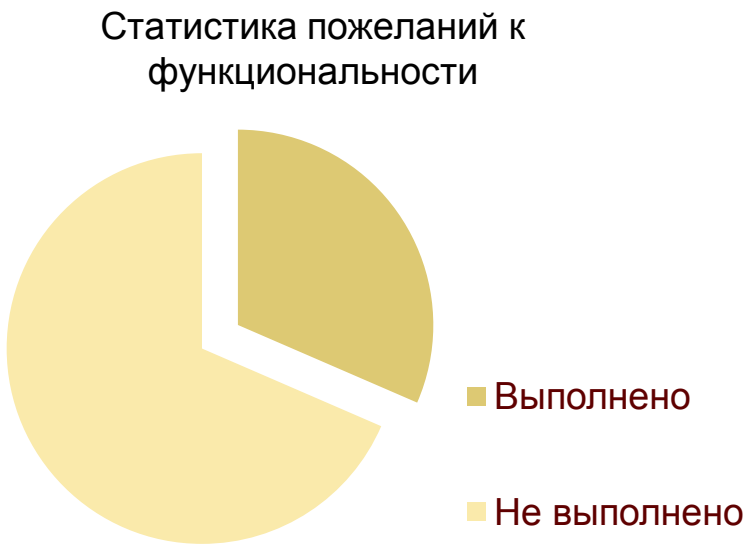
- Влияние
  - Более тридцати задачам к предыдущей версии с подачи партнеров и пользователей скорректированы сроки
  - Около десяти придуманы партнерами и пользователями

Источники развития

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

Работа с пилотными внедрениями

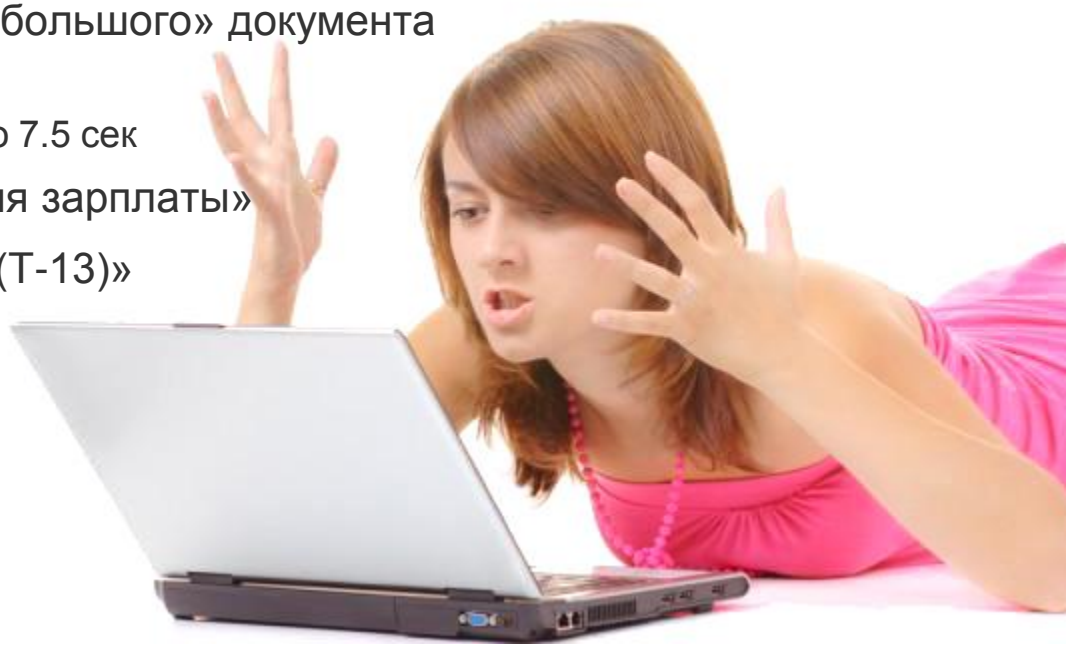
- Взаимодействие с пилотными внедрениями по направлениям
  - Регистрация возникающих пожеланий
  - Пересмотр приоритета существующих пожеланий
    - 23 выполнено из 73 (~32%)
  - Пересмотр критичности ошибок
    - 46 исправлено из 58 (~80%), среднее время ожидания около 30 дней



Оптимизация производительности

- Работа ведется во встречных направлениях
  - В прикладных решениях
  - В платформе 1С:Предприятие

- Ощутимые результаты появятся в ближайшей версии
  - Создание новых форм новых документов
    - Было 4.2 сек, стало 1.8 сек
  - Открытие формы записанного «большого» документа Начисление зарплаты
    - 3000 строк: было 10.1 сек, стало 7.5 сек
  - Первое заполнение «Начисления зарплаты»
  - Формирование отчета «Табель (Т-13)»
    - база с 400 сотрудниками: было 46 сек, стало 21 сек
  - Форма «Подбор сотрудников»
    - было 6 сек, стало 1.5 сек



Оптимизация производительности

- В одной из ближайших версий платформы
  - Открытие форм пользователем с ограниченными правами:
    было 14 сек, стало 1.7 сек
- Далее, уже в следующей функциональной версии
  - заполнение начисления зарплаты
  - продолжение оптимизации открытия больших списочных документов
  - проведение документа «Начисления зарплаты»
  - заполнение табеля (Т-13)

Отличия ЗУП КОРП от ЗУП ПРОФ

- HR инструменты (и не только)
  - Подбор персонала
  - Обучение и развитие
  - Охрана труда: спецоценка, допуски, инструктажи, спецодежда и др.
  - Мотивация: грейды, льготы, ключевые показатели деятельности
  - Оценка персонала
  - Аттестация сотрудников
  - Управленческая зарплата, учет расходов на персонал по проектам и направлениям деятельности
  - Кадровый резерв
  - Интеграция с корпоративным порталом, пропускной системой
  - Самообслуживание сотрудников
  - Удаленный доступ для руководителей: анализ ситуации и показатели эффективности

Бесконтрольное расширение штата

- В компании появляются новые единицы по запросу линейных руководителей
- Фонд оплаты труда растет от месяца к месяцу без видимых на то причин
- Растут расходы на содержание аппарата
- Места в офисе начинает стремительно не хватать
- Новые штатные единицы согласовываются
  - устно и по почте,
  - разрозненно и по случайным поводам
  - без возможности проводить анализ
- Рекрутеры жалуются на увеличение нагрузки

Согласование новых вакансий

- ЗУП КОРП предлагает инструмент согласования новых вакансий
- Кандидаты принимаются к рассмотрению только по согласованным вакансиям
- Вакансии создаются только при наличии согласованных заявок на подбор персонала
- Заявка создается руководителем и содержит необходимо обоснование для открытия вакансии
- Процесс согласования интегрирован с системой делопроизводства «1С:Документооборот 8»

Зарплата и управление персоналом КОРП, редакция 3.0 / <Не указан> (1С:Предприятие)

Начальная страница | Управление персоналом

- Главное
- Подбор персонала
- Мотивация
- Обучение и развитие
- Кадры
- Зарплата
- Выплаты
- Налоги и взносы
- Отчетность, справки
- Настройка
- Администрирование
- Самообслуживан

Управление персоналом

Грейды

☑ Используются грейды

Грейды позволяют разместить все позиции на единой шкале с точки зрения значимости для компании.
Грейд сотрудника может определять ограничение ФОТ (сверху и снизу),
состав и размер начислений и показателей заработной платы, состав доступных льгот.

Грейд сотрудника:

◉ соответствует грейду позиции штатного расписания

○ может отличаться от позиции штатного расписания, назначается в кадровом документе

Возможность назначать индивидуально разные грейды сотрудникам,
работающим на одной и той же позиции штатного расписания.

☐ Использовать инструмент «Создание грейдов»

По этой настройке становится доступной специальная форма
распределения позиций компании по заданному количеству грейдов.
Это может быть полезно, если грейды пока не использовались.

Подбор персонала

☑ Использовать работу с вакансиями и кандидатами

Профилирование должностей, учет вакансий и работа с кандидатами на замещение вакантных должностей.

☑ Открытие вакансии требует согласования

Если включено, вакансию невозможно будет создать без согласованной заявки на подбор персонала.

Ключевые показатели эффективности

☑ Используется оценка эффективности по ключевым показателям

Оценка результативности сотрудников и подразделений за счет определения целей,

Согласование новых вакансий

Заявка на подбор персонала 000000001 от 06.04.2015 12:...

Провести и закрыть | Записать | Провести | Согласовать | Отклонить | Еще

Позиция: Эксперт /Отдел поставки оборудования/

Дата: 06.04.2015 12:00:00

Номер: 000000001

Подразделение: Отдел поставки оборудования

Планируемая дата закрытия: 07.07.2015

Причина открытия: Новая позиция

Приоритет: Высокий | Средний | Низкий

Требования, обязанности, условия, компетенции

Профиль должности: Поставка оборудования / Экспер

Заполнить из профиля

Требования | Обязанности | Условия

Опыт работы по профилю.
Высшее образование (инженерное, машиностроительное).
Знание рынка оборудования для металлообработки.
Контакты с профильными предприятиями.
Опыт прямых продаж, опыт ведения переговоров.
Готовность к командировкам.
Активность и самостоятельность при выполнении поставленных задач.
Коммуникабельность, готовность работать в команде, дипломатичность.

Комментарий:

Ответственный: Савинская З.Ю. (Системный программ

Заявки на подбор персонала

Согласующие лица могут работать в ДО, если это – привычная для них среда

ГК "Меркурий" / Мишин С.А. (руководитель юридической службы) / Документооборот 8 КОРП, редакция 2.0 (1С:Предприятие)

Задачи мне (Новых: 2 / Просроченных: 1 / Всего: 3)

Обновить | Принять к исполнению | Создать на основании | Еще | ?

Задача	Срок	Автор / Создана	К
Проверить правильность оформления	20.05.11 16:00	Фролова Е.М.... / 12.05.11 11:52	
Согласовать "Заявка на подбор персонала 000000001 от 06.04.2015"	10.06.15 17:03	Администратор / 05.06.15 17:03	
Новый режим работы холодного склада	10.06.15 23:59	Воронов Алек... / 04.06.15 15:39	

Согласовать "Заявка на подбор персонала 000000001 от 06.04.2015"

Цикл: 1

Ведущий инженер (Отдел установки и эксплуатации оборудования).
Новая вакансия (см. приложенную служебную записку)

Заявка на подбор персонала 000000001 от 06.04.2015

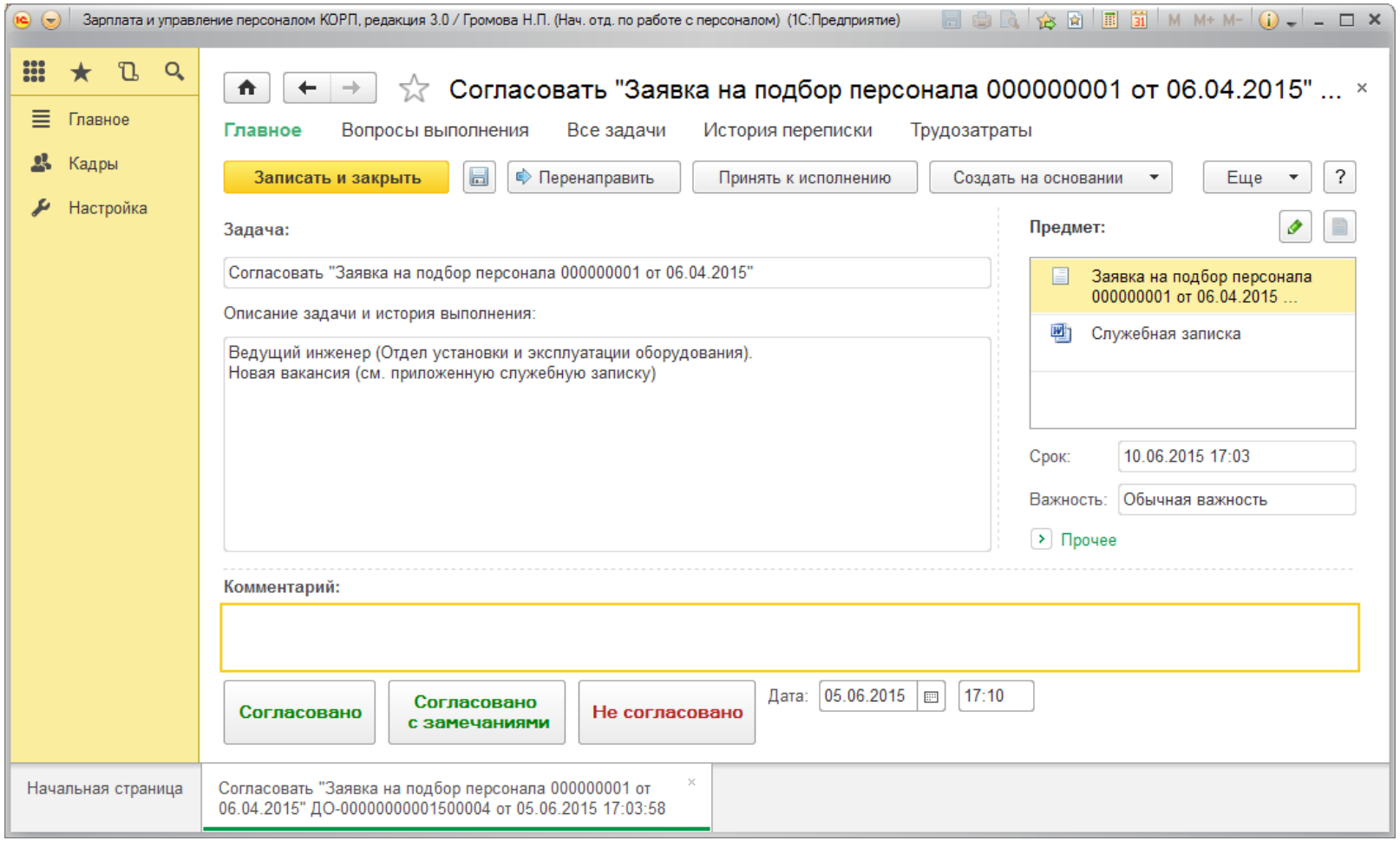
Служебная записка

Где виза СБ?

Согласовано | Согласовано с замечаниями | Не согласовано

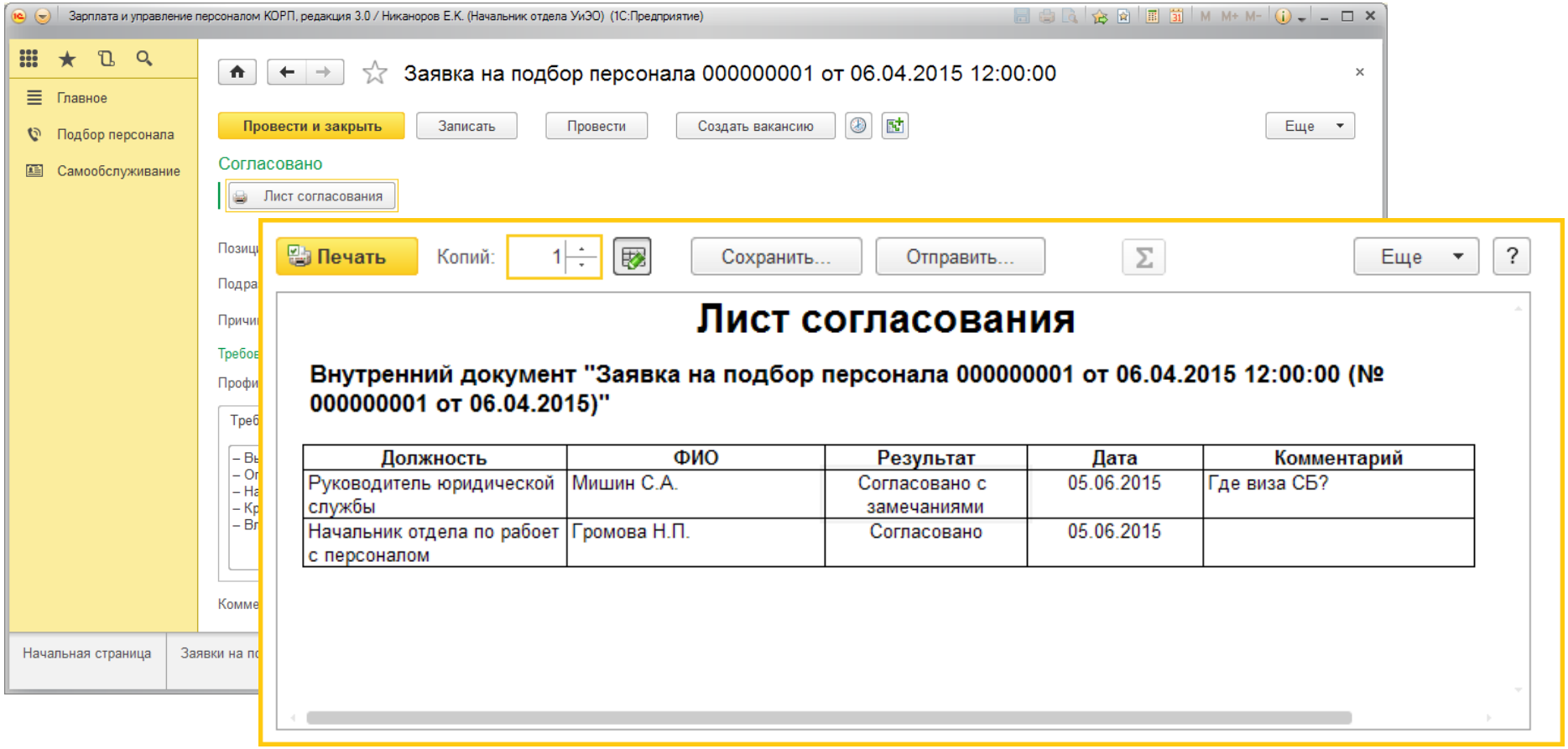
Заявки на подбор персонала

При этом доступны такие возможности ДО,
как перенаправление задач, вопросы автору и т.д.



Заявки на подбор персонала

Результат согласования виден и в ДО, и в ЗУП КОРП



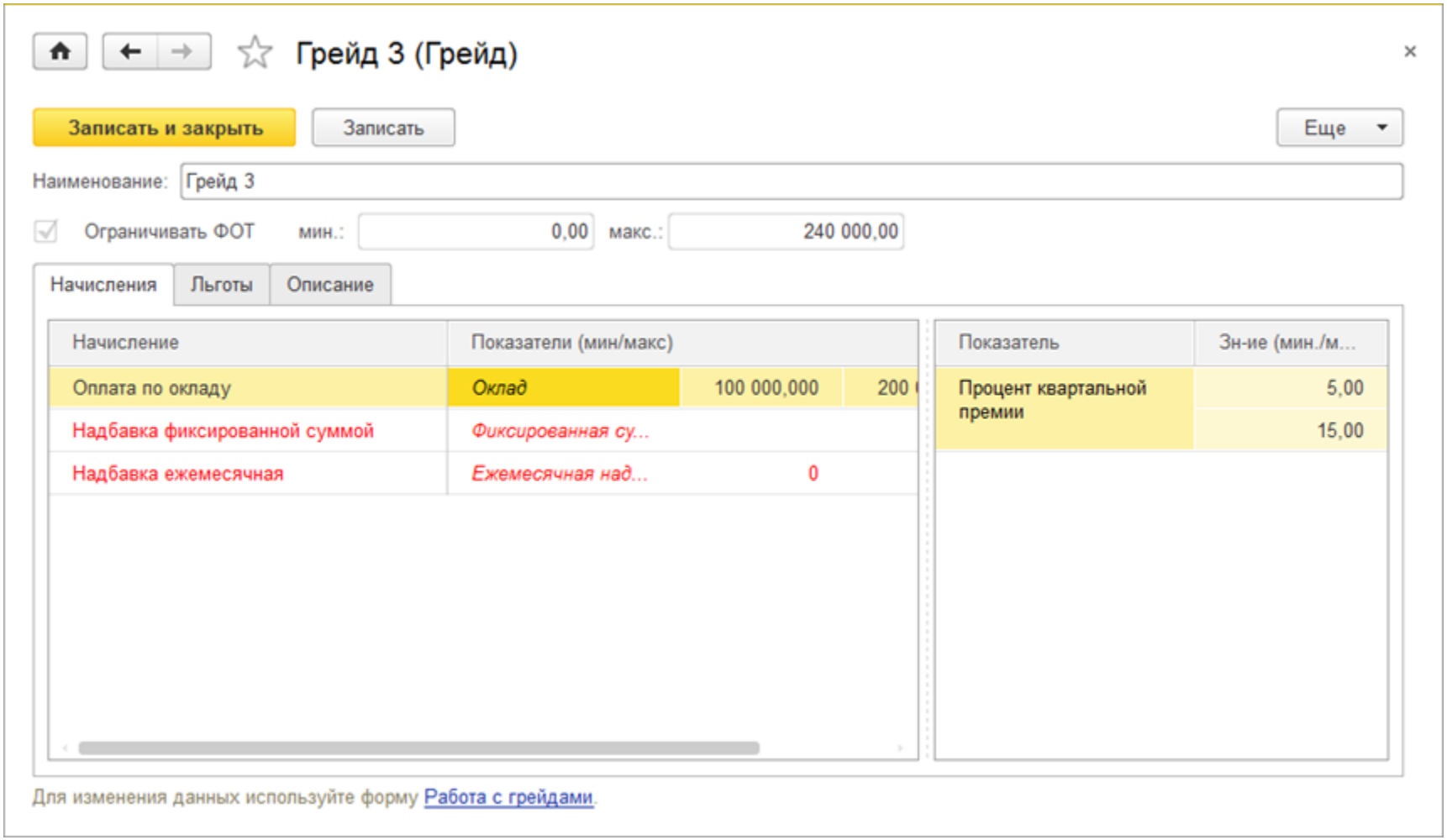
Бардак с окладами

- Размеры окладов не соответствуют
  - ценностям компании
  - ситуации на рынке труда
- Сотрудники, приносящие большую добавленную стоимость получают меньше
  - Демотивация «рабочих лошадок»
  - Разложение трудовой дисциплины
- Отсутствие прозрачной перспективы карьерного развития
  - Что ждет меня через год? Через три, через пять лет?
- Хаотичность распределения привилегий
  - Кому место на парковке,
    кому заем по сниженной процентной ставке?

Грейды — мировой опыт

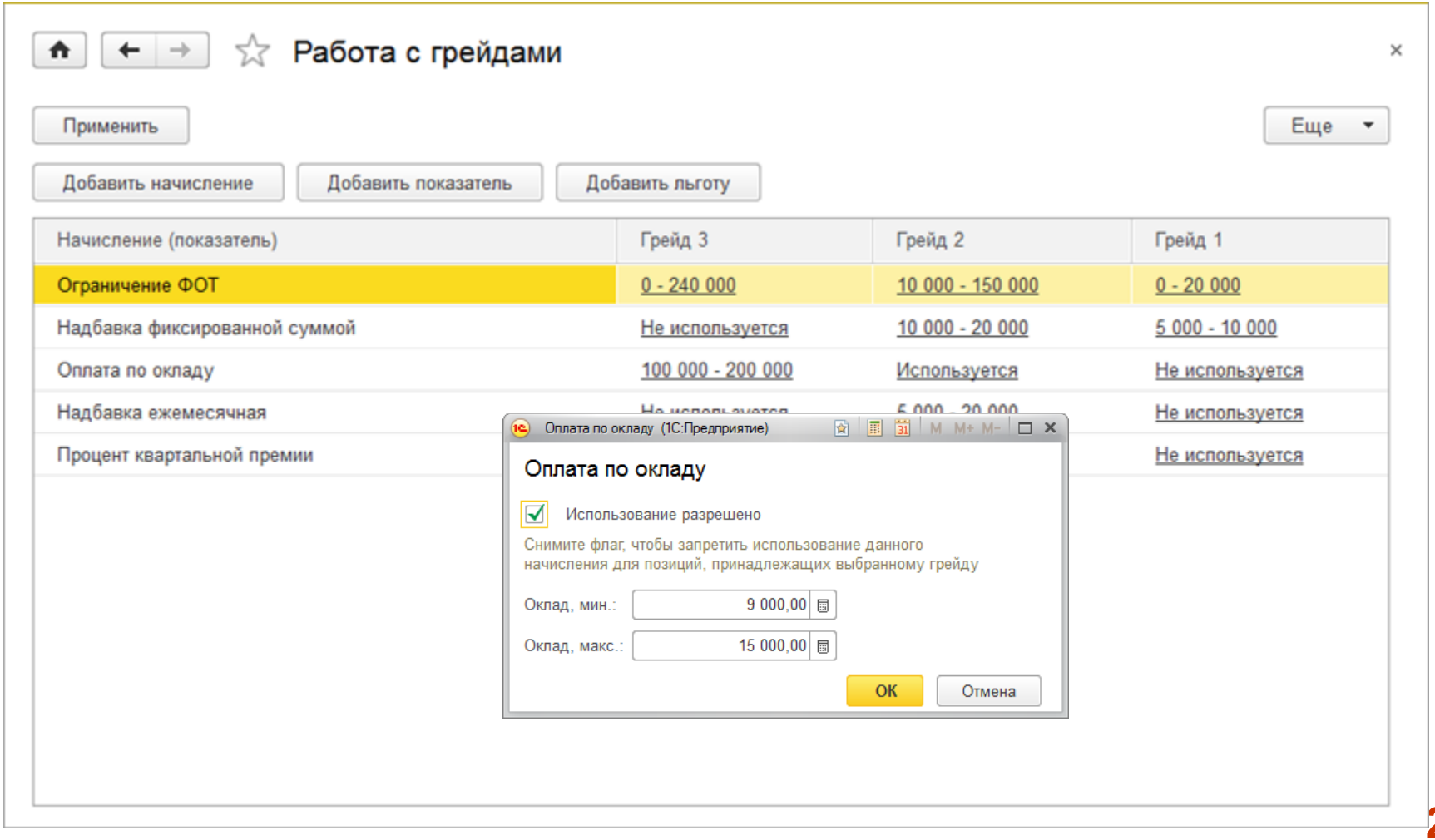
- Систематизация постоянной части оплаты труда
  - Размер оклада приводится в соответствие с уровнем значимости, ценности позиции для компании
  - Система позволяет распределить позиции по грейдам беспристрастно, вне зависимости от подразделений и трудовой функции
- Для грейда можно назначить
  - Ограничение ФОТ
  - Положенные начисления и их размер
  - Запрещенные начисления (например, если надбавка за стаж начисляется только для грейдов с 10 и выше)
  - Положенные льготы
- Позволяет первым лицам компании не вдаваться в детали каждой позиции, а управлять мотивацией укрупненно

Грейды в ЗУП КОРП



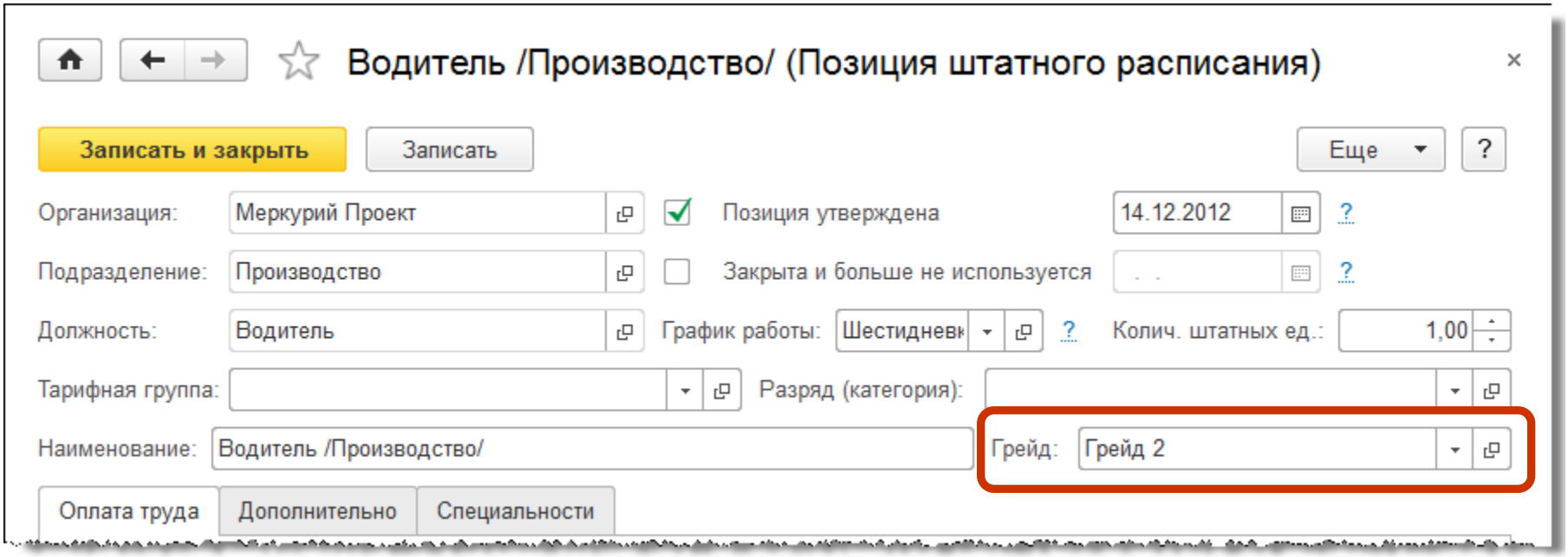
Описание уже разработанных грейдов

- Редактирование всех грейдов производится в специальном рабочем месте «Работа с грейдами»



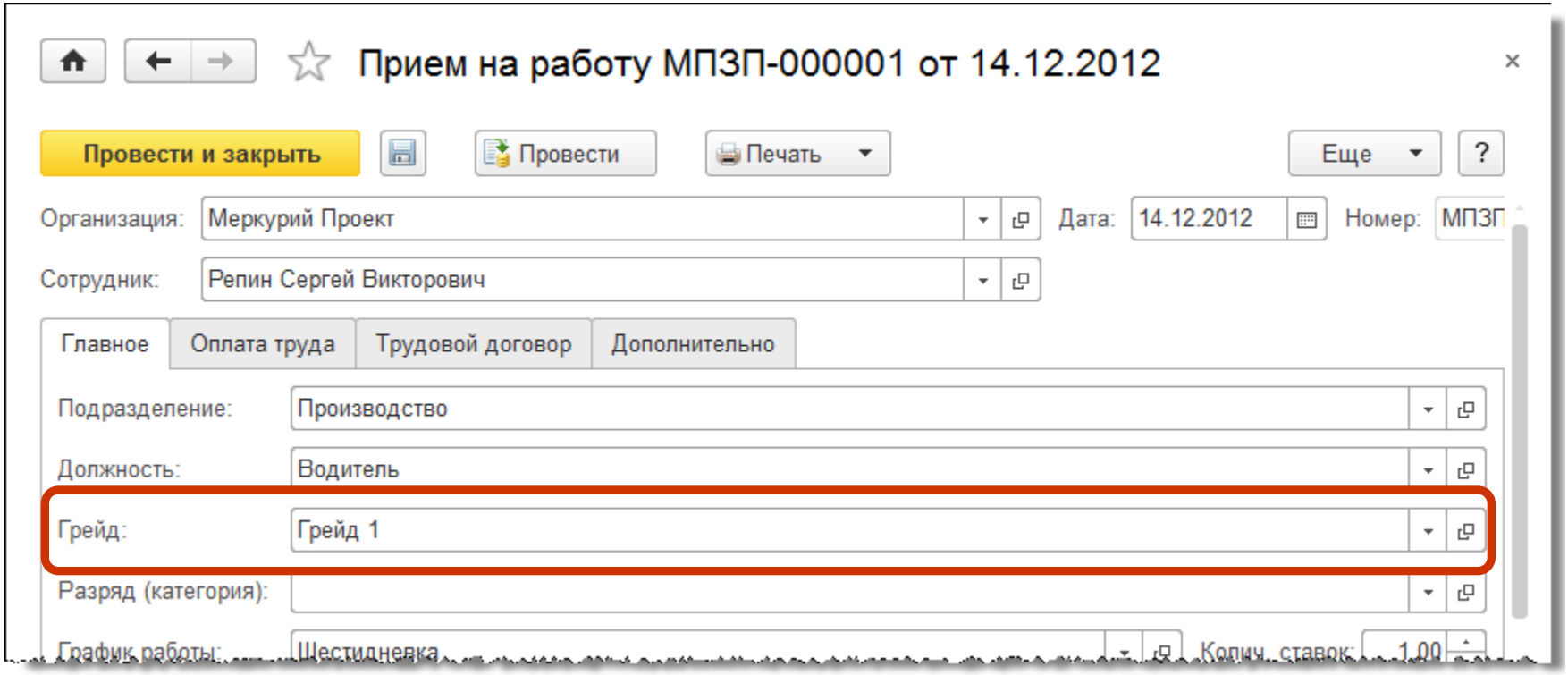
Грейды рабочих мест

- После описания грейдов каждая должность или позиция штатного расписания относится к одному из них согласно уже разработанной в компании схеме



Грейды сотрудников

- Возможно использование индивидуальных грейдов – отнесение к грейдам непосредственно сотрудников в пределах установленного для позиции диапазона

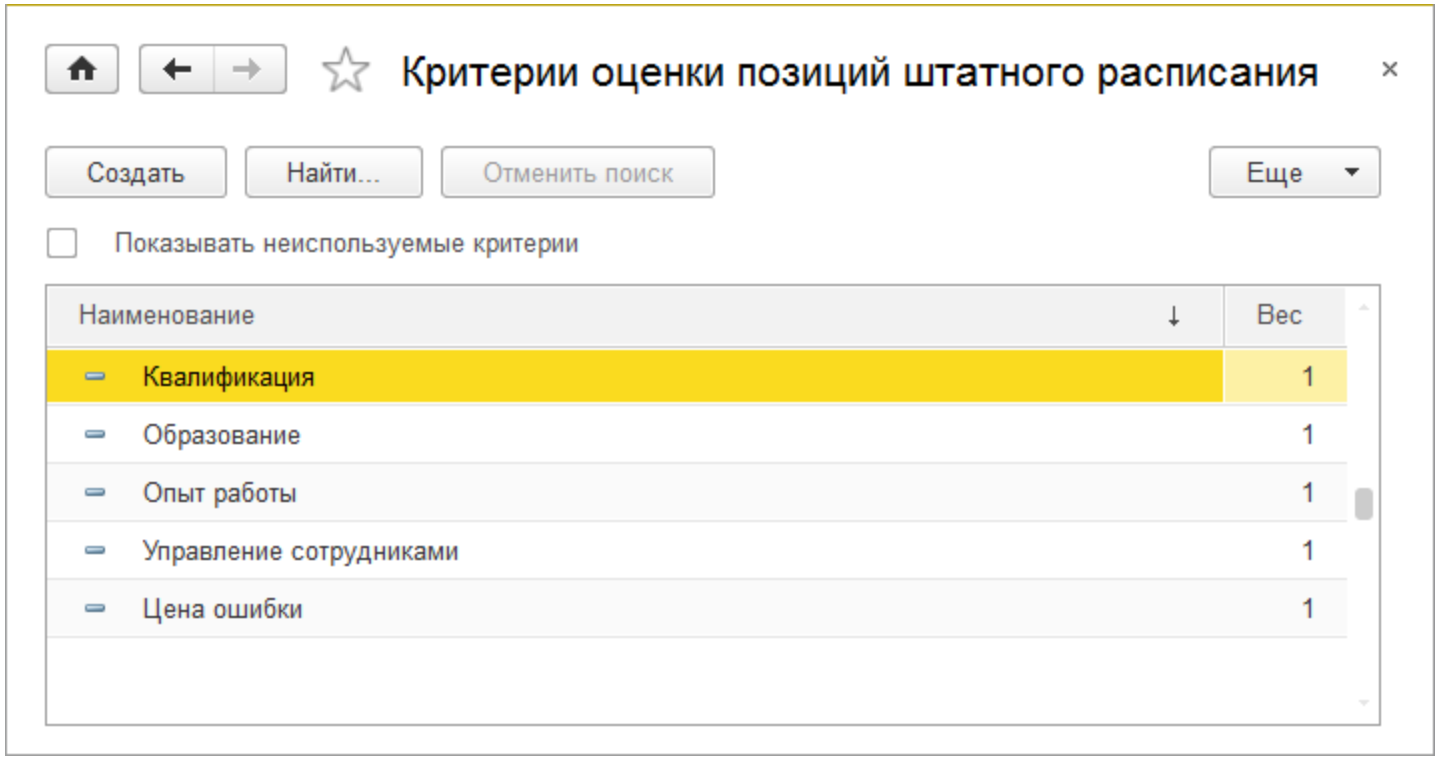


Разработка системы грейдов

- Если грейды в компании еще не разрабатывались
  - Можно воспользоваться специальным инструментом «Создание грейдов», аналога которого в редакции 2.5 не было
- Создание грейдов
  - базовое решение, от которого можно отталкиваться
  - цели реализовать все возможные системы для распределения позиций не ставилось
  - за основу взят балльно-факторный метод – оценка позиций компании по нескольким ключевым критериям и распределение по грейдам, исходя из суммы баллов

Разработка системы грейдов

- Определяются критерии (факторы)
- В поставке программы предусмотрены наиболее распространенные критерии, но можно описывать и свои собственные



Разработка системы грейдов

- Производится оценка позиций компании по выработанным критериям
- Для каждой позиции указываются баллы по каждому критерию

Создание грейдов

Создать грейды

Еще

Отображать в списке:

Должности

Позиции штатного расписания

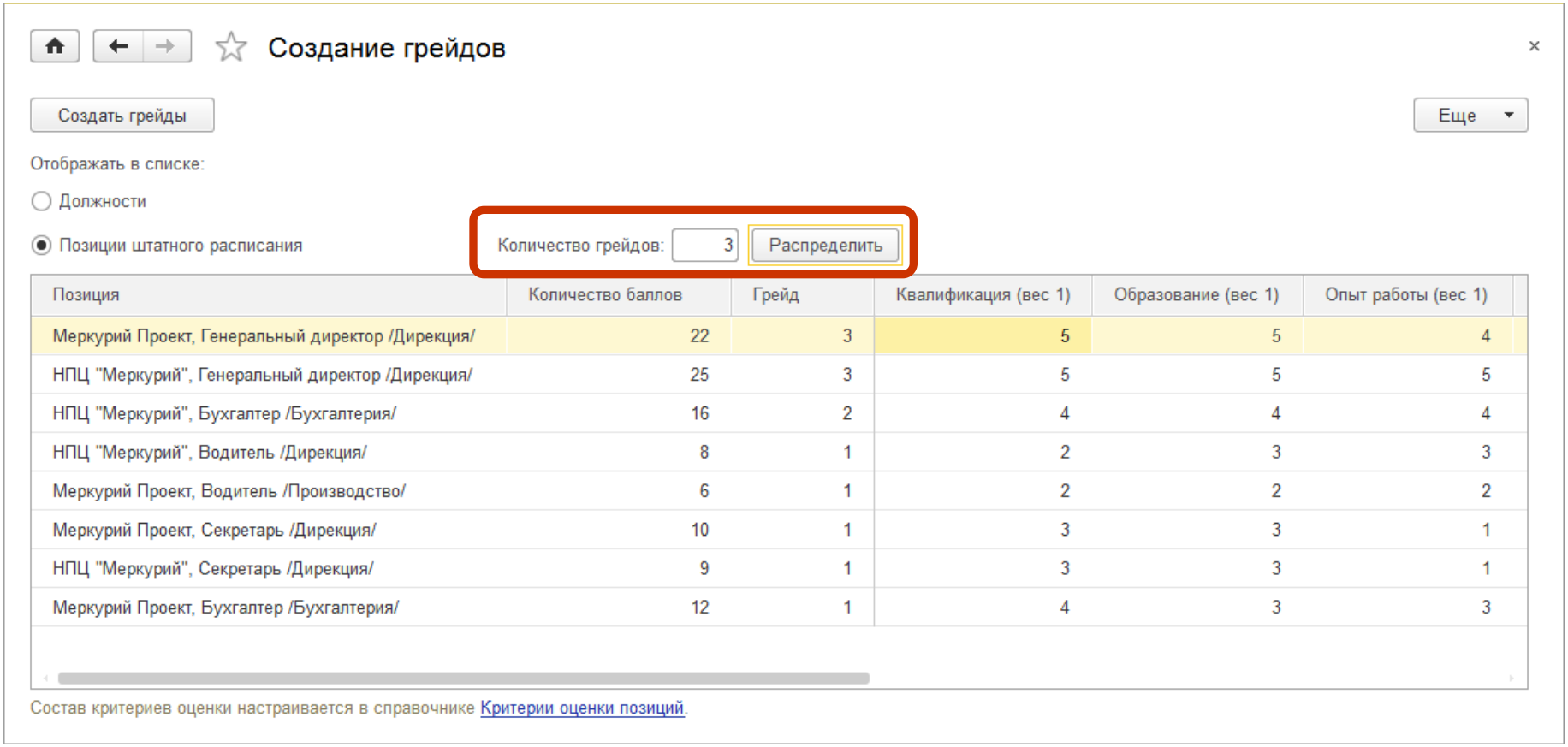
Количество грейдов: 0 Распределить

Позиция	Количество баллов	Грейд	Квалификация (вес 1)	Образование (вес 1)	Опыт работы (вес 1)
Меркурий Проект, Генеральный директор /Дирекция/	22		5	5	4
НПЦ "Меркурий", Генеральный директор /Дирекция/	25		5	5	5
НПЦ "Меркурий", Водитель /Дирекция/	8		2	3	3
Меркурий Проект, Водитель /Производство/	6		2	2	2
Меркурий Проект, Секретарь /Дирекция/	10		3	3	1
НПЦ "Меркурий", Секретарь /Дирекция/	9		3	3	1
Меркурий Проект, Бухгалтер /Бухгалтерия/	12		4	3	3
НПЦ "Меркурий", Бухгалтер /Бухгалтерия/	16		4	4	4

Состав критериев оценки настраивается в справочнике Критерии оценки позиций.

Разработка системы грейдов

- Указывается желаемое количество грейдов, после чего возможно автоматическое распределение позиций по грейдам пропорционально общим баллам позиции



Позиция	Количество баллов	Грейд	Квалификация (вес 1)	Образование (вес 1)	Опыт работы (вес 1)
Меркурий Проект, Генеральный директор /Дирекция/	22	3	5	5	4
НПЦ "Меркурий", Генеральный директор /Дирекция/	25	3	5	5	5
НПЦ "Меркурий", Бухгалтер /Бухгалтерия/	16	2	4	4	4
НПЦ "Меркурий", Водитель /Дирекция/	8	1	2	3	3
Меркурий Проект, Водитель /Производство/	6	1	2	2	2
Меркурий Проект, Секретарь /Дирекция/	10	1	3	3	1
НПЦ "Меркурий", Секретарь /Дирекция/	9	1	3	3	1
Меркурий Проект, Бухгалтер /Бухгалтерия/	12	1	4	3	3

Разработка системы грейдов

- При необходимости грейд назначается вручную

Создание грейдов

Создать грейды

Еще

Отображать в списке:

Должности

Позиции штатного расписания

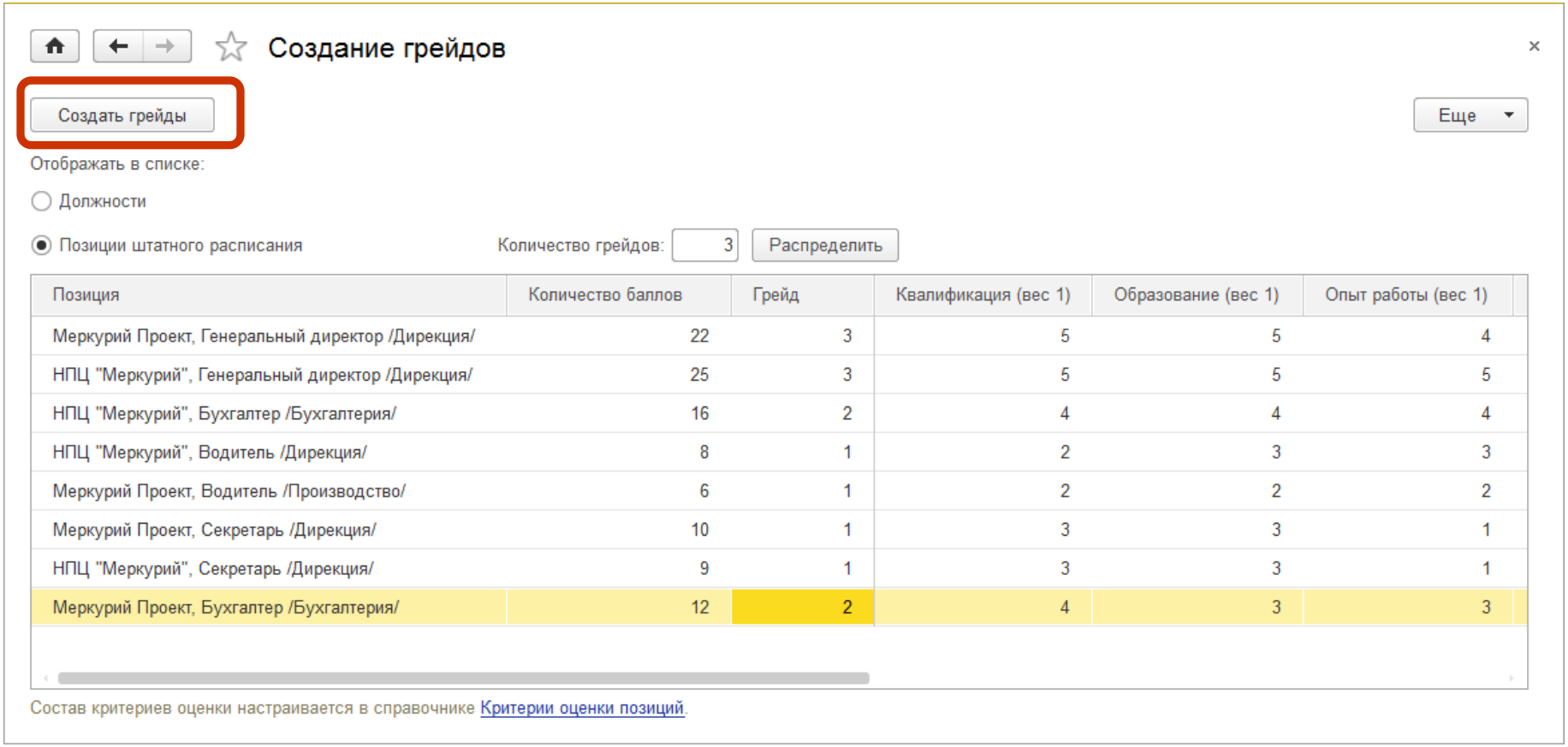
Количество грейдов: 3 Распределить

Позиция	Количество баллов	Грейд	Квалификация (вес 1)	Образование (вес 1)	Опыт работы (вес 1)
Меркурий Проект, Генеральный директор /Дирекция/	22	3	5	5	4
НПЦ "Меркурий", Генеральный директор /Дирекция/	25	3	5	5	5
НПЦ "Меркурий", Бухгалтер /Бухгалтерия/	16	2	4	4	4
НПЦ "Меркурий", Водитель /Дирекция/	8	1	2	3	3
Меркурий Проект, Водитель /Производство/	6	1	2	2	2
Меркурий Проект, Секретарь /Дирекция/	10	1	3	3	1
НПЦ "Меркурий", Секретарь /Дирекция/	9	1	3	3	1
Меркурий Проект, Бухгалтер /Бухгалтерия/	12	2	4	3	3

Состав критериев оценки настраивается в справочнике Критерии оценки позиций.

Разработка системы грейдов

- Автоматически создаются указанное количество грейдов и позиции распределяются согласно разработанной таблице



Позиция	Количество баллов	Грейд	Квалификация (вес 1)	Образование (вес 1)	Опыт работы (вес 1)
Меркурий Проект, Генеральный директор /Дирекция/	22	3	5	5	4
НПЦ "Меркурий", Генеральный директор /Дирекция/	25	3	5	5	5
НПЦ "Меркурий", Бухгалтер /Бухгалтерия/	16	2	4	4	4
НПЦ "Меркурий", Водитель /Дирекция/	8	1	2	3	3
Меркурий Проект, Водитель /Производство/	6	1	2	2	2
Меркурий Проект, Секретарь /Дирекция/	10	1	3	3	1
НПЦ "Меркурий", Секретарь /Дирекция/	9	1	3	3	1
Меркурий Проект, Бухгалтер /Бухгалтерия/	12	2	4	3	3

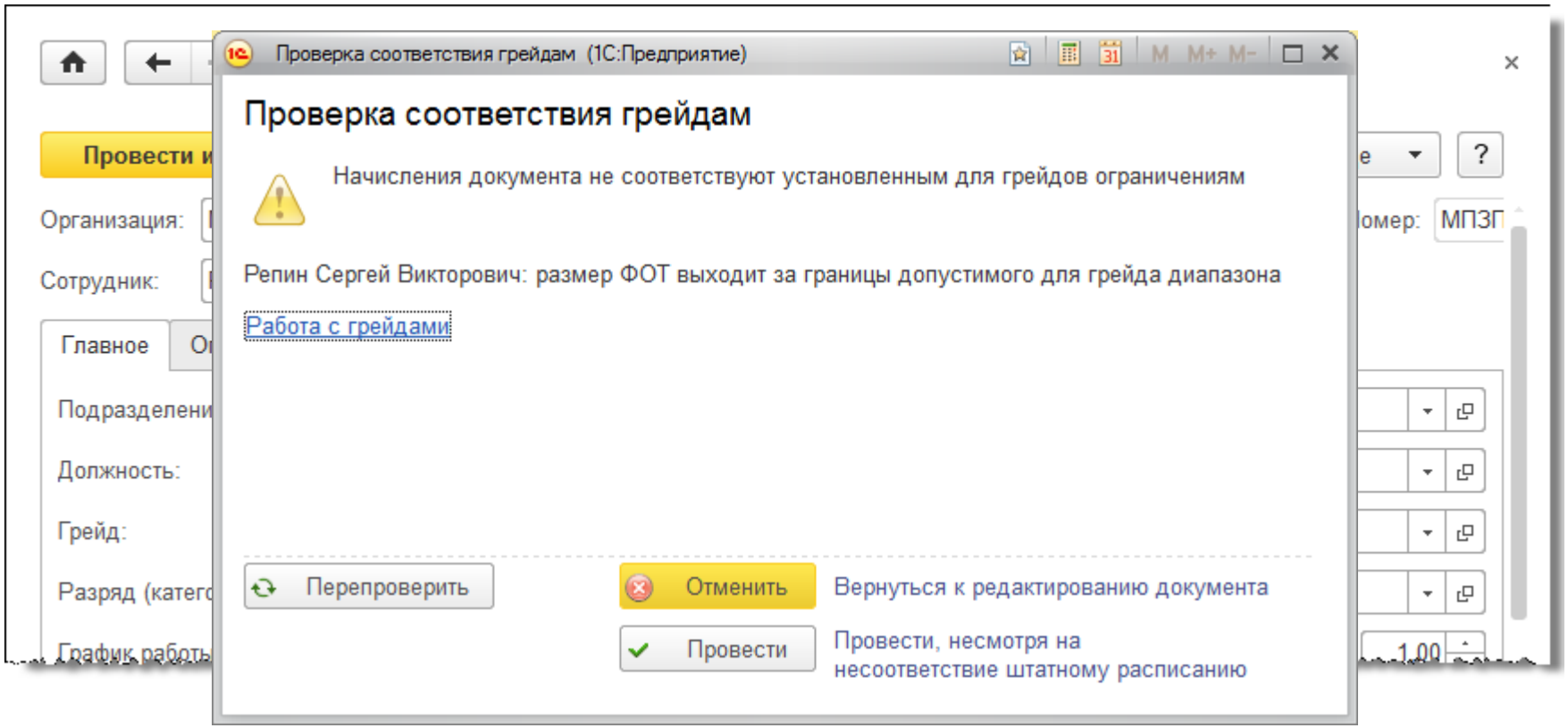
Использование грейдов в ЗУП КОРП

Матрица грейдов компании

Грейд	Руководство	IT-отдел	Бухгалтерия	Рекламная служба	Служба персонала	Финансы	ОТК	Производство	ОМТС	Ремонт
11	Генеральный директор									
10	Главный инженер Заместитель генерального директора Исполнительный директор Коммерческий директор									Главный инженер
9	Главный энергетик	IT-директор	Главный бухгалтер							
8	Заместитель исполнительного директора Помощник генерального директора									
7			Заместитель главного бухгалтера	Начальник отдела рекламы	Начальник отдела персонала	Начальник финансового отдела	Начальник отдела технического контроля	Начальник отдела производства Начальник участка	Начальник отдела снабжения	Начальник ремонтно-техни еского отдела
6					Инженер по организации и нормированию труда	Ведущий экономист		Мастер строительных и монтажных работ	Заведующий складом	
5	Экономист	Программист		Дизайнер Редактор	Менеджер по персоналу Психолог	Маркетолог Финансовый менеджер Экономист		Инженер по технике безопасности		Инженер-механ к Специалист по шиномонтажу
4	Инспектор по кадрам Специалист по персоналу	Системный администратор	Бухгалтер	PR-менеджер	Инспектор по кадрам Специалист по персоналу		Контролер			
3	Секретарь Фельдшер		Кассир					Электрогазосварщ ик Электромонтер		Слесарь по ремонту автомобилей
2	Водитель							Бетонщик Каменщик Маляр Монтажник Плиточник Слесарь		
1								Подсобный рабочий		

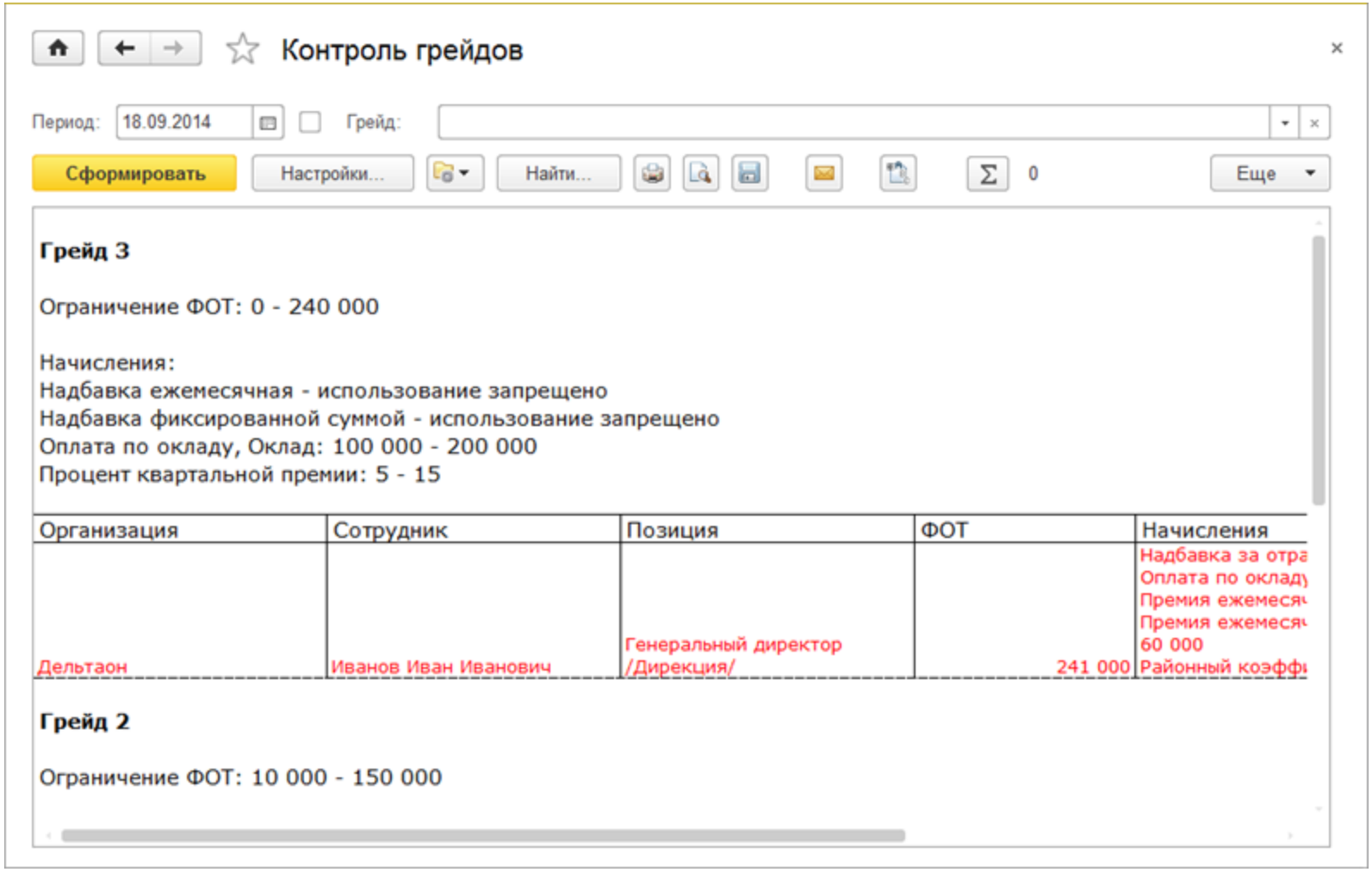
Использование грейдов в ЗУП КОРП

- При оформлении сотрудника назначенные ему начисления и льготы сравниваются с положенными его грейду
  - в случае расхождения выдается предупреждение



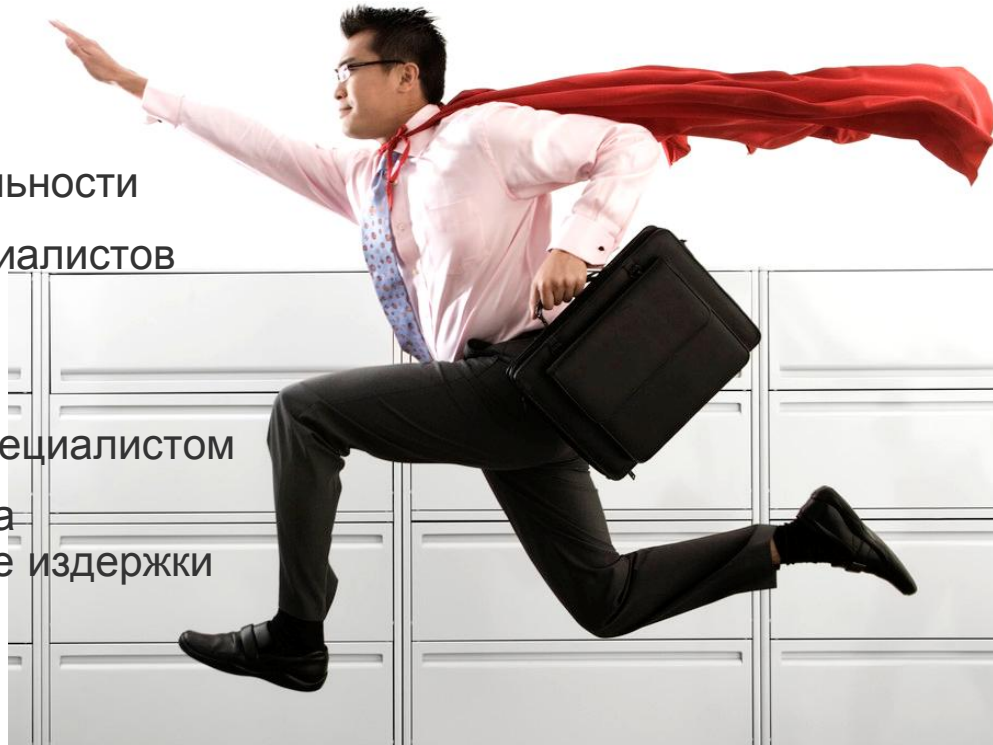
Использование грейдов в ЗУП КОРП

- Отчет для контроля грейдов



Ценный, незаменимый сотрудник

- Незаменимые сотрудники, кто они?
  - Носители корпоративного опыта, уникальных знаний
  - Креативные, оригинальные, неформальные лидеры
  - Лидеры инноваций, вдохновители, коммуникаторы
  - «Звезды», профессионалы
- Незаменимый сотрудник
  - Начинает работать в компании, достигает успехов
  - Создает новое направление деятельности
  - Подбирает и обучает команду специалистов
  - Вокруг него выстраиваются взаимоотношения с клиентами
  - Становится «дорогим», опасным специалистом
  - В случае потери такого специалиста компания неизбежно несет большие издержки



Кадровый резерв

- Безопасность при работе с уникальными специалистами
- Кадровый резерв
  - С одной стороны позволяет снизить издержки, заранее подготовиться к возможной потери ценного специалиста
  - С другой — может являться серьезным мотиватором для сотрудников, находящихся в резерве
- Наставничество
  - Передача ценного опыта более молодым работникам
  - Одна из должностных обязанностей
  - Предусматривается соответствующая доплата

Кадровый резерв

- Поддерживается два подхода
- 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

Кадровый резерв

Требования позиции резерва

Записать и закрыть | Записать | Еще

Резерв:

Вид резерва: Стратегический

На позицию штатного расписания: Главный бухгалтер /Бухгалтерия/

На позицию группы резерва:

Возраст

Минимальный возраст: 25 лет

Максимальный возраст: 35 лет

Образование

Вид образования: Высшее образование - бакалавр

Специальность: бухгалтер

Стаж

Минимальный стаж: 5 лет 0 месяцев

Максимальный стаж: 0 лет 0 месяцев

Компетенции:

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

Сотрудникик

Сравнить

Кобзон Ирина Дмитриевна	В резерве
Лапшина Анна Александровна	В резерве

Кадровый резерв

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

Кадровый резерв

- Функциональность поддерживает многоэтапный сценарий включения в кадровый резерв
  - Выдвижение в кандидаты в резерв, оценка, рассмотрение кадровым комитетом
- Тесно интегрирована с другими подсистемами, например с кадровым учетом
  - При переводе сотрудника предлагается исключить сотрудника из резерва
  - При увольнении, напротив, включить в группу потенциально полезных в будущем
- Предусмотрены разнообразные виды отчетов
  - 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

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
  - и т.д.
- Люди привыкают
  - все можно сделать дистанционно
  - быстро, красиво, удобно
  - всегда под рукой

Современная компания — современные инструменты

- Выросло новое поколение работников
  - С компьютером с детства
  - Большая сеть контактов
  - Автономность, но общая цель
  - Социальная сопричастность и творчество

Современная компания — современные инструменты

- Образ современного поколения сотрудников
  - Ценности: творчество, общение, баланс между работой и личной жизнью
  - Работа: должна быть социально значимой и приносить радость
  - **Рабочее время: должно быть потрачено с максимальной эффективностью**
  - **Новые технологии: основной инструмент не только в быту, но и на работе**
  - **Личное время: сокращение рабочего дня за счет продуктивности и технологий**
  - **Развитие: постоянное развитие, наставники и мгновенная обратная связь**
  - Общение: широкая сеть контактов – основа активности в социуме и на работе
  - Привязанность к месту: нет, готовы быстро поменять как работу, так и страну
- Для таких сотрудников сервисы самообслуживания не роскошь, а обыденность
- Иногда они пользуются сервисами даже не потому, что это эффективнее
  - Это «прикольно», современно, естественно…

Самообслуживание сотрудников

- Какие возможности включают в себя сервисы
  - 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

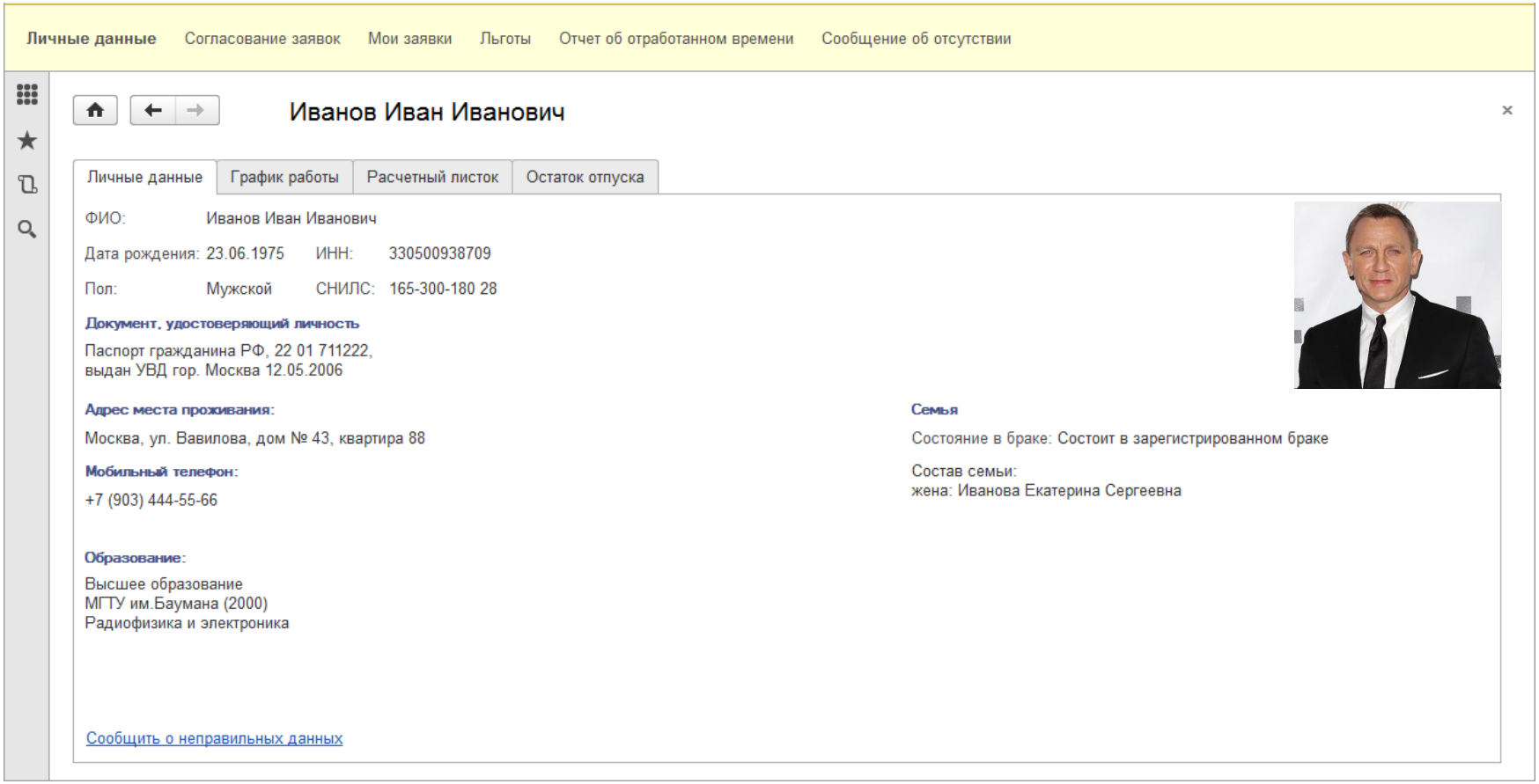
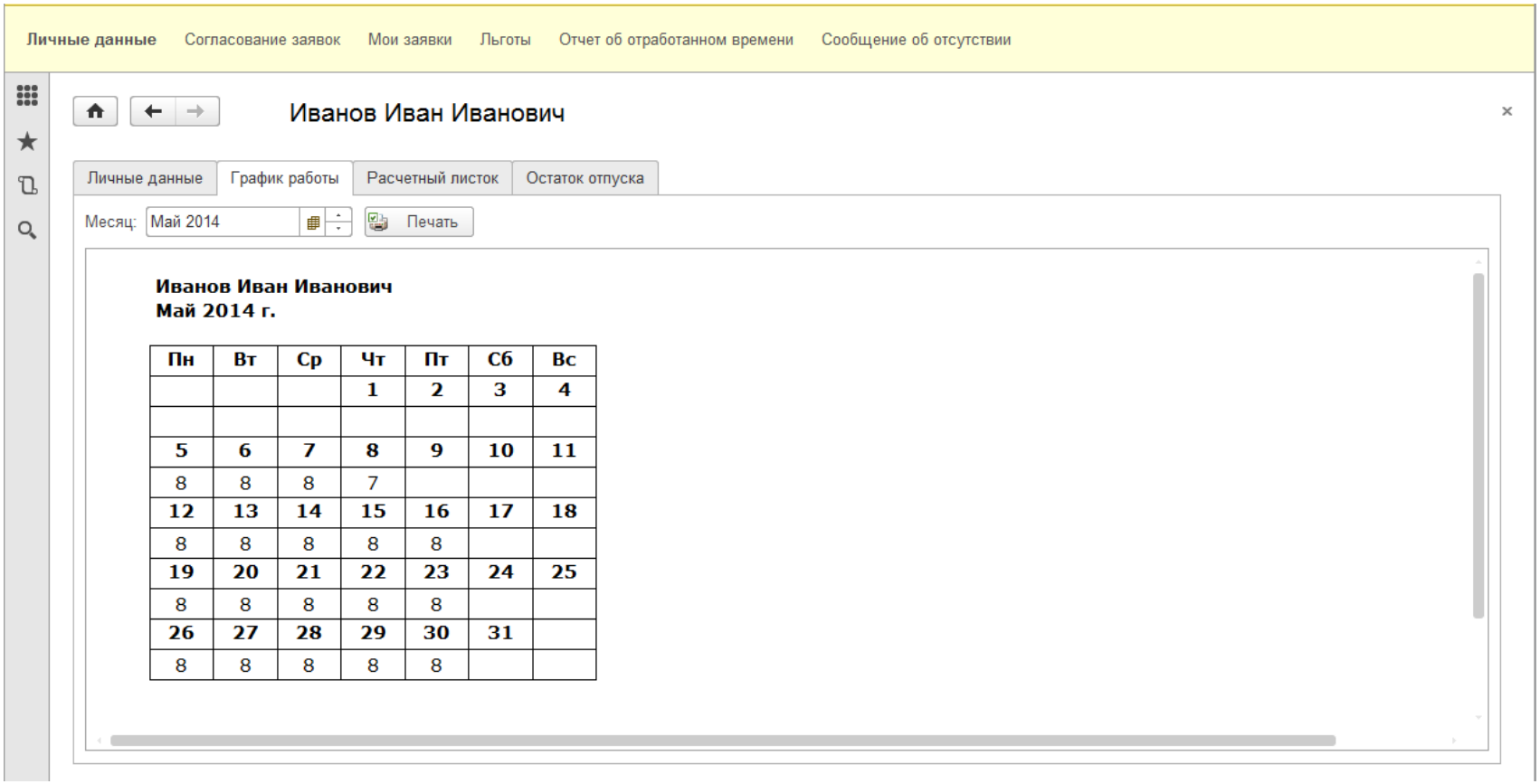


График работы

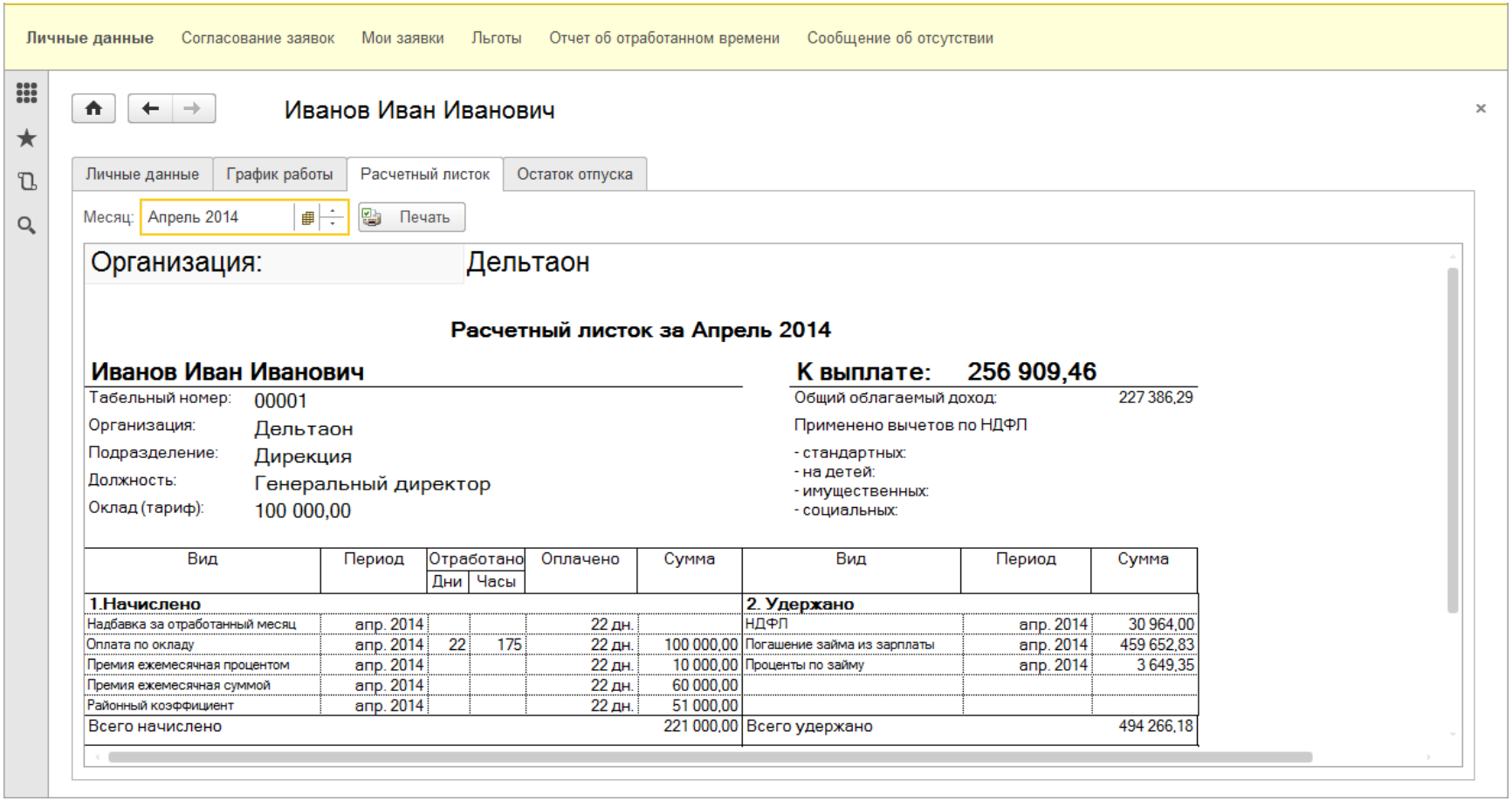
- График работы за выбранный месяц
- Выводятся даты и рабочие часы, отображается разбивка по видам времени



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		

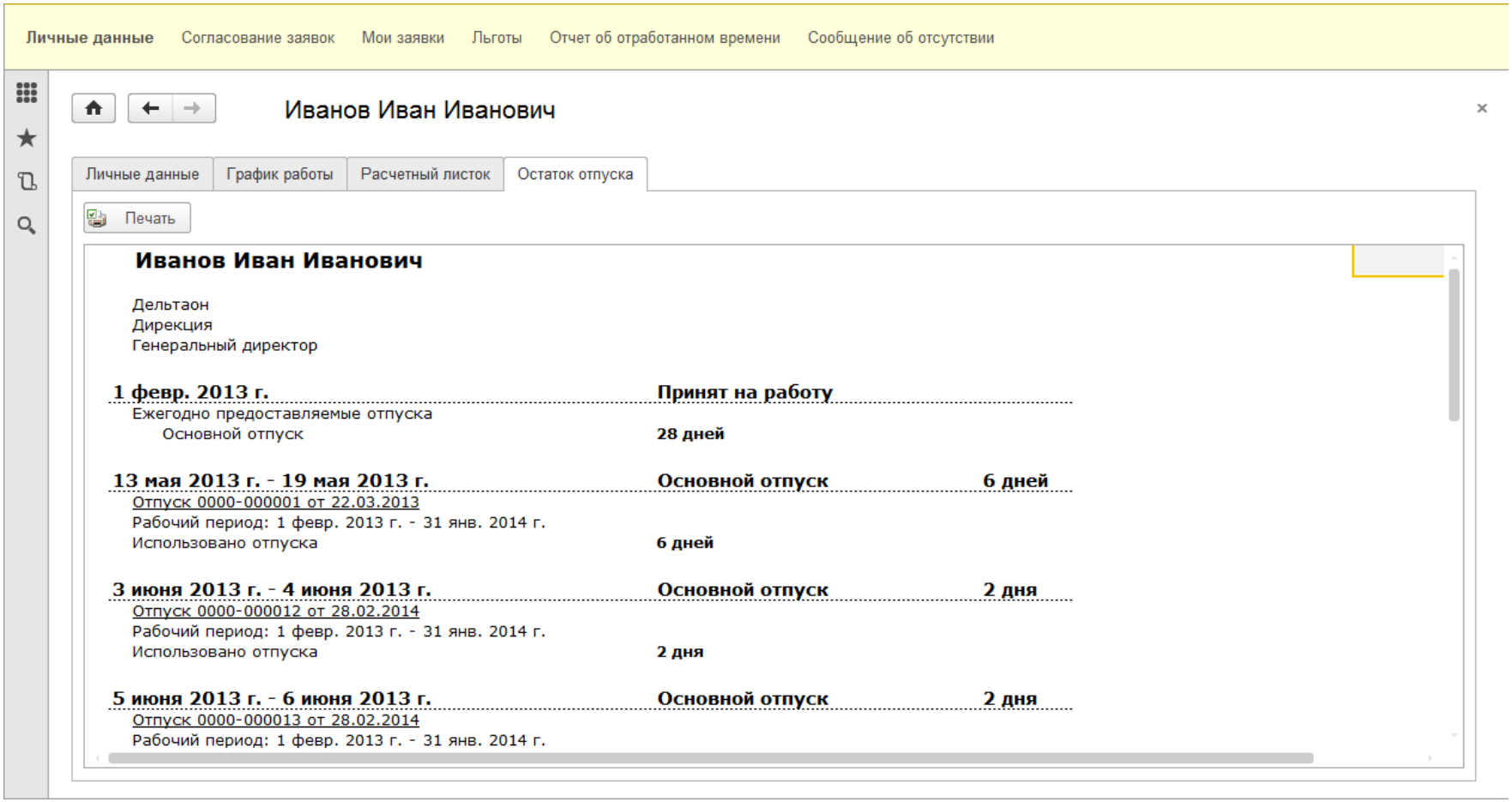
Расчетный листок

- Расчетный листок за выбранный месяц



Остаток отпуска

- Справка по остаткам отпуска для сотрудника



Самообслуживание сотрудников

- Внедрение сервисов самообслуживания
  - Снижает нагрузку на кадровую службу
  - Повышает лояльность персонала
  - Улучшает ваш имидж в глазах работников

В заключение…

- 1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП
  - Ознакомительная версия вышла в марте 2015
- Внедрения можно и нужно уже начинать с ПРОФ версии
  - В КОРП версии функциональность ПРОФ будет полностью соответствовать
- Есть возможность сделать свой проект пилотным
  - Эксперты компании работают в тесном сотрудничестве с нашими разработчиками
  - Взамен компания получает типовую конфигурацию, в которой учтены особенности ее бизнес-процессов

8–14 июня
Сочи

6-я международная конференция
1С РЕШЕНИЯ 1С ДЛЯ КОРПОРАТИВНЫХ КЛИЕНТОВ

Успехов в работе со своим персоналом вместе с 1С:ЗУП КОРП!

Хыдыров Агиль
Разработка систем управления персоналом
Фирма «1С»