

фотографий, трассировки, подготовки веб-графики и анимации в одном интегрированном пакете – CorelDRAW Graphics Suite X4.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Годин В.В., Корнев И.К. Информационное обеспечение управленческой деятельности/В.В. Годин, И.К. Корнев. – М.: Мастерство: Высшая школа, 2010. – 345 с.
2. Голенищев Э.П., Клименко И.В. Информационное обеспечение систем управления/Э. П. Голенищев, И.В. Клименко. – К.: Феникс, 2009. – 454 с.
3. Грабалов П.К. Компьютерная графика и основные графические редакторы/П.К. Грабалов. – М.: ИНФРА – М, 2008. – 230 с.
4. Информационное обеспечение государственного управления / Никитов В.А., Орлов Е.И., Старовойтов А.В., Савин Г.И. – М.: Славянский диалог, 2008. – 415 с.
6. «Официальный сайт компании «Microsoft»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://support.microsoft.com/>
7. «Официальный сайт компании «Мегаполис»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.spbmegapolis.ru/>
8. «Сайт по описанию программы CorelDRAW Graphics Suite X5»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://coreldrawx5.ru/>

УДК 004-044.337:005.95/.96

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Н.О. Нестеренко, И. К. Сапцикая

Резюме. В работе охарактеризована кадровая политика предприятия. Выявлены основные цели, задачи и принципы кадровой политики, определены ее основные элементы. Проведен анализ информационного обеспечения кадровой политики предприятия. Разработаны рекомендации по его совершенствованию.

Ключевые слова: информационное обеспечение, кадровая политика, персонал организации, предприятие.

Реализация потенциальных возможностей организации зависит от знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению работающего персонала и руководящего состава. Поэтому кадровая политика является составной частью всей управленческой и производственной деятельности организации и направлена на эффективный отбор персонала, его адаптацию, обучение и переобучение в соответствии с потребностями предприятия. Конечной целью кадровой политики является создание сплоченной, ответственной, высокопроизводительной команды, способной решать любые задачи, соответствующие миссии и стратегии организации [1].

Одним из основополагающих факторов экономического роста в современных условиях развития украинских предприятий является адаптивная, гибкая кадровая политика, важным аспектом которой является ее информационное обеспечение, которое состоит в сборе и переработке информации, необходимой для принятия обоснованных кадровых решений. Целью информационного обеспечения кадровой политики предприятия является создание достоверного знания о кадровых процессах, потребностях в работниках, путях преодоления кадровых кризисов. Анализ информации о персонале предприятия позволяет правильно оценивать его кадровый потенциал, наиболее полно его использовать и, в итоге, достигать стратегических целей предприятия [2].

Вопросы информационного обеспечения кадровой политики предприятия рассматривались такими авторами, как Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин, Г. А. Титоренко [6], С. Э. Зелинский [9], А. Я. Кибанов [5], Ю. И. Палеха [1], Г. А. Дмитренко, Т. Дж. Бергман, В. Врум, И. Л. Голдштейн, М. М. Греллер и др.

Цель статьи – анализ информационного обеспечения кадровой политики предприятия и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

Объект исследования – ЧАО «Геркулес».

Методы исследования – обзор литературных источников, анализа и синтеза.

Основными видами деятельности ЧАО «Геркулес» являются производство замороженных полуфабрикатов, мороженого, молочной и мучной продукции [3].

ЧАО «Геркулес» является крупным предприятием, численность персонала составляет более 1100 человек. Кадровая политика строится в соответствии со стратегическими целями предприятия и является целостной стратегией работы с персоналом, объединяющей различные элементы и формы кадровой работы.

Персонал рассматривается в качестве непосредственного участника производственного процесса, осознанно влияющего на экономическую эффективность компании, ее основного системообразующего ресурса.

Ответственные и мотивированные к труду работники – наиболее ценный капитал ЧАО «Геркулес», первооснова эффективного корпоративного труда.

Характеристика политики ЧАО «Геркулес» согласно типам кадровой политики представлена в табл. 1.

Таблица 1. Политика ЧАО «Геркулес» согласно типам кадровой политики

<i>Тип кадровой политики</i>	<i>Характеристика кадровой политики ЧАО «Геркулес»</i>
Активная	Дирекция по персоналу предприятия имеет средства диагностики и прогнозирования кадровой ситуации, проводит ее постоянный мониторинг и корректирует исполнение программ в соответствие с параметрами внешней и внутренней среды.
Рациональная	Дирекция по персоналу ЧАО «Геркулес» обладает возможностями прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период.
Открытая	Предприятие открыто для сотрудников на любом уровне: при приеме на работу как на самую низшую, так и на руководящую должность.

Основными целями кадровой политики ЧАО «Геркулес» являются:

1. Сохранение и пополнение кадрового потенциала.
2. Повышение качественного уровня персонала и рост эффективности его использования.
3. Привлечение кадрового резерва для реализации новых управленческих решений.
4. Обеспечение баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов.
5. Совершенствование систем мотивации и стимулирования персонала: оплаты труда и неэкономической мотивации.
6. Формирование и поддержание благоприятного морально-психологического климата.

Принципы кадровой политики ЧАО «Геркулес»:

1. Соответствие требованиям законодательства.
2. Системность, последовательность и непрерывность кадровой работы.
3. Приоритетность развития и карьерного роста собственных кадров предприятия.
4. Объективность и непредвзятость при проведении оценочных мероприятий.
5. Целостность и социальная ориентированность корпоративной культуры [4].

Задачами кадровой политики ЧАО «Геркулес» являются:

- максимальное использование внутренних возможностей предприятия для формирования кадрового потенциала, способного обеспечивать решение текущих и перспективных задач;

- создание условий для своевременного приобретения необходимой профессиональной подготовки;

- мотивация каждого работника организации к профессиональному развитию;
- социальная ответственность предприятия за каждого работника, который на нем трудится.

К основным элементам кадровой политики предприятия относятся:

- обеспечение предприятия рабочей силой высокого качества, включая планирование, отбор, найм, высвобождение работников, а также анализ текучести кадров;

- развитие работников (профориентация, переподготовка, проведение аттестаций и оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе);

- совершенствование стимулирования труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты и др. [1].

Процесс подбора кадров в ЧАО «Геркулес» включает в себя следующие этапы, представленные на рис. 1

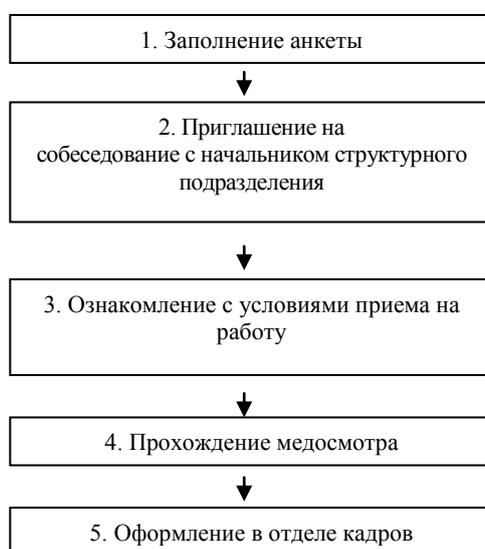


Рис. 1. Процесс подбора кадров в ЧАО «Геркулес».

При подборе кадров в ЧАО «Геркулес» основными являются следующие критерии:

- профессиональный уровень;
- уровень образования;
- характер профессиональной подготовки;
- отношение к труду;
- заинтересованность в работе на предприятии;
- профессиональный опыт;
- частота перемен места работы;
- готовность осваивать новые специальности;
- квалификация;
- психологическая устойчивость и др.

Важным элементом кадровой политики ЧАО «Геркулес» является работа с молодежью. Молодые работники чаще нетрадиционно мыслят, проявляют инициативу, обладают большей работоспособностью.

В рамках работы с молодыми кадрами в ЧАО «Геркулес» реализуется комплексная корпоративная обучающая программа «Будущее в твоих руках».

ЧАО «Геркулес» заинтересовано в формировании нового актива компании

(потенциального кадрового резерва) из числа активных, открытых к новому, стремящихся к развитию, перспективных, талантливых и образованных молодых специалистов.

Студентам и молодым специалистам программа «Будущее в твоих руках» позволяет [4]:

- принять участие в обучающих программах, тренингах, стратегических сессиях, проводимых Дирекцией по персоналу;

- получить реальный производственный опыт на предприятии;
- разработать, апробировать, реализовать собственные бизнес - идеи;
- пройти производственную практику, стажировку;
- получить первое рабочее место на предприятии.

В рамках данной программы студенты имеют следующие возможности:

- участие в реальных бизнес-процессах;
- изучение производственных процессов, существующей организационной, корпоративной культуры, системы организации и оплаты труда;
- получение консультаций от ведущих специалистов предприятия;
- поиск потерь (временных, финансовых и т.д.);
- разработка рационализаторских предложений;
- общение с руководителями подразделений.

В результате реализации данной программы заключены договоры о социальном партнерстве и сотрудничестве с ведущими вузами региона. За три года производственную практику и стажировку прошли более 60 молодых специалистов. По результатам проекта «Будущее в твоих руках» трудоустроено более 20 человек.

Одной из задач кадровой политики является выбор наиболее действенных методов мотивации персонала.

В качестве экономического стимулирования в ЧАО «Геркулес» преобладают, как правило, материальные поощрения. Денежные штрафные санкции выражаются лишь в снижении премий отдельным работникам за некачественное выполнение работ или невыполнение производственного плана.

На предприятии существует повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда. Премия устанавливается как процент к основной зарплате. В зависимости от специфики производства и характера выполненной работы для разных категорий рабочих определяются конкретные показатели и размеры премирования. Размер премии, условия премирования определяются Положением о премировании за счет фонда заработной платы. Время простоя по вине трудящегося не оплачивается.

Кроме должностных окладов на ЧАО «Геркулес» используются доплаты, в том числе за:

- почетные звания Украины;
- научные степени;
- работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда;
- работу в воскресные дни;
- работу в ночное время;
- работу в вечернее время;
- руководство бригадой;
- высокое профессиональное мастерство;
- выполнение особо важной работы;
- совмещение профессий (должностей);
- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др. [5].

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха, работа в праздничный день оплачивается в двойном размере. Работникам предоставляются гарантии (оплачиваются проезд, командировочные расходы), денежные компенсации и льготы при служебных командировках, переезде на работу в другую местность; премии за рационализаторские предложения, вклад в работу

предприятия. В случае возникновения задолженности по заработной плате работникам начисляется компенсации за несвоевременную выплату заработной платы.

Администрация может оказывать материальную помощь в связи с похоронами близких родственников, выделять средства на проведение свадьбы, обучение, помощь молодым семьям, при рождении ребенка.

Морально-психологическое стимулирование на предприятии осуществляется посредством вручения наград, памятных подарков с логотипом предприятия, объявления благодарности, предоставления путевок в оздоровительные санатории и детские лагеря Крыма, Святогорска, Миргорода, Брусино и др. Также осуществляется организация корпоративных мероприятий – вечеринок, концертов, выступлений, соревнования, предоставляются бесплатные билеты на футбол, подарки и поздравления ко дню рождения сотрудников и в праздники.

Работникам предприятия предоставляются дополнительные отпуска за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за ненормированный рабочий день, за особый характер труда, дополнительные социальные отпуска работникам, имеющим 2-х и более детей, одиноким матерям. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам трудящиеся по их заявлению могут получать неоплачиваемые отпуска до 15 дней в год. По согласованию с администрацией работники имеют право использовать гибкий график работы. На каждый год разрабатывается комплексный план улучшения условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.

Работа по улучшению условий труда, охраны здоровья работников в ЧАО «Геркулес» включает в себя [5]:

- установление определенных функций и обязанностей по охране труда для работодателя и работников на всех уровнях управления производством;
- планирование мероприятий по охране труда, организация их выполнения, постоянный контроль, учет и оценка проводимой работы;
- организация подготовки персонала (обучение работников методам и приемам безопасного производства работ, проверка знаний, аттестация, стажировка, инструктаж, допуск к самостоятельной работе);
- обеспечение для персонала безопасности технологических процессов и оборудования;
- организация санитарно-бытового и лечебно-профилактического медицинского обслуживания работников;
- организация профессионального отбора работников;
- обеспечение работников сертифицированными средствами защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов;
- приведение санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах в соответствии с нормами;
- создание для работников благоприятных социальных условий, установление оптимальных режимов труда и отдыха;
- организация информационного обеспечения работников нормативными и информационными материалами по охране труда

Каждый элемент кадровой политики предприятия имеет свое информационное обеспечение. Рассмотрим информационное обеспечение таких элементов кадровой политики ЧАО «Геркулес» как: планирование, набор, адаптация, обучение и развитие, аттестация, мотивация и стимулирование персонала.

Планирование персонала. Успешное кадровое планирование в ЧАО «Геркулес» основывается на следующей информации [1]:

- сколько работников, какой квалификации, когда и где потребуется;
- каким образом можно привлечь нужный персонал и сократить или оптимизировать использование излишнего персонала;
- как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями,

умениями и внутренней мотивацией;

- каким образом обеспечить условия для развития персонала;
- каких затрат потребуют запланированные мероприятия.

Набор персонала. При наборе новых сотрудников менеджеру по персоналу ЧАО «Геркулес» необходимо:

- четко определить требования к данной работе путем тщательного анализа задач и предполагаемой ответственности;
- составить описание функций и список требуемых качеств кандидата;
- принять решение о внутреннем или внешнем наборе кадров (т.е. внутри организации или на «рынке труда»);
- сделать выбор из полученных заявок и договориться о встречах и собеседованиях;
- сделать выбор кандидата на основе результатов собеседований, тестов и рекомендаций.

Адаптация персонала. Информационное обеспечение процесса адаптации в ЧАО «Геркулес» заключается в создании, поддержании в актуальном состоянии и активном использовании базы данных по вопросам адаптации. К такой информации относятся [5]:

- методические рекомендации по проблемам адаптации;
- информация о сотрудниках организации, включающая характеристику их профессиональных и личностных качеств, оценку профессиональных и социальных успехов (неудач);
- нормативные показатели уровня и длительности адаптации.

Обучение и развитие персонала. Для того, чтобы обучение и развитие персонала проходили более успешно, работнику, отвечающему за данный элемент кадровой политики, необходимо представлять:

- цели и тип программы обучения;
- особенности коммуникативного процесса слушателей и преподавателей;
- специфику деятельности преподавателя, работающего с аудиторией;

Аттестация персонала. Информационное обеспечение процесса оценки и аттестации персонала в ЧАО «Геркулес» представляет собой совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в процессе аттестации. Все документы по аттестации должны быть занесены в единую электронную базу.

С учетом целей аттестации можно говорить о двух ее составных частях: оценке труда и оценке персонала [5].

1. Оценка труда направлена на сопоставление содержания, качества и объема фактического труда с планируемым результатом труда, который представлен в технологических картах, планах и программах работы предприятия. Оценка труда дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда.

2. Оценка персонала позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей для оценки перспектив роста.

Аттестация в ЧАО «Геркулес» проводится в несколько этапов: подготовка, сама аттестация и подведение итогов.

Мотивация и стимулирование. К информационному обеспечению мотивации и стимулирования персонала в ЧАО «Геркулес» относится информация о формировании заработной платы сотрудника, информация о возможности получения премий и доплат, о различных формах нематериального стимулирования, корпоративных праздниках.

Данная информация должна быть доступна всем сотрудникам ЧАО «Геркулес» и освещаться в корпоративных изданиях, на информационных стендах.

Эффективная реализация кадровой политики предприятия невозможна без

использования современных информационных технологий [6].

В ЧАО «Геркулес» организована локальная компьютерная сеть, которая дает следующие возможности [7]:

1) позволяет совместно использовать оборудование и периферийные устройства. Нет необходимости приобретать для каждого компьютера принтер - достаточно подключить его к одному из компьютеров, настроить его как сетевой, и все пользователи смогут распечатывать на нем документы;

2) позволяет сотрудникам упростить обмен файлами, что сокращает затраты рабочего времени и, следовательно, увеличивает производительность персонала;

3) при использовании программного обеспечения, предполагающего работу нескольких пользователей («Акцент», «Кадры» и др.), создание и настройка локальной сети обязательна. Это позволяет одновременно нескольким сотрудникам использовать централизованный сервер для совместной работы;

4) локальная сеть позволяет всем сотрудникам получить доступ в Интернет. Организация Интернета по локальной сети экономически более выгодна, чем покупка персональных модемов для каждого сотрудника;

5) ускоряет процесс коммуникации между сотрудниками разных отделов;

б) контроль и удаленный доступ. Руководители ценят возможность оперативного контроля исполнителей, а удаленный доступ к компьютерам пользователей – прямая выгода для программиста - администратора.

В ЧАО «Геркулес» используется система «Кадры», которая автоматизирует все основные функции кадрового учета:

- ведение штатного расписания;
- ведение личных карточек и информации о командировках и отпусках;
- ведение приказов по личному составу;
- составление табелей учета рабочего времени и др.

Благодаря возможностям быстрого поиска и доступа к необходимой информации о сотрудниках обеспечиваются следующие преимущества в текущей работе кадровых сотрудников:

- существенно экономятся временные затраты за счет избавления от бумажной волокиты и ускорения документооборота;

- повышается прозрачность учета, возможность контроля работы сотрудников отдела кадров;

- обеспечивается доступность и быстрота поиска документов;

- осуществляется автоматический контроль правильности составления и заполнения кадровой документации;

- появляется возможность эффективного перераспределения обязанностей сотрудников благодаря снижению рутинной обработки бумажных документов;

- снижается трудоемкость представления регламентированной отчетности в государственные органы;

- производится подготовка данных для автоматизированного расчета заработной платы.

В виду того, что система «Кадры» автоматизирует исключительно функции кадрового учета, не охватывая всего комплекса мероприятий кадровой политики ЧАО «Геркулес», на данном предприятии предлагается внедрить ПП «1С: Предприятие 8. Зарплата и Управление Персоналом для Украины» версии «ПРОФ».

Данный программный продукт - мощный инструмент для реализации кадровой политики предприятия, а также автоматизации различных служб предприятия, начиная от службы управления персоналом и линейных руководителей до работников бухгалтерии по следующим направлениям [8]:

- планирование потребностей в персонале;
- обеспечение кадрами;

- управление компетенциями и аттестация работников;
- управление обучением персонала;
- управление финансовой мотивацией персонала;
- эффективное планирование занятости персонала;
- учет кадров и анализ кадрового состава;
- трудовые отношения, в том числе кадровое делопроизводство;
- расчет заработной платы персонала;
- управление денежными расчетами с персоналом, включая депонирование и др.

Также данный ПП будет актуальным для ЧАО «Геркулес» в виду того, что он входит в холдинг, а данный ПП фирмы «1С» поддерживает возможность многофирменного учета в единой информационной базе.

Проведем анализ функций ПП «1С: Предприятие 8. Зарплата и Управление Персоналом для Украины» версии «ПРОФ», которые не реализованы в системе «Кадры», и автоматизация которых необходима подразделениям ЧАО «Геркулес», занимающимся управлением персоналом.

Планирование потребностей в кадрах. Планирование потребностей в человеческих ресурсах осуществляется в кадровом плане. Исходные данные для планирования могут поступать из производственных систем. Кадровый план позволяет запланировать организационно должностной состав, план изменений организационно должностного состава, фонд затрат на оплату труда. При помощи отчетов по состоянию кадрового плана можно получить оценку эффективности работ по набору сотрудников, количество вакантных рабочих мест.

Подбор персонала. Подсистема подбора персонала предназначена для документирования и автоматизации процесса подбора и оценки кандидатов. Подсистема обеспечивает хранение личных данных о кандидатах, как о физических лицах; хранение материалов, появляющихся в процессе работы с кандидатом, начиная от резюме и до результатов анкетирования; подготовку встреч с кандидатами и регистрацию принятых решений вплоть до принятия на работу. Основной инструмент системы - автоматизированное рабочее место менеджера по персоналу, при помощи которого можно осуществлять все этапы работ по заполнению вакантных рабочих мест [8].

Управление обучением персонала. Подсистема обучения персоналом позволяет планировать обучение персонала и контролировать эффективность учебных мероприятий.

Управление компетенциями. Для управления компетенциями программа обеспечивает оценку персонала, включая контроль результатов и качества оценки. На основании оценки работника (аттестации) принимаются ключевые кадровые решения: прием на работу, ротации, изменение оплаты труда, увольнение.

Управление финансовой мотивацией работников. ПП «1С: Предприятие 8. Зарплата и Управление Персоналом для Украины» версии «ПРОФ» позволяет разрабатывать и применять схемы финансовой мотивации работников с использованием различных показателей эффективности деятельности (КРІ) как отдельного работника, так и предприятия в целом. При разработке схем мотивации может быть использовано произвольное количество видов начислений, при этом имеется возможность конструировать сам алгоритм расчета начисления.

Планирование занятости персонала. Прикладное решение позволяет решить одну из основных задач использования рабочего времени - планировать проведение мероприятий и участие работников во внутренних и внешних мероприятиях, а также назначать совещания и встречи работников предприятия. Для подготовки проведения внутренних мероприятий предприятия данный ПП предоставляет сведения об использовании помещений предприятия, в которых эти мероприятия проводятся [8].

Учитывая то, что ЧАО «Геркулес» часто проводит различные корпоративные мероприятия, данная функциональная возможность является очень актуальной.

Таким образом, по результатам проведенных исследований, можно сделать следующие выводы:

1. Проведенный обзор литературных источников показал, что в целях стабильной работы предприятия, планирования его развития, очень важным является планирование кадровой политики. Задачей кадровой службы является осуществление такой кадровой политики, чтобы она максимально способствовала повышению эффективности деятельности предприятия. Для эффективной реализации всего комплекса мероприятий кадровой политики, каждый ее элемент должен сопровождаться соответствующим информационным обеспечением, максимально удовлетворяющим потребности участников кадровых процессов. При этом требованиями, предъявляемыми к кадровой информации, являются: оперативность, надежность, актуальность, объективность.

2. В ЧАО «Геркулес» кадровая политика строится в соответствии со стратегическими целями предприятия и является целостной стратегией работы с персоналом, объединяющей различные элементы и формы кадровой работы.

Согласно типам кадровой политики, политика ЧАО «Геркулес» является активной, рациональной, открытой.

3. Эффективная реализация кадровой политики предприятия невозможна без использования современных информационных технологий.

В ЧАО «Геркулес» используется система «Кадры», которая автоматизирует все основные функции кадрового учета: ведение штатного расписания, личных карточек и информации о командировках и отпусках, приказов по личному составу, составление таблиц учета рабочего времени и др.

Использование данной системы позволяет значительно облегчить труд работников отдела кадров и упорядочить все учетные и расчетные процессы, связанные с персоналом.

4. В виду того, что система «Кадры» автоматизирует исключительно функции кадрового учета, не охватывая всего комплекса мероприятий кадровой политики ЧАО «Геркулес», на данном предприятии предлагается внедрить ПП «1С: Предприятие 8. Зарплата и Управление Персоналом для Украины» версии «ПРОФ», который позволит автоматизировать следующие виды работ: планирование потребностей в кадрах, подбор персонала, управление финансовой мотивацией работников, планирование занятости и обучение персонала, управление компетенциями др.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб./Ю. І. Палеха. – К.: Ліра – К, 2010. – 338 с.
2. Стрехова С. В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації/ С. В. Стрехова // Економічний часопис. – 2012. – № 3 – 4. – С. 66-70.
3. Официальный сайт ЧАО «Геркулес»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hercules.ua>
4. Блог Дирекции по персоналу управляющей Компании ТМ «Геркулес»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrdirekt.blogspot.com>
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации/А. Я. Кибанов – М.: ИНФРА – М, 2008. – 638 с.
6. Титоренко Г. А. Автоматизированные информационные технологии в кадровом управлении/ Г. А. Титоренко. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 227 с.
7. Баранов В. В. Информационные технологии и управление предприятием/В. В. Баранов, Г. Н. Калянов, Ю. Н. Попов, И. Н. Титовский. – М.: Компания АйТи, 2009. – 328 с.
8. Сайт компании «1С»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.1c.ru>
9. Зелинский С. Э. Автоматизация учета персонала / С. Э. Зелинский. – Киев: ЦУЛ, 2008. – 678 с.