

ФИНАНСЫ, КРЕДИТ И СТРАХОВАНИЕ / FINANCE, CREDIT, INSURANCE

Оригинальные статьи / Original articles

DOI 10.24182/2073-6258-2024-23-2-15-21



Цифровое пространство для расчета и оплаты труда

И. В. Воронова

кандидат экономических наук, доцент

Высшая школа административного управления,

Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли,

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,

Санкт-Петербург, Россия

eva_my@inbox.ru

Аннотация: В исследовании определены особенности систем оплаты труда, которые непосредственно влияют на их реализацию в автоматизированных программах. Сложность расчета зарплаты, а иногда невозможность реализации той или иной системы в автоматизированной программе является основной причиной отказа от более современных систем оплаты труда. Проведен сравнительный анализ автоматизированных программ, который дает возможность организации выбрать систему оплаты труда не с позиции того, что предлагает существующая система автоматизации, а с точки зрения необходимости и соответствия бизнес-процессам организации. Это позволит применять более эффективные и справедливые системы оплаты, которые будут соответствовать современным тенденциям и требованиям рынка труда. Определены функциональные возможности программ в части расчета и оплаты труда. Выделены направления развития и применения цифровых технологий для расчета и оплаты труда. Развитие новых технологий дает возможность создания цифровой среды для оплаты и расчета труда, которая реализуется через использование облачных технологий, отдельных сервисов и программных продуктов, технологии RPA, которые помогают решать вопросы с первичными документами, договорами и приказами, а также формированием и отправкой отчетности в органы.

Ключевые слова: система оплаты труда, расчет заработной платы, цифровые технологии, управление персоналом, автоматизация, RPA-технология, ключевые показатели эффективности.

Для цитирования: Воронова И.В. Цифровое пространство для расчета и оплаты труда. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2024. Т. 23. № 2. С. 15 – 21. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2024-23-2-15-21>.

Digital space for payroll and remuneration

I. V. Voronova

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.

Higher School of Administrative Management,

Institute of Industrial Management, Economics and Trade,

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University,

St. Petersburg, Russia

eva_my@inbox.ru

Abstract: The study identifies the features of wage systems that directly affect their implementation in automated programs. The complexity of salary calculation, and sometimes the inability to implement a particular system in an automated program, is the main reason for the rejection of more modern wage systems. A comparative analysis of automated programs has been carried out, which makes it possible for an organization to choose a remuneration system not from the point of view of what the existing automation system offers, but from the point of view of necessity and compliance with the business processes of the organization. This will make it possible to apply more efficient and fair payment systems that will meet current trends and requirements of the labor market. The functional capabilities of the

programs in terms of calculation and remuneration are defined. The directions of development and application of digital technologies for calculation and payment of labor are highlighted. The development of new technologies makes it possible to create a digital environment for payment.

Keywords: remuneration system, payroll, digital technologies, personnel management, automation, RPA technology, key performance indicators.

For citation: Voronova I.V. Digital space for payroll and remuneration. *Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship*. 2024. T. 23. № 2. P. 15–21. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2024-23-2-15-21>.

Влияние цифровых технологий на организацию оплаты труда становится все более заметным и необходимым условием нормального функционирования организации. Стремительное развитие информационных технологий оказывает существенное влияние на современный рынок труда, на социально-трудовые отношения, а также на управление персоналом.

С развитием цифровых технологий возникает необходимость пересмотра и применения актуальных систем оплаты труда, способных оптимизировать расходы организации, напрямую мотивировать сотрудников. Использование технологий позволяет реализовать гораздо больше вариантов систем оплаты труда, выстроить взаимосвязанное пространство бизнес-процессов, включив различные варианты графиков работы, начислений надбавок, более точного учета рабочего времени, не говоря уже о внедрении довольно сложных систем показателей эффективности работы, что положительно повлияет на рост производительности труда в целом. Исследования показывают, что цифровая экономика и цифровые технологии имеют прямое воздействие на расчет заработной платы, оплату труда и формирование рабочих процессов.¹ Вопросами выбора программных продуктов, способных реализовать особенности систем оплаты труда, а также разработки специализированных модулей для автоматизации учета кадров рассматривались в ряде исследований.² Одним из ключевых аспектов влияния цифровых технологий на оплату труда является расширение применения информационных систем в сфере труда. Это включает в себя автоматизацию процессов, управление данными о рабочем времени, анализ производительности сотрудников и другие аспекты, которые могут повлиять на систему оплаты труда. Ряд авторов обращают внимание на то, что внедрение цифровых технологий может привести к противоречивым результатам на рынке труда, вызывая как позитивные, так и негативные последствия для работников и работодателей.³ Важно отметить, что цифровые технологии не только оптимизируют рабочие процессы, но и влияют на формирование новых моделей трудовых отношений и занятости населения. Проблемы, возникающие при внедрении цифровых технологий в систему оплаты труда, могут быть связаны с необходимостью адаптации к новым системам, обучением персонала, а также вопросами конфиденциальности и безопасности данных. Однако, несмотря на эти вызовы, цифровые технологии предоставляют организациям возможность повысить эффективность оплаты труда, улучшить контроль за рабочими процессами и сделать систему опла-

¹ Белозерова, К.А. Влияние практики внедрения цифровых технологий на трудовую функцию работника и иные связанные с ней условия трудового договора / К.А. Белозерова. Актуальные проблемы российского права. 2022. Т. 17, № 7(140). С. 91–98. DOI 10.17803/1994-1471.2022.140.7.091-098. EDN AKBSYT.

Вуколов В.Л. Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: взаимовлияние, особенности и тенденции развития. Социально-трудовые исследования. 2023; 50(1): 24–30. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-24-30.

² Бурмистров, А.И. Выбор программного обеспечения для автоматизации управления мотивацией персонала / А.И. Бурмистров, О.Т. Галоян. Финансовая экономика. 2022. № 1. С. 24–27. EDN DFVLGN.

Кадушкина, А.С. Выбор программы автоматизации бухгалтерского учета расходов на оплату труда / А.С. Кадушкина, Е.А. Бадеева. Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 9(91). С. 85–88. DOI 10.24412/2411-0450-2022-9-85-88. EDN UHCKNT.

Проблемы разработки специализированного программного модуля для автоматизации учета кадров в учреждении / А.В. Прокофьев, Т.Т.С. Си, Ю.С. Шевнина, Е.В. Конюхов. Автоматизация. Современные технологии. 2024. Т. 78, № 1. С. 35–40. DOI 10.36652/0869-4931-2024-78-1-35-40. EDN DETFOB.

³ Балог, М.М. Влияние цифровизации экономики на рынок труда / М.М. Балог, С.Е. Демидова, В.В. Троян. ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2021. № 5. С. 60–74. DOI 10.24412/2071-6435-2021-5-60-74. EDN GOYINS.

ты более прозрачной и справедливой.⁴ Создание цифрового пространства в части расчета и оплаты труда будет полезно и учетным работникам, поскольку величина заработной платы оказывает влияние на выявление финансового результата — одной из основных задач и проблем коммерческой организации.⁵

С другой стороны, повсеместное внедрение цифровых технологий требует от работников развития профессиональных навыков и компетенций в сфере информатизации, что может стать вызовом для многих сотрудников и организаций. Существуют проблемы внедрения цифровых технологий, оценки их эффективности. А также проблемы обеспечения конфиденциальности данных сотрудников, так как цифровые системы могут содержать большое количество личной информации о заработной плате и производительности работников. Это требует внимательного подхода к вопросам кибербезопасности и защите данных.⁶

Несмотря на широкий спектр исследований, касающийся цифровых технологий на рынке труда, вопрос реализации их в расчете и оплате труда требует более глубокой проработки. Цель исследования — обосновать выбор цифрового пространства в зависимости от моделей оплаты труда. Задачи: выделить особенности систем оплаты труда; систематизировать возможности программных продуктов; выделить направления развития и применения цифровых технологий для расчета и оплаты труда.

Существуют три основные системы оплаты труда: тарифная, бестарифная и смешанная. В основе тарифной системы лежит расчет заработной платы сотрудников, зависящий от их квалификации, стажа и опыта работы. Существуют две разновидности тарифной системы: повременная и сдельная. Повременная система оплаты труда применяется на предприятиях, где не учитывается нормирование выработки и зарплата выплачивается за конкретные временные промежутки, а не за объем выполняемой работы.⁷

Тарифная система оплаты труда одна из первых была реализована в автоматизированных программах, поэтому сегодня все программы по бухгалтерскому учету, в части расчета и оплаты труда, имеют возможность реализовать несложные операции по приему сотрудника, начислению заработной платы, страховых взносов, НДФЛ. Есть возможность сформировать и отправить электронно отчетность в налоговую и различные фонды. Но в бухгалтерских программах функции по расчету заработной платы ограничены: нет возможности отражать некоторые начисления или они требуют дополнительной настройки, отсутствует ряд первичных документов связанных с компенсационными выплатами и надбавками. В большинстве программ по бухгалтерскому учету данная система реализована в ограниченном варианте, не имеет возможности настроить индивидуальные графики работы, и чаще всего используется график работы 40-часовая рабочая неделя. Разработчики не стремятся включить в такие автоматизированные программы по бухгалтерскому учету все возможные варианты тарифной системы, поскольку это связано с техническими ограничениями, может привести к экономическим потерям. Гораздо эффективнее создать отдельный модуль, который будет в полном объеме реализовывать все возможные варианты начислений, иметь полный комплект

⁴ Иванова, С.А. Цифровые технологии в российском законодательстве и доктрине / С.А. Иванова. Власть Закона. 2023. № 1(53). С. 69–79. EDN TAONVB.

Козлова, Е.И. Влияние цифровизации на рынок труда / Е.И. Козлова. Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 10(444). С. 70–77. DOI 10.47475/1994-2796-2020-11008. EDN LHJHNB.

⁵ Ткачук, Н.В. Особенности формирования информации о финансовых результатах деятельности организации / Н.В. Ткачук. Бухучет в сельском хозяйстве. 2010. № 11. С. 57–61. EDN RTRUDN.

Чая, В. Т. Влияние технологий цифровой экономики на развитие бухгалтерского учета / В.Т. Чая, Н.И. Чупахина. Аудит. 2023. № 1. С. 10–12. EDN IUGGPK.

⁶ Карзаева, Н.Н. Кадровая безопасность / Н.Н. Карзаева, Е.В. Каранина. — Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2023. 210 с. ISBN 978-5-16-018051-9. DOI 10.12737/1907618. EDN HNOAYP.

⁷ Морозова А.В. Севостьянова А.С. Основные понятия, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования. Таврический научный обозреватель. 2017. № 3-2 (20). URL [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-ponyatiya-vidy-formy-i-sistemy-oplaty-truda-v-sovremennyh-usloviyah-hozyaystvovaniya> (дата обращения 11.05.2024).

первичных документов, значительную базу аналитических данных и гибкими настройками, которые позволят доработать такой модуль под собственные запросы организации.

Сдельная система оплаты труда зависит от выработки и учитывает сдельные расценки и количество продукции. Заработная плата при сдельно-премиальной системе основной заработок рассчитывается так же, а премия может быть установлена либо в виде процента, либо фиксированной суммой. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда зависит от количества произведенной продукции за определенный период времени. Чем больше произведено продукции, тем выше расценка на нее. Косвенно-сдельная система оплаты труда рассчитывается для работников обслуживающих и вспомогательных производств как процент от фонда оплаты труда основных работников. Аккордная оплата труда — это разновидность сдельной оплаты, при которой сотрудник получает зарплату за комплекс работ согласно личному вкладу, измерителем которого может быть коэффициент трудового участия. Сдельная система оплаты труда гораздо сложнее, должна обеспечиваться первичными документами, подтверждающими выполнение работ, брак произведенной продукции, фиксированные расценки и прочие показатели, что создает сложности при реализации ее в автоматизированных программах. Автоматизированные программы по бухгалтерскому учету не поддерживают возможность расчета заработной платы по сдельной системе оплаты труда, поэтому организация приобретает специальный модуль по учету персонала и расчету заработной платы, чтобы реализовать данную систему.

Бестарифная система оплаты труда основана на оплате труда сотрудников, исходя из отработанного времени и коэффициента, установленного для каждого сотрудника, который может меняться в зависимости от эффективности его работы. Работодатель сталкивается с довольно сложной системой показателей, которую необходимо самостоятельно разработать и применить, что потребует дополнительных расходов при внедрении бестарифной системы в автоматизированные программы.

Смешанная система оплаты труда сочетает тарифную и бестарифную системы, с фиксированным окладом, зависящим от результатов деятельности компании. Включает в себя комиссионную систему оплаты труда, которая зависит от объема реализованных товаров или прибыли от сделок. Комиссионная система может иметь минимальный размер оклада, гораздо ниже, чем при тарифной системе, а может вообще не предполагать фиксированных окладов и зависеть только от выработки. Введение комиссионной системы оплаты труда требует юридического оформления и отражения в локальных актах организации. Система «плавающих окладов», которая может использоваться организацией для части специалистов или руководителей подразделений может быть реализована в автоматизированных программах, но потребует больших временных затрат на определение показателей, которые будут влиять на повышение или снижение оклада в расчетном периоде. Еще одна разновидность смешанной системы оплаты труда — дилерский механизм, суть которого в том, что работник закупает часть продукции предприятия и реализует ее за свой счет, получая заработную плату в виде разницы между фактической ценой продажи и ценой приобретения у организации. Учитывая все перечисленные сложности, смешанная система оплаты труда реализована в автоматизированных программах частично и требует доработки отдельных вопросов.

Таким образом, выявив особенности различных систем оплаты труда можно определить, как реализованы эти системы в цифровом пространстве, а также сравнить варианты программных средств, уже сегодня позволяющих решить большинство вопросов по расчету и оплате труда. При сравнении возможностей, которые реализованы в автоматизированных программах по расчету заработной платы, были выбраны системы, реализующие более широкий спектр задач по расчету и оплате труда (см. табл. 1).

Современный рынок труда зависит от более новых моделей оплаты труда. Чем больше возможностей будет реализовано в автоматизированных программах, тем привлекательнее это будет для сотрудников. Реализация не только расчета и оплаты труда по уже существующим системам, но и разработка новых систем, учитывающих показатели эффективности сотрудников, личный вклад и другие личностные характеристики позволит повысить мотивацию сотрудников, и как следствие производительность труда.

Таблица 1

Сравнительная характеристика программных средств для реализации различных систем оплаты труда⁸

Показатель/ Программа	1С: Зарплата и Управление персоналом	БОСС-Кадровик	СБИС-Управление персоналом	Монолит Персонал
Повременная система оплаты труда	+	+	+	+
Сдельная система оплаты труда	+	+	-	-
Возможность начисления премий и надбавок	+	+	+	+
Возможность реализовать систему бонусов	-	+	-	+
Возможность реализовать КРІ или свою систему показателей	+	+	+	-
Возможность работать с разными графиками рабочего времени	+	+	+	+
Возможность фиксации отклонений от графика рабочего времени	+	+	+	+
Аналитика	+	+	-	+
Отчетность	+	+	+	+

Сегодня уже не достаточно иметь только программу для расчета заработной платы, необходимо создать цифровое пространство, которое позволит решить большой объем вопросов связанных с заполнением и передачей первичных документов, отчетности и других необходимых документов. Уже сейчас широко используются облачные технологии, позволяющие организовать работу с различными графиками, сервисы, ускоряющие работу с первичными документами, договорами и приказами, а также формированием и отправкой отчетности в органы. Для многих компаний использование кадрового документооборота значительно ускорило все процессы, связанные с документооборотом, сделало прозрачными и логичными процессы подготовки, передачи и подписания документов. Развитие и постепенное внедрение RPA-технологии в бизнес-процессы компании также затронуло расчет и оплату труда. Решение сложных алгоритмов по начислению заработной платы и налогов реализовано разработчиками в SHERPA RPA и Primo RPA и другими. Несмотря на высокую стоимость данной технологии и имеющиеся недостатки, есть положительные аспекты: значительное увеличение скорости процессов, сокращение количества ошибок за счет отлаженных алгоритмов.

Организации, которые хотят использовать бестарифную систему оплаты труда, считая такую модель более эффективной и более мотивационной, могут использовать уже готовые приложения, с заложенным набором ключевых показателей эффективности, либо доработать их по своему усмотрению. На рынке уже представлен ряд приложений, например «KPI-Drive», «1С: Управление по целям и KPI», «Elma KPI».

Таким образом, особенности расчета заработной платы и оплаты труда непосредственно влияют на реализацию в автоматизированных программах и в цифровых технологиях. Сравнительный анализ автоматизированных программ показал, что не все системы могут быть реализованы в одной программе, поэтому для организаций, где используется несколько моделей оплаты труда, необходимы дополнительные вложения для приобретения отдельного модуля, либо его разработки. Как показывает практика, не все виды систем оплаты труда автоматизированы, это связано с небольшими количеством запросов на такие системы и имеет частный характер. Создание цифро-

⁸ Составлено автором.

вого пространства, связанного с системами оплаты труда позволит решить ряд серьезных проблем, а именно: сократить время создания, проверки, расчета, подписания документов и отчетов; сократить ошибки при вводе данных в программу. Дальнейшие исследования в области цифровых технологий в системах оплаты труда должно быть направлено на более детальное изучение новых технологий и их возможностей в реализации расчета и оплаты труда.

Список литературы

1. Балог, М.М. Влияние цифровизации экономики на рынок труда / М.М. Балог, С.Е. Демидова, В.В. Троян. ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2021. № 5. С. 60–74. DOI 10.24412/2071-6435-2021-5-60-74. EDN GOYINS.
2. Белозерова, К.А. Влияние практики внедрения цифровых технологий на трудовую функцию работника и иные связанные с ней условия трудового договора / К.А. Белозерова. Актуальные проблемы российского права. 2022. Т. 17, № 7(140). С. 91–98. DOI 10.17803/1994-1471.2022.140.7.091-098. EDN AKBSYT.
3. Бурмистров, А.И. Выбор программного обеспечения для автоматизации управления мотивацией персонала / А.И. Бурмистров, О.Т. Галоян. Финансовая экономика. 2022. № 1. С. 24–27. EDN DFVLGN.
4. Вуколов В.Л. Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: взаимовлияние, особенности и тенденции развития. Социально-трудовые исследования. 2023; 50(1): 24-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-24-30.
5. Евстропова, В.Ш. Преимущества применения RPA-технологии в современных компаниях / В.Ш. Евстропова. Бизнес и общество. 2020. № 2(26). С. 27. EDN GSRHHV.
6. Иванова, С.А. Цифровые технологии в российском законодательстве и доктрине / С.А. Иванова. Власть Закона. 2023. № 1(53). С. 69–79. EDN TAONVB.
7. Кадушкина, А.С. Выбор программы автоматизации бухгалтерского учета расходов на оплату труда / А.С. Кадушкина, Е.А. Бадеева. Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 9(91). С. 85–88. DOI 10.24412/2411-0450-2022-9-85-88. EDN UHCKNT.
8. Карзаева, Н.Н. Кадровая безопасность / Н.Н. Карзаева, Е.В. Каранина. — Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2023. 210 с. ISBN 978-5-16-018051-9. DOI 10.12737/1907618. EDN HNOAYP.
9. Козлова, Е.И. Влияние цифровизации на рынок труда / Е.И. Козлова. Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 10(444). С. 70–77. DOI 10.47475/1994-2796-2020-11008. EDN LHJHNB.
10. Морозова А.В. Севостьянова А.С. Основные понятия, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования. Таврический научный обозреватель. 2017. № 3-2 (20). — URL [Электронный ресурс]. Cyberleninka.ru — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-ponyatiya-vidy-formy-i-sistemy-oplaty-truda-v-sovremennykh-usloviyah-hozyaystvovaniya> (дата обращения 11.05.2024).
11. Проблемы разработки специализированного программного модуля для автоматизации учета кадров в учреждении / А.В. Прокофьев, Т.Т.С. Си, Ю.С. Шевнина, Е.В. Конюхов. Автоматизация. Современные технологии. 2024. Т. 78, № 1. С. 35–40. DOI 10.36652/0869-4931-2024-78-1-35-40. EDN DETFOB.
12. Роботизация процессов бухгалтерского учета. Программные роботы Primo RPA для бухгалтерии // <https://primo-rpa.ru/solutions/accounting>.
13. Русских, Е.А. Электронный кадровый документооборот: как перейти на «цифру» / Е.А. Русских. Управление развитием персонала. 2020. № 3. С. 170–175. EDN WRBSLG.
14. Ткачук, Н.В. Источники и статьи собственного капитала. Путеводитель предпринимателя. 2023. Т. 16. № 4. С. 117–122. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-4-117-122>.
15. Ткачук, Н.В. Отчётность, удовлетворяющая запросам собственников организации. Путеводитель предпринимателя. 2023; 16(2): 63–69. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-2-63-69>.
16. Чая, В.Т. Влияние технологий цифровой экономики на развитие бухгалтерского учета / В.Т. Чая, Н.И. Чупахина. Аудит. 2023. № 1. С. 10–12. EDN IUGGPK.

References

1. Balog, M.M. The impact of digitalization of the economy on the labor market / M.M. Balog, S.E. Demidova, V.V. Troyan. STAGE: economic theory, analysis, practice. 2021. No. 5. Pp. 60–74. DOI 10.24412/2071-6435-2021-5-60-74. EDN GOYINS.

2. Belozerova, K.A. The influence of the practice of introducing digital technologies on the labor function of an employee and other related terms of an employment contract / K.A. Belozerova. Current problems of Russian law. 2022. Vol. 17, No. 7(140). Pp. 91–98. DOI 10.17803/1994-1471.2022.140.7.091-098. EDN AKBSYT.
3. Burmistrov, A.I. The choice of software for automation of personnel motivation management / A.I. Burmistrov, O.T. Galoyan. Financial Economics. 2022. No. 1. Pp. 24–27. EDN DFVLGN.
4. Vukolov V.L. Digital economy and labor market, digital technologies and labor relations: mutual influence, features and development trends. Social and labor research. 2023; 50(1): 24–30. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-24-30.
5. Evstropova, V.Sh. Advantages of using RPA technology in modern companies / V.Sh. Evstropova. Business and Society. 2020. № 2(26). P. 27. EDN GSRHHV.
6. Ivanova, S.A. Digital technologies in Russian legislation and doctrine / S.A. Ivanova. The Power of Law. 2023. № 1(53). Pp. 69–79. EDN TAONVB.
7. Kadushkina, A.S. Choosing a program for automation of accounting for labor costs / A.S. Kadushkina, E.A. Badeeva. Economics and Business: theory and practice. 2022. № 9(91). Pp. 85–88. DOI 10.24412/2411-0450-2022-9-85-88. EDN UHCKNT.
8. Karzayeva, N.N. Personnel security / N.N. Karzayeva, E.V. Karanina. — Moscow: Limited Liability Company «Scientific Publishing Center INFRA-M», 2023. 210 p. ISBN 978-5-16-018051-9. DOI 10.12737/1907618. EDN HNOAYP.
9. Kozlova, E.I. The impact of digitalization on the labor market / E.I. Kozlova. Bulletin of the Chelyabinsk State University. 2020. № 10(444). Pp. 70–77. DOI 10.47475/1994-2796-2020-11008. EDN LHJHNB.
10. Morozova A.V. Sevostyanova A.S. Basic concepts, types, forms and systems of remuneration in modern economic conditions. The Tauride scientific observer. 2017. № 3-2 (20). — URL [Electronic resource]. Cyberleninka.ru — Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-ponyatiya-vidy-formy-i-sistemy-oplaty-truda-v-sovremennyh-usloviyah-hozyaystvovaniya> (accessed 05/11/2024).
11. Problems of developing a specialized software module for automation of personnel accounting in an institution / A.V. Prokofiev, T.T.S. Si, Yu.S. Shevnina, E.V. Konyukhov. Automation. Modern technologies. 2024. Vol. 78, No. 1. Pp. 35–40. DOI 10.36652/0869-4931-2024-78-1-35-40. EDN DETFOB.
12. Robotization of accounting processes. Primo RPA software robots for accounting // <https://primo-rpa.ru/solutions/accounting>.
13. Russkih, E.A. Electronic personnel document management: how to switch to «digital» / E.A. Russian. Personnel Development Management. 2020. No. 3. Pp. 170–175. EDN WRBSLG.
14. Tkachuk N.V. Reporting that meets the needs of the owners of the organization. Entrepreneur's Guide. 2023; 16(2): 63–69. (In Russ.) <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-2-63-69>.
15. Tkachuk, N.V. Features of the formation of information on the financial results of the organization's activities / N.V. Tkachuk. Accounting in agriculture. 2010. No. 11. Pp. 57–61. EDN RTRUDN.
16. Chaya, V.T. The influence of digital economy technologies on the development of accounting / V.T. Chaya, N.I. Chupakhina. Audit. 2023. No. 1. Pp. 10–12. EDN IUGGPK.