

нтабельності); виявлення резервів зростання прибутку та рентабельності, а також розробка заходів щодо використання виявлених резервів.

З метою повноцінного аналізу показників рентабельності підприємства науковці І. Ю. Єпіфанова та В. С. Гуменюк пропонують проводити факторний аналіз чистого прибутку «аби встановити фактори, які мають позитивний та негативний вплив на формування результативного показника найбільшим та найменшим чином» [1, с. 253], а також чотирифакторну мультиплікативну модель, яка включає розрахунок показників власного капіталу підприємства, коефіцієнта оборотності активів, мультиплікатор власного капіталу та чистої рентабельності.

Зважаючи на те, що прибуток і рентабельність – узагальнюючі показники дохідності підприємства в абсолютному та відносному вимірах відповідно, ми вважаємо, що в повсякденній практиці все ж таки перевагу необхідно віддати проведенню факторного аналізу, разом з тим спостерігати за впливом зовнішніх і внутрішніх факторів на зміну цих результативних показників.

З огляду на проведені нами дослідження існує безліч методів та прийомів аналізу та контролю прибутку й рентабельності підприємства, які мають свої переваги та недоліки, проте з розвитком ринкових економічних відносин в Україні вони продовжують удосконалюватися залежно від способів їх застосування для дослідження того чи іншого об'єкта.

Список використаних джерел: 1. Єпіфанова І. Ю., Гуменюк В. С. Методика оцінювання прибутковості підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. № 12. С. 251-254. 2. Мельник О. В., Полтавець О. В. Фінансові результати діяльності підприємства: визначення, класифікація, управління. URL: <https://www.finalon.com/metodyka-rozrakhunku/229-rentabelnist>. 3. Патарідзе-Вишинська М. В. Визначення та облік фінансового результату: вітчизняний і зарубіжний досвід. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2016. № 2. С. 34-40. 4. Чорна О. М., Мацнева О. О. Механізм управління прибутком підприємства в Україні. *Науковий вісник: фінанси, банки, інвестиції*. 2012. № 1. С. 30-35.

УДК 657.1:65.011.12

Г. І. Кузьменко, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри аудиту та оподаткування
Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

ВИМОГИ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ЗБОРУ ОБЛІКОВИХ ДАНИХ У СИСТЕМІ ОБЛІКОВО-ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Ключові слова: обліково-інформаційне забезпечення, облікова інформація, ефективність пошуку інформації.

Управління підприємством зумовлює необхідність побудови цілісної концепції, яка дасть змогу на підставі об'єктивної і суб'єктивної інформації приймати оптимальні рішення, які сприятимуть підвищенню ефективності функціонування суб'єкта господарювання. Така концепція може бути реалізована у вигляді системи обліково-інформаційного забезпечення, під яким слід розуміти спеціально організоване систематичне та безупинне спостереження за економічним становищем об'єкта й оперативною його оцінкою. Формування системи облікової інформації для управління являє собою взаємопов'язані дані бухгалтерського та управлінського обліку в складі організації обліку на підприємстві, розробленої облікової політики, а також управлінської звітності. Загалом система обліково-інформаційного забезпечення має бути спрямованою на прийняття оптимальних управлінських рішень на підставі отриманої економічної інформації, ранжованої за рівнем значущості.

Розроблена інформаційна система повинна раціонально поєднувати облік, планування, аналіз та контроль. Відповідно сформована система повинна виконувати такі важливі функції: облікову (відображення інформації з використанням облікових реєстрів та реєстрів, узагальнення її у формах звітності), аналітичну (проведення аналітичних розрахунків та розробка рекомендацій щодо покращення кінцевих результатів фінансово-господарської діяльності підприємства), контрольну (контроль відхилень та процесу виконання запропонованих рекомендацій, втілених в управлінських рішеннях).

Важливими структуроутворюючими елементами такої системи є механізми, що забезпечують організаційні структури інформацією як про нормальне становище економічного середовища, так і про потенційно небезпечне, негативне становище. При цьому повинні від-

слідкуватися реальні зміни з метою запобігання негативному становищу та вивченню порядку санації середовища у випадках настання негативних змін.

В основу функціонування системи обліково-інформаційного забезпечення повинні бути покладені такі принципи:

- принцип достатності інформації, який означає, що в кожній конкретній ситуації повинна використовуватися інформація в достатньому для прийняття рішення обсязі та з необхідною точністю;

- принцип системності та комплексності, який вимагає прояв взаємообумовленості та взаємоузгодженості розвитку системи як єдиного цілого, що забезпечує зв'язок усіх підсистем та елементів, узгоджує всі аспекти функціонування системи з виходом на стратегічні цілі;

- принцип інваріантності інформації, її вірогідності та порівнянності, відповідно до якого варіантність ефективності використання ресурсів може бути досягнута лише за умови розгляду множини можливих альтернатив досягнення цілей, а наявність недостовірної і непорівняної інформації знижує якість кінцевих результатів від її використання;

- принцип наступності, суть якого полягає в тому, що кожна наступна складова системи не повинна порушувати властивості об'єкта та критерії, які установлені або розраховані на попередніх етапах її розробки;

- принцип гнучкого реагування на зміни ринкових можливостей і небезпеки, які виникають, важливість якого пояснюється тим, що гнучкість реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов господарювання є важливою умовою виживання підприємства в ринковій економіці, тому суб'єкт господарювання повинен обирати варіанти розвитку, які відповідають новій ситуації на ринку з урахуванням наявного у нього ресурсного потенціалу та можливостей підвищення ефективності використання останнього.

З метою впорядкування обліково-інформаційної системи, слід виходити з того, що у процесі прийняття рішень використовуються дві групи даних: базова інформація, що визначає завдання, норми, параметри реальних дій, а також наявні обмеження (регулятивно-правова, нормативно-довідкова, бізнес-планова, проектно-кошторисна інформація) та інформація, що відображає фактичний стан об'єктів управління (облікова, звітна та статистична інформація).

Система організації збору облікових даних, спрямована на вирішення конкретного управлінського завдання, може бути реалізована поетапно.

У межах першого етапу здійснюється процес формування управлінського рішення на основі постановки облікового завдання та загального опису наявних варіантів вирішення проблеми. На цьому етапі необхідно визначити: управлінське завдання та перелік необхідних для його вирішення інформаційних даних; систему збору та правила документообороту; заплановані результати й осіб, відповідальних за досягнення зазначених результатів і відображення їх у відповідній системі управлінської звітності.

На другому етапі відбувається узгодження прийнятих рішень з обліковою політикою, бухгалтерською практикою і діючими на підприємстві обліковими технологіями.

Третій етап передбачає необхідність впровадження облікових технологій, максимально адаптованих до потреб управління. У його межах здійснюється розробка наказу про організацію обліку та складових облікової політики, відбувається реалізація прийнятих рішень.

На етапах розробки рішень щодо доцільності використання інформації необхідно визначити її граничну вартість як різницю між вираженими у вартісній формі очікуваними результатами певної дії чи рішення, виконаного чи прийнятого в умовах повної інформованості, та очікуваними результатами тієї ж дії або рішення в умовах неповної інформованості. Якщо вартість інформації буде вищою, ніж гранична вартість, то її придбання недоцільне. Під час збору інформації, що не буде містити справді необхідних відомостей, витрати на пошук інформації будуть неефективними.

Ефективність пошуку інформації може бути визначена за допомогою показників похибки пошуку та повноти пошуку, які розраховуються за Дж. Джонсоном з використанням таких формул [2, с. 194]:

$$P_{nx} = 1 - K_p \div K_o,$$

де $P_{пх}$ – похибка пошуку; K_p – обсяг виданої релевантної інформації; K_o – загальний обсяг інформації.

$$P_{пв} = K_p \div K_{рм},$$

де $P_{пв}$ – повнота пошуку; K_p – обсяг виданої релевантної інформації; $K_{рм}$ – обсяг релевантної інформації в інформаційному масиві.

Співвідношення «витрати-результат» в інформаційній сфері вважається однією з найбільш важливих характеристик облікової інформації. Зиск від облікової інформації для осіб, які приймають рішення, має бути вищим, ніж витрати на одержання цієї інформації.

Представлену концепцію можна вважати економічно обґрунтованою, проте складною для реалізації на практиці через неможливість точного виміру як витрат, так і результатів, оскільки готують інформацію і несуть затрати по ній одні користувачі, тоді як вигоди від її використання одержують інші [1, с. 149]. Водночас недотримання цього принципу може призвести до появи надлишкової, непотрібної при ухваленні рішень інформації.

Список використаних джерел: 1. Велш Глен А., Шорт Деніел Г. Основи фінансового обліку: пер. з англ. Київ: Основи, 1997. 943 с. 2. Джонсон Дж. К. Методы проектирования: пер. с англ. Москва: Мир, 1986. 307 с.

УДК 657

Т. А. Пінчук, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри обліку, аудиту і оподаткування

О. В. Назарук, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

Херсонський національний технічний університет, м. Херсон

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ключові слова: облік, заробітна плата, форми, виплата, підприємство.

Заробітна плата та розрахунки з працівниками є невід’ємною ділянкою обліку будь-якого суб’єкта господарювання з найманими працівниками. Трудове законодавство суворо регламентує сферу відносин роботодавця та найманого працівника, у тому числі й процес виплати заробітної плати.

Заробітна плата на підприємстві може виплачуватися в готівковій, безготівковій та натуральній формах (рис. 1).

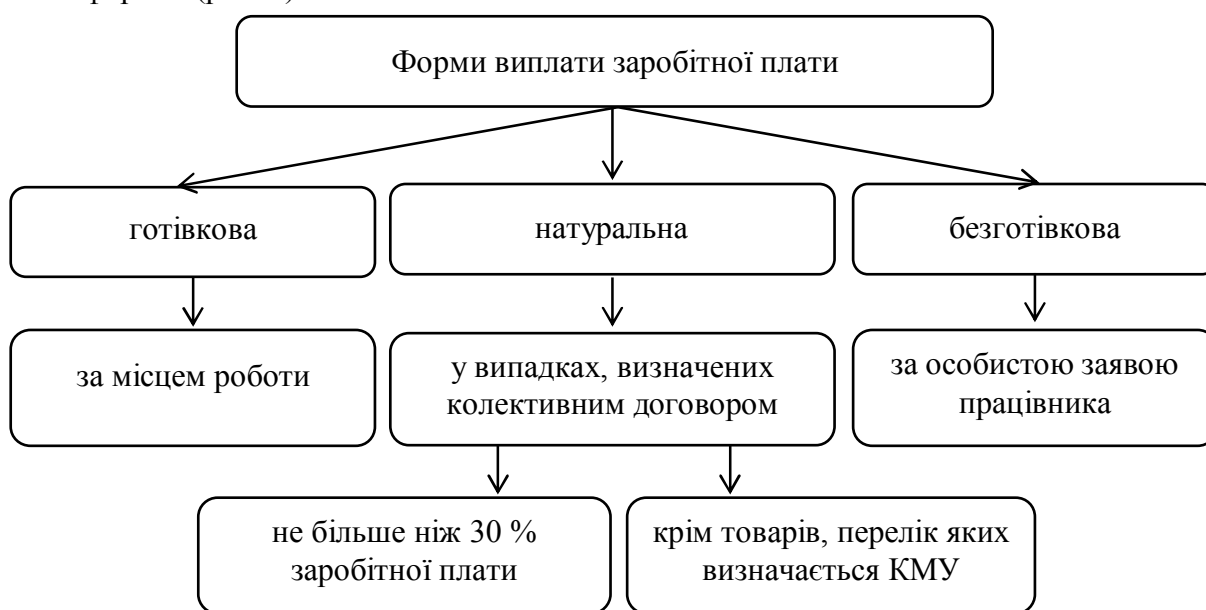


Рис. 1. Форми та порядок виплати заробітної плати на підприємстві

Законом про оплату праці [1] та Кодексом законів про працю України [2] встановлені суттєві обмеження на форму та порядок виплати заробітної плати працівнику, недотримання яких призводить до порушень трудового законодавства та відповідальності посадових осіб підприємства за такі вчинені правопорушення.