

ся на уровне 2 % к численности экономически активного населения и 1,6 % к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте.

СОГЛАСОВАНИЕ ФУНКЦИЙ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА,
ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА И КОНТРОЛЯ ПРИ
СОЗДАНИИ АКТИВНЫХ СИСТЕМ КОМПЬЮТЕРНОГО
БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

*Аноп С.Л., старший преподаватель
Полоцкий государственный университет*

Проблема обеспечения эффективности ведения бухгалтерского учета и управления предприятием в условиях автоматизации обуславливает необходимость создания активных систем компьютерного бухгалтерского учета. Активность системы предполагает активное воздействие системы на исполнителя в направлении повышения качества исполняемых им обязанностей.

Активные системы компьютерного бухгалтерского учета должны выполнять кроме основной учетной функции, не менее значимые аналитическую и контрольную функции. Объединение функций в единой системе, которая будет обладать активными свойствами, позволит наиболее эффективно осуществлять процесс управления организацией.

Современная философия управления уделяет особое внимание использованию основных критериев оценки деятельности при проведении мониторинга хозяйственной деятельности предприятия. Эти показатели отражают степень достижения основных технико-экономических показателей предприятия, которые характеризуют деятельность в количественном аспекте, а также основных критериев успеха организации, которые отражают качественную сторону деятельности. Эффективная система оценки деятельности предприятия должна объединять в себе две этих составляющих. Кроме того, данная система должна являться неотъемлемой частью системы планирования, так как она обеспечивает систематический механизм оценки деятельности предприятия. Руководство предприятия может использовать полученную в результате обработки данных информацию для пересмотра и изменения стратегий предприятия. Эффективная система оценки деятельности должна иметь четкие стратегические цели и определенный набор основных критериев успеха, обеспечение выполнения которых будет гарантировать успех предприятия в долгосрочном периоде.

Эффективная система оценки деятельности должна обладать следующим набором характеристик:

1. В ней должны быть заложены четкие стратегические цели предприятия.
2. Она должна быть сосредоточена на основных процессах, которые обеспечивают конкурентное преимущество.
3. Она должна определять основные критерии успеха
4. Она должна подавать оперативные предупреждающие сигналы.
5. Она должна иметь связь с системой поощрений работников.

Показатели оценки деятельности должны давать комплексную картину выполнения целей как высшего руководства, так и специфических целей отдельных работников. Система оценки деятельности должна обеспечивать работников ценными указаниями и мотивировать их в направлении достижения предприятием долгосрочных целей.

Критерии оценки деятельности – это количественные измерители, которые использует организация для оценки деятельности относительно ожидаемых результатов. Критерии оценки деятельности должны быть:

1. интегрированы и распространены на всю организацию;

2. связаны со стратегическим целями организации;
3. должны отражать основной процесс деятельности организации;
4. контролируемыми;
5. измеримы;
6. просты;
7. ограничены в количестве;
8. правдоподобными;

Критерии оценки деятельности должны давать сбалансированную оценку деятельности организации. Концепция сбалансированности предполагает, что все показатели измеряются и представляются в таком виде, чтобы менеджеры могли понимать взаимосвязи между различными сферами деятельности предприятия. Сбалансированность не предполагает равенство всех показателей. Один показатель может перевешивать другой в рамках важности для организации. То, как будут сбалансированы показатели в организации, определяется на основе мнений руководства и здравого смысла. Баланс между показателями оценки должен быть динамическим процессом и изменяться в зависимости от потребностей и стратегических целей организации в данный момент времени.

Каждое предприятие должно установить свой уникальный набор показателей оценки согласно своим специфическим потребностям и внешнего окружения. В целом ключевые показатели оценки можно подразделить на следующие категории:

1. Показатели рынка и покупателей;
2. Показатели конкурентов;
3. Показатели внутренней хозяйственной деятельности;
4. Показатели эффективности управления человеческими ресурсами;
5. Финансовые показатели.

В процессе разработки системы показателей оценки деятельности должны быть даны ответы на следующие вопросы:

1. Какие аспекты деятельности должны быть затронуты и почему?
2. Для чего будет использоваться информация?
3. Как она повлияет на процесс принятия решений?
4. Кто должен получать эту информацию?
5. Доступна ли в данный момент информация? Если нет, то как она будет собираться?
6. С какой частотой будет представляться информация и в каком виде?

Отчетность о результатах деятельности в должна показывать, как результат того или иного принятого решения отразится на организации. В традиционной системе оценки финансовые результаты обычно рассматриваются без взаимосвязи с показателями хозяйственной деятельности. В отчетности о результатах деятельности должны сливаться хозяйственные и финансовые результаты в едином документе. Такое объединение имеет два основных преимущества:

1. Он объединяет финансовые и хозяйственные данные в одном месте
2. Он помогает менеджерами соотносить хозяйственные данные с финансовыми результатами.

Такая интеграция данных должна иметь место на всех уровнях управления, а не только на уровне высшего руководства. Кроме того, отчетность о результатах деятельности должна количественно измерять в денежном выражении влияние нефинансовых показателей, когда это возможно. Такой расчет поможет обнаружить скрытые затраты и неиспользованные резервы, которые не видны в бухгалтерских отчетах.