

Нісфоян С.С., к.е.н., ст. викладач каф. економіки та підприємництва  
Стеба А.В. студентка II курсу, групи ІЗП-18м-1,4  
Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький

## ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Науковці з теорії інформації і фахівці в галузі інформаційних технологій поняття інформаційного забезпечення визначають як сукупність методів і засобів, які забезпечують функціонування інформаційних процесів, єдину систему класифікації та кодування техніко-економічної інформації, уніфікованої системи документації, що певним чином організовані та описані за допомогою технічних засобів, які застосовуються для обслуговування користувачів різної відомчої належності [1].

Проаналізувавши наукові джерела щодо визначення поняття «інформаційне забезпечення» сформулюємо визначення інформаційного забезпечення системи організації оплати праці працівникам.

Поняття інформаційного забезпечення системи організації оплати праці з позицій системного підходу включає три аспекти, що доповнюють один одного:

- сукупність даних і знань, отриманих від внутрішніх і зовнішніх джерел надходження, що систематизовані, збережені і призначені для задоволення інформаційних потреб користувачів;

- система технічних засобів та програмного забезпечення, інформаційних технологій, методичних інструктивних матеріалів, систем класифікації та кодування, взаємодія яких реалізує єдину технологію ефективного перетворення інформації відповідно до потреб управління;

- складова інформаційної системи управління підприємством.

Інформаційне забезпечення системи організації оплати праці включає: інформаційні ресурси; інформаційне технологічне забезпечення; інформаційно-аналітична робота.

Інформаційне забезпечення системи організації оплати праці включає сукупність інформаційних потоків підприємства, пов'язаних з даною ділянкою обліку, класифікаційний опис всіх даних та програмні модулі їх обробки.

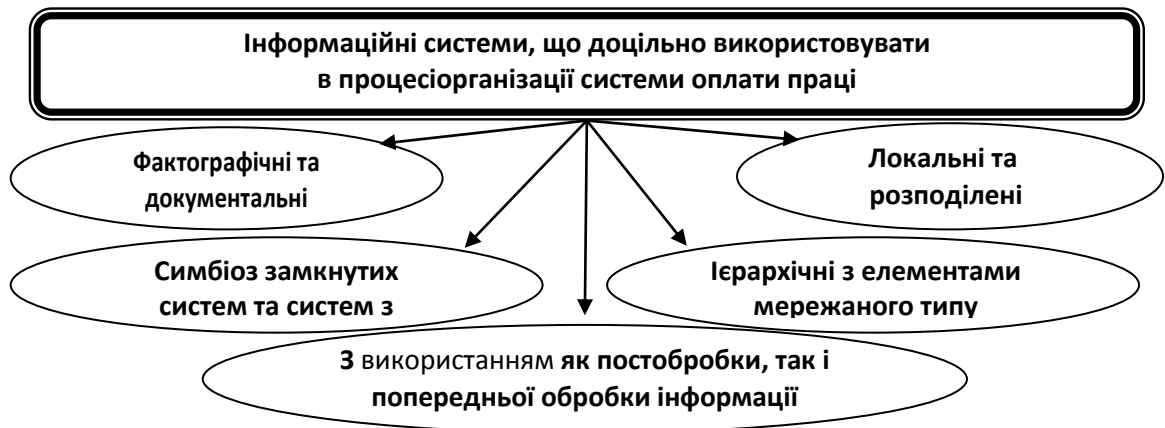
На основі проведеного дослідження наукових джерел визначимо сукупність завдань інформаційного забезпечення організації оплати праці: забезпечення керівництва підприємства інформацією про загальний стан організації оплати праці; забезпечення інформацією про стан оплати праці по структурним підрозділам підприємства; здійснення контролю за станом розрахунків з оплати праці; нагромадження відповідної інформації витрати на оплату праці у визначеному розрізі і виявлення загальних тенденцій; здійснення функцій планування розрахунків з оплати праці як окремими структурним підрозділам, так і по підприємству у цілому; здійснення оперативного обліку розрахунків з оплати праці з окремими працівниками, із структурними підрозділами; забезпечення достовірною інформацією бухгалтерський апарат підприємства; формування достовірної фінансової звітності для зовнішніх користувачів; визначення податкової бази для обчислення всіх податків відповідно до діючого законодавства; надання відповідної податкової інформації у формі звітів керівництву й зацікавленим зовнішнім користувачам.

На основі аналізу можна виділити такі основні функції інформаційного забезпечення системи організації оплати праці: облікова; аналітична; інформаційна; інтеграційна.

Функції інформаційного забезпечення розкривають його призначення і роль у системі управління виробництвом і сприяють удосконалюванню процесу розробки і реалізації управлінських рішень, а отже, виконанню управлінських функцій підприємства в цілому.

Проаналізувавши існуючу сукупність інформаційних систем (таких, як управляючі (АСУТП, АСУВ), проектуючі (САПР), наукового пошуку (АСНД, експертні системи), діагностичні, моделюючі, системи підготовки прийняття рішення (СППР); адміністративні, економічні, виробничі, медичні, навчальні, екологічні, криміналістичні, військові та інші [2, 3]) можна цілком обґрунтовано стверджувати, що при розробці методики організації оплати праці на підприємстві має місце використання та симбіоз більшої частини перелічених вище видів інформаційних систем з особливим акцентом на управляючі, економічні та моделюючі.

Виходячи із вищенаведеного, можна стверджувати, що інформаційні системи, спрямовані на оптимізацію та удосконалення організації оплати праці, повинні відповідати таким критеріям, як об'єктивність, перманентність, системність, комплексність, доступність, економічна ефективність використання і класифікуватись наступним чином (рис.1) [4]:



**Рис.1. Сукупність інформаційних систем, які доцільно використовувати в процесі організації системи оплати праці на підприємствах**

Пропонуємо у процесі організації оплати праці на підприємствах застосовувати дану сукупність інформаційних систем, базуючись на наступному:

1. Документальні системи зорієнтовані на обробку та зберігання документів, а фактографічні системи, навпаки, оперують фактами (даними щодо нарахування та виплати заробітної плати) різних типів, що зв'язані в системі в складні структури; такі системи, що є результатом пошуку, можуть стати складовою частиною звітів або використовуються різноманітними обчислювальними процесами щодо взаємовідносин з працівниками щодо оплати праці. Нами пропонується на підприємстві використовувати змішані автоматизовані інформаційні системи, які включають в себе в тих чи інших пропорціях риси як документальних, так і фактографічних автоматизованих систем обробки інформації. Крім того, більшість сучасних систем слід віднести до категорії змішаних. Для більш точних класифікаційних оцінок необхідно враховувати додаткові властивості інформаційної системи, а також вимоги, що відносяться до пошукового процесу, а також до особливостей мов запитів, реалізованих в тій чи іншій системі.

2. Симбіоз замкнених систем та систем з базовою мовою сприяє використанню найкращих характеристик цих систем.

3. В практичній більшості випадків системи повинні бути розподіленими. Використання локальної системи можливе лише за умови виключності та унікальності завдання та функції.

4. Щодо схем постобробки або попередньої обробки необхідно, в першу чергу, забезпечити функції локалізації даних та підвищення інтерфейсного рівня системи. Крім того, важливим є наявність постобробки даних після їх локалізації в базі даних чи попередньої обробки.

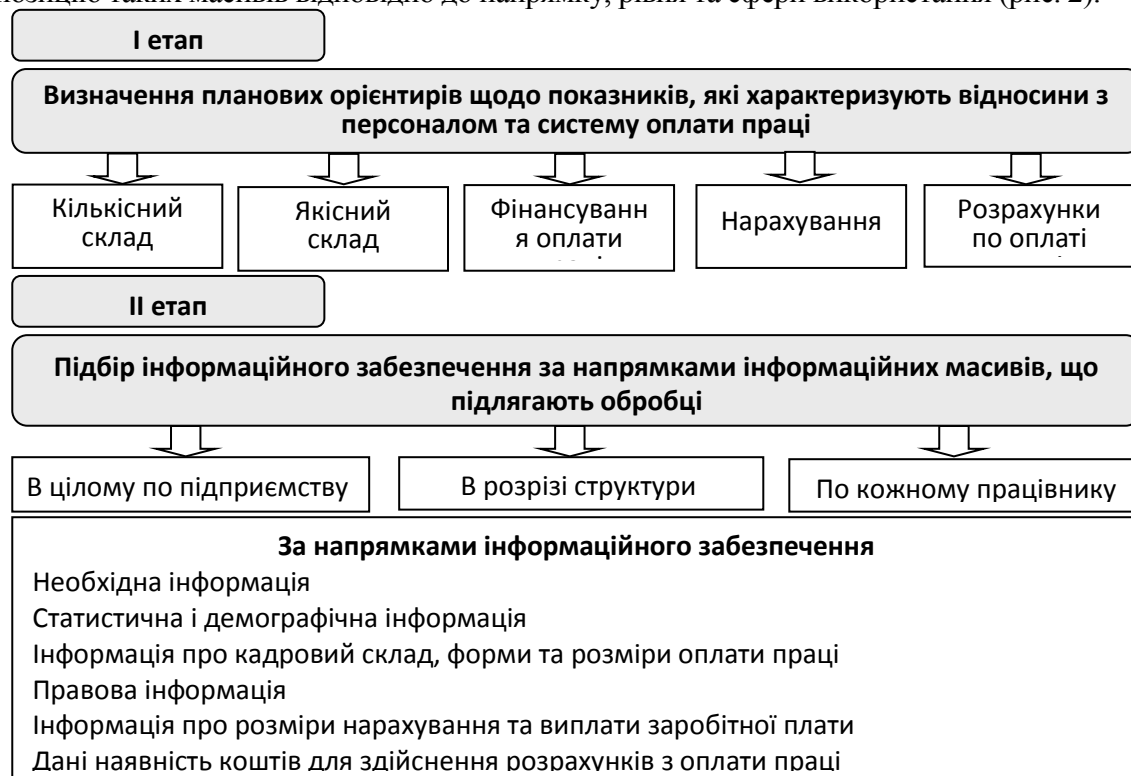
5. Найбільш доцільним при організації процесу оплати праці є використання систем з ієрархічною структурою, з структурами даних типу мережа, або системи реляційного типу.

Згідно загальновідомих теоретико-економічних підходів щодо процесу менеджменту підприємств, управління процесом оплати праці на підприємствах та їх структурних підрозділах має свої особливості і містить у собі такі стадії: оцінка і аналіз існуючого рівня оплати праці; планування оплати праці; організація (визначення умов і виявлення потреби в ресурсах для процесу оплати праці, впровадження його науково обґрунтованого механізму); мотивація (постановка задач перед співробітниками, мотивація їх виконання, розробка та застосування відповідного механізму матеріального стимулювання); проведення нарахувань та виплат, пов'язаних з оплатою праці; розробка заходів щодо удосконалення даного процесу; контроль.

Важливість кожного з етапів управління оплатою праці не викликає сумніву, однак етап організації та практичної реалізації даного процесу є найважливішим і вирішальним. Загальновідомо, що саме на даному етапі існує значна кількість інформації, тому саме тут

кожне управлінське рішення стосовно організації та вдосконалення даного процесу принесе підприємству найбільшу економію часу та коштів.

Базуючись на даних, що характеризують етапи прийняття ділового рішення [3], пропонуємо визначити наступний спрощений алгоритм використання сучасних інформаційних систем при прийнятті управлінських рішень в сфері організації оплати праці робітників. Для обґрунтованого підходу щодо організації оплати праці шляхом використання інформаційних систем важливо розробити схему формування відповідних інформаційних масивів та декомпозицію таких масивів відповідно до напрямку, рівня та сфери використання (рис. 2).



**Рис. 2** Схема формування масивів інформації для організації оплати праці шляхом використання операційних інформаційних систем

Суть інформаційного забезпечення полягає у виконанні облікових, контрольних та аналітичних процедур у режимі реального часу, виявлення та аналізу відхилень від запланованих показників і використання отриманих результатів для прийняття управлінських рішень.

#### Література:

1. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / А. М. Колот ; Київ. нац. екон. ун-т. – К., 1998. – 36 с.
2. Інформаційні системи в економіці: навчальний посібник / Пономаренко В.С., Золотарьова І.О., Бутова Р.К. та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 176 с.
3. Суслов О. П. Інформаційна система забезпечення індикативного планування на підприємстві. / О. П. Суслов, Б. О. Тішков // Моделювання та інформаційні системи в економіці. - 2013. - Вип. 88. - С. 109-121. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mise\\_2013\\_88\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mise_2013_88_11)
4. Анісімова О.М. Удосконалення організації оплати праці на підприємстві шляхом застосування сучасних інформаційних систем у корпоративному управлінні/ О.М. Анісімова. // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2017. – Вип. 15. – С. 256-262.