

Висновки. Отже, підвищення частки визнаних валових витрат підприємства згідно з законом України “Про оподаткування прибутку підприємств” у загальній сумі усіх здійснених та відображених витрат у системі бухгалтерського обліку позитивно впливає на збільшення суми прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства після оподаткування. Отже, аналіз облікових даних про витрати аптечного закладу із застосування запропонованих нами коефіцієнтів створює передумови для оперативного регулювання та управління витратами підприємства.

1. Закон України “Про оподаткування прибутку підприємств” від 28.12.1994 р. № 334/94-ВР зі змінами і доповненнями. 2. Бутинець Ф.Ф. та ін. Бухгалтерський управлінський облік: Підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів / За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – 3-тє вид., доп. і перероб. – Житомир: ПП “Рута”, 2005. – 480 с. 3. Голов С.Ф. Управлінський облік: Підручник. – 3-тє вид. – К.: Лібра, 2006. – 704 с. 4. Громовик Б.П. Організація роботи аптек. – 2-ге вид., виправ. і доп. – Вінниця: Нова книга, 2005. – 272 с. 5. Кузьмін О.Є., Громовик Б.П., Гасюк Г.Д., Левицька О.Р., Мельник О.Г. Менеджмент у фармації: Підручник / За ред. О.Є. Кузьміна і Б.П. Громовика. – Вінниця: Нова книга, 2005. – 448 с. 6. Мних Є.В. Економічний аналіз: Підручник. – К.: Центр видавничої літератури, 2003. – 412 с. 7. Терещук С.І., Новикевич А.М., Чухрай І.Л. Система бухгалтерського обліку в аптеках: Навч. посібник. – Вінниця: Нова книга, 2003. – 280 с.

УДК 65.012.32:657.011.47

Х.Л. Дюкарєва

Київський національний торговельно-економічний університет,
кафедра фінансового аналізу і контролю

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРНИМИ ПІДРОЗДІЛАМИ ПІДПРИЄМСТВА

© Дюкарєва Х.Л., 2007

Розглянуто особливості централізованого та децентралізованого управління та досліджено можливості їхнього ефективного поєднання для оптимізації організаційної структури підприємства. Узагальнено основні проблемні аспекти обліково-аналітичного забезпечення системи управління структурними підрозділами підприємства та запропоновано способи їхнього розв’язання. Вивчено особливості управління на основі центрів відповідальності, переваги та недоліки такої системи.

In this article centralized and decentralized administrative management is discussed. The possible ways of the effective merging of these two systems for the most productive enterprise management are discovered. The most prominent problems of the management of structural subsections are generalized. The article also offers the ways to solve those problems. In this work, the specifics of the management based on the responsibility centers are discussed as well as the general advantages and disadvantages of such a management system.

Постановка проблеми. Основою ефективного функціонування підприємства загалом є його раціональна структурна організація. Кожне підприємство сьогодні вибирає власну місію, стратегічні завдання і тип поведінки на ринку. І якщо кілька десятиліть тому підприємства орієнтувались на технічне забезпечення виробництва, централізоване управління і закриту корпоративну культуру, то сьогодні все більше компаній переорієнтовуються на споживача, децентралізоване управління і відкриту корпоративну культуру. Децентралізація підприємства може стати запорукою вирішення проблеми ефективного управління, оскільки такі організації є гнучкішими до потреб ринку. Однак найважливіше знайти оптимальний баланс між централізацією і децент-

ралізацією та створити таку обліково-аналітичну систему управління, що забезпечить максимальну прибутковість за мінімальних витрат. В умовах насиченого інформаційного простору важливо володіти мистецтвом розподілу відповідальності на підприємстві та вміти керувати діяльністю структурних підрозділів.

Проблема пошуку найефективнішої організаційної фінансової структури, яка буде пристосована до законів ринкової економіки з урахуванням особливостей ринку України, є однією з основних для вітчизняної економічної наукової думки та для кожного українського підприємства зокрема. Адже перехід від централізованого до децентралізованого управління породжує низку проблем, які потребують теоретичного та практичного вирішення.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідження цієї проблеми набуває останнім часом популярності серед науковців. Зокрема, особливу увагу у своїх працях ефективному управлінню приділили такі вчені, як М.Н. Бідняк, В.Г. Пасічник, Г.М. Скудар, А.В. Шайкан, О.О. Третьякова та інші [7; 8; 10].

Однак підвищена увага до проблем децентралізованого управління не привела до єдності теоретичних підходів у визначенні найефективнішої методики цього процесу, узагальнення тенденцій, що можливо вже простежити. Це ускладнює розроблення практичних рекомендацій щодо реструктуризації підприємств.

Цілі статті. Відповідно, метою цієї наукової статті є дослідити переваги і недоліки централізованої і децентралізованої систем управління підприємством та його структурними підрозділами. Основним завданням є визначити сутність та основні проблемні аспекти обліково-аналітичної системи управління підприємством з погляду його структурних підрозділів, як центрів відповідальності, та запропонувати способи їхнього розв'язання.

Основний матеріал. Децентралізація – це об'єктивний розподіл (делегування) відповідальності між менеджерами в частині управління, планування і контролю витрат та результатів діяльності. В умовах децентралізації менеджер має право самостійно приймати управлінські рішення, а тому виникає питання оптимального ступеня децентралізації. На підставі дослідження децентралізації вдалося зважити усі переваги та недоліки розподілу відповідальності та узагальнити їх (див. таблицю)

Основні переваги та недоліки децентралізації управління

№	Переваги децентралізації	Недоліки децентралізації
1	Менеджер структурного підрозділу порівняно з менеджером вищого рівня володіє більшим обсягом інформації про місцеві умови	Прийняття незбалансованих і некомпетентних рішень, коли інтереси підрозділу ставлять вище, ніж збитки підприємства загалом
2	Надання менеджером підрозділів повноважень і відповідальності сприяє розвитку управлінського таланту і досвіду	Менеджери підрозділів можуть ігнорувати проблеми інших підрозділів підприємства і ставитись до них як до зовнішніх контрагентів
3	Діяльність менеджерів підрозділів стає мотивованішою, якщо вони можуть проявляти ініціативу	Зниження відданості щодо підприємства загалом
4	Менеджери підрозділів можуть приймати своєчасні рішення, що особливо цікавить замовників	Можливе дублювання функцій
5	Невеликі підрозділи мають переваги дружнього колективу у вирішенні певних завдань	
6	Вище керівництво, звільнившись від поточних проблем, може сконцентруватись на стратегічному розвитку підприємства	

Організаційну структуру підприємства можна визначити як сукупність ланок відповідальності всередині організації. Децентралізація управління потребує формалізованого підходу до організаційної структури підприємства, охоплюючи всі структурні одиниці зверху донизу і визначає місце кожного підрозділу з аспекту делегування йому певних повноважень і відповідальності. Узагальнювальним поняттям стає “центр відповідальності”. Так, В.Е. Керімов пропонує розглядати організаційну структуру сучасної компанії як сукупність різних центрів відповідальності, пов’язаних між собою лініями відповідальності. [5]

У межах такої організаційної структури формується певна облікова система, що забезпечує збирання, обробку, нагромадження, аналіз і надання інформації про витрати і результати діяльності і має назву облікової системи за центрами відповідальності.

Концепцію обліку за центрами відповідальності розробив американський вчений Джон Хіггінс у 1952 році. Він стверджував, що облік за центрами відповідальності – це система бухгалтерського обліку, яка перетворює організацію у такий спосіб, що витрати акумулюються і відображаються у звітах на певних рівнях управління. З іменем Дж. Хіггінса пов’язане його відоме правило: “Кожну структурну одиницю підприємства хвилюють ті, і лише ті витрати і доходи, за які вона може відповідати і які вона контролює” [3].

Вітчизняні науковці по-різному розкривають поняття “центр відповідальності”. Так, наприклад, професор Ф.Ф. Бутинець, визначає, що: “Центр відповідальності – це сегмент діяльності підприємства, в якому встановлено персональну відповідальність керівника за показники, які він повинен контролювати” [2]. О.О. Трет’якова вважає, що “центр відповідальності – це підрозділ або окремих працюючий, де мають місце витрати будь-яких ресурсів або доходи, або здійснюються одночасно витрати ресурсів і одержання доходів” [8].

Загалом, центр відповідальності – це сегмент організації, який має свого керівника, чітко визначені завдання, власні фінансові і нефінансові показники діяльності та звітність. Менеджер центру контролює різні аспекти формування прибутку, самостійно приймає рішення в межах цих аспектів і відповідає за виконання нормативів. Будь-яке підприємство являє собою ієрархію центрів відповідальності: на нижчому рівні, як правило, знаходяться відділи, що можуть входити до складу управлінь, управління – до складу департаментів, департаменти – до складу дирекцій. Саме підприємство також є центром відповідальності на чолі з генеральним директором. Центр відповідальності використовує різноманітні ресурси, отримуючи на вході і на виході результат у вигляді продукції, робіт і послуг, які беруть на озброєння інші центри відповідальності або навколишнє середовище підприємства.

Оцінити ефективність діяльності центру відповідальності можна за двома параметрами:

➤ Досягненням поставлених локальних цілей центрів відповідальності і глобальної мети підприємства.

➤ Ефективністю використання ресурсів в межах регламентованої компетенції.

Найефективнішим є центр відповідальності, який виконав поставлені перед ним завдання, затративши мінімальну кількість ресурсів.

Залежно від сфери впливу керівника підрозділу розрізняють чотири типи центрів відповідальності:

1. *Центр доходів* – центр відповідальності, менеджер якого контролює доходи центру і відповідає за них (наприклад, відділ збуту підприємства);

2. *Центр витрат* – центр відповідальності, менеджер якого контролює витрати центру і відповідає за них (наприклад, цехи основного і обслуговуючого виробництва, структурні підрозділи іншого призначення);

3. *Центр прибутку* – центр відповідальності, менеджер якого контролює витрати, доходи і фінансові результати і відповідає за них. Такі підрозділи виділяють за принципом “результат”;

4. *Центр інвестицій* – центр відповідальності, менеджер якого контролює фінансові результати і відповідає за них, а також приймає рішення про збільшення оборотного капіталу і капітальних вкладень [6].

У сучасній науковій літературі концепція центрів відповідальності викладена достатньо широко, але значення її для практики недооцінене [3, 5, 7, 10].

Однак деякі підприємства успішно реорганізують управління. Так, на ВАТ “Рівнеазот”, найбільшому виробнику мінеральних добрив на Західній Україні, з 2004 року виділено дев’ять центрів фінансової відповідальності та розподілено відповідальність за витрати між керівниками цих центрів. Зазначимо, що введені зміни одразу дали позитивні результати, адже фінансові результати підприємства змінилися із 37 млн. грн. збитку у 2003 році до майже 28 млн. грн. прибутку у 2004 році. Зважаючи на позитивний результат децентралізації, з вересня 2006 року відбувся наступний етап розподілу відповідальності: кількість центрів фінансової відповідальності зросла із дев’яти до чотирнадцяти.

Урегулювання організаційних аспектів і ліквідація дублювання функцій забезпечується на етапі координації. *Координація* – це механізм, за допомогою якого досягається збалансування роботи працівників і реалізується взаємоузгодженість роботи працівників підрозділів в єдиний управлінський процес. Основною проблемою на цьому етапі управління є *людський фактор*. Адже кожен з керівників намагається скоротити витрати та збільшити прибутковість лише одного (свого) центру відповідальності. Чим більший суб’єкт господарювання і чим складніша його організаційна структура, тим важче координувати дії. Підібрати і виховати кадровий склад так, щоб виникало якомога менше суперечностей або ж вони вирішувались без втручання вищого керівництва – це мистецтво управління. Однією з проблем для багатьох суб’єктів господарювання є *відсутність високоосвічених і кваліфікованих керівних кадрів*, що володіють знаннями виробничого процесу.

Ефективність управління підрозділами залежить від співвідношення між ступенем важливості орієнтації на споживача, з одного боку, і ефектом масштабу підприємства, з іншого. Оцінюючи ефективність децентралізації, необхідно враховувати *часовий фактор*. Адже поведінку людини дуже важко змінити, а це означає, що введення системи управління підрозділами потребує ретельної підготовки і тактовності. В кожному окремому випадку повна зміна системи управління відбувається протягом різних проміжків часу. Однак досвід зарубіжних підприємств свідчить, що повний перехід від функціональної організації до системи управління підрозділами відбувається протягом півтора року [1].

Наступним етапом управління підрозділами є *регулювання*. Л.А. Зімакова визначає регулювання як *планування* основних показників діяльності підрозділу та створення механізмів контролю за виконанням плану [4]. Ефективна організація планування на підприємстві полягає у формуванні системи планів. Розроблення системи планів повинно передбачати такі види планування: стратегічне планування, бізнес-планування і бюджетування. Ці три види планів повинні бути чітко пов’язані між собою. На підприємстві необхідно застосовувати всі три види планування. Вони повинні перебувати у чіткому взаємопідпорядкуванні: основою є довгострокові стратегічні цілі і місія підприємства, розробляється бізнес-план, який являє собою інструмент досягнення цих цілей, і надалі, під час бюджетування створюється система детальних планів з організацією системи координації і контролю їхнього виконання. У науковій літературі описано різні моделі управління на основі бюджетів [3, 9], однак можна виокремити такі основні принципи бюджетування:

- ✓ бюджет складають строком на один календарний рік із внутрішнім розподілом за місяцями;
- ✓ бюджет будується на основі планових величин ключових показників діяльності підприємства і складається з основного бюджету і бюджетів центрів відповідальності;
- ✓ система ключових показників основного бюджету і бюджетів центрів відповідальності включають як монетарні, так і немонетарні величини.

За довгі роки використання та апробації бюджетування в зарубіжній практиці склалася так названа класична схема створення основного бюджету підприємства.[1, 6] Вітчизняні підприємства, намагаючись перейняти цей досвід, нашоухнулися на деякі труднощі застосування класичної схеми в українських умовах господарювання. Ці труднощі викликані двома групами причин:

- звичка підприємств до застарілих методик планування;
- технологічні особливості класичної схеми бюджетування.

Незважаючи на те, що ці причини розділені на групи, вони багато в чому взаємозалежні. Так, щоб підприємство відмовилося від *застарілої системи планування*, її необхідно замінити ефективною новою, наприклад, бюджетуванням, але технічні особливості класичної схеми складання бюджетів не дають змоги цього зробити.

Ми вважаємо, що система бюджетування українського підприємства повинна враховувати такі моменти:

- систему оподаткування, особливостями якої є велика кількість податків і обов'язкових платежів, слабка передбачуваність ставок і бази нових податків, наявність податку на додану вартість;
- національні стандарти бухгалтерського обліку, що відрізняються від міжнародних, тим самим створюючи додаткові труднощі контролю виконання бюджету;
- складні схеми реалізації продукції і закупівлі сировини, поширення таких форм розрахунків, як бартер, взаємозалік тощо.
- відсутність у підприємств фахівців з бюджетування, що могли б побудувати систему бюджетування із врахуванням особливостей конкретного підприємства.

На вищезгаданому ВАТ “Рівнеазот” система бюджетування успішно діє з червня 2005 року, принципи формування якої визначаються Регламентом планування. Згідно із Регламентом у формуванні річних планів беруть участь центри відповідальності та підрозділи, що входять до їхнього складу. Річний бюджет охоплює планування діяльності центрів відповідальності та підприємства загалом. Річне планування ініціюється наказом генерального директора “Про підготовку планів фінансово-господарської діяльності на ... рік”. Варто зазначити, що наказ містить стратегічні показники, термін початку роботи і перелік відповідальних осіб підприємства. Для підвищення ефективності бюджетування ВАТ “Рівнеазот” при річному плануванні визначило такі моменти: доходи від реалізації за рік дорівнюють сумі надходжень грошових коштів від реалізації (за мінусом непрямих податків); розмір витрат (крім амортизаційних відрахувань) дорівнює виплатам грошових коштів за придбання цих ресурсів.

На рік формуються три варіанти бюджетів – найімовірніший, песимістичний та оптимістичний. Такий підхід дає можливість спрогнозувати сценарії діяльності підприємства і розробити кілька варіантів планів на цей рік. Наприклад, у разі розвитку ситуації за найпесимістичнішим варіантом необхідно реалізувати заплановані заходи для виходу з ситуації, що склалася.

Основним для забезпечення ефективного управління підрозділами є наявність добре організованої інформаційної бази, тобто добре поставленої *системи обліку* показників. Облік – це збирання інформації про господарську систему, яка є основою для аналізу і контролю. Облік за центрами відповідальності передбачає:

- ✓ визначення показників діяльності, за які центр відповідає;
- ✓ класифікацію визначених показників;
- ✓ реєстрацію показників;
- ✓ узагальнення та представлення у вигляді звітності.

Облік як елемент управління необхідний для прийняття правильних рішень. У сучасних умовах облік розглядають як управлінський та фінансовий. Особливість управлінського обліку полягає в тому, що він зорієнтований на аналіз ситуації, прийняття рішень. Тобто з погляду управління управлінський облік є ефективнішим.

Для успішного управління підрозділами необхідно розробити інформаційну систему, що передбачатиме облік прибутків та збитків в кожному підрозділі, а також штат бухгалтерів в підрозділах, що здатні інтерпретувати ці показники. Така інформаційна модель управління створить умови для забезпечення контролю з боку вищого керівництва.

Між підрозділами і вищим керівництвом має існувати прямий зв'язок. Система управління підрозділами будується на контактних взаємовідносинах між господарськими одиницями і

керівництвом. Прямі контакти сприяють утворенню коротких ліній внутрішніх комунікацій і дають можливість керівництву встановлювати зв'язки з підрозділами безпосередньо, що сприяє швидкому прийняттю рішень.

Контроль в досліджуваній системі управління має особливе значення, адже кожен центр під час поточної діяльності впливає на результат роботи цього підприємства. Тому контроль над центрами має здійснюватися у таких напрямках: контроль роботи працівників підрозділу на предмет дотримання встановлених норм і правил; контроль результатів роботи центру на предмет виконання бюджету за період.

Останній принцип передбачає постійне спостереження за дотриманням норм витрат передбачених оперативним бюджетом центру, з визначенням причин і винуватців відхилень від норм.

Контролювати діяльність центрів найефективніше, побудувавши систему внутрішньої звітності. А саме для центрів необхідно розробити звітні форми, календар їхнього складання та подання і здійснювати оперативний контроль за результатами роботи кожного центру відповідальності.

Особливістю внутрішньої звітності є те, що вона створюється підприємством самостійно і не регламентована законодавчо. Оцінювати діяльність центрів можна, лише порівнюючи планові показники із фактичними. Враховуючи застосування системи операційного бюджетування, кожен центр повинен періодично звітувати про виконання бюджету, визначаючи відхилення від планових показників та винуватців таких відхилень. Як уже зазначалося, кожне підприємство розробляє і застосовує власну систему внутрішньої звітності і періодичність її подання зокрема.

Серед основних принципів підготовки внутрішньої звітності можна виділити:

- ✓ цільове спрямування звіту на розв'язання конкретних завдань;
- ✓ адресність звіту, призначеного для конкретної особи;
- ✓ оптимальність (звіт не повинен містити зайвої інформації);
- ✓ зрозумілість (інформація має бути подана в зрозумілій та простій формі);
- ✓ економічність (затрати на підготовку форми внутрішньої звітності не можуть перевищувати ефекту, одержаного від її використання).

На основі внутрішньої звітності аналізують звітні показники та відхилення. Аналіз є сполучною ланкою для функцій управління в системі обліку центрів відповідальності, дає можливість отримувати кількісну і якісну інформацію про витрати, доходи або фінансові результати структурного підрозділу, використання якої сприяє:

- отриманню реальних даних про ефективність використання ресурсів;
- виявленню внутрішніх резервів економії витрат та підвищення доходів;
- обґрунтованості оптимальних управлінських рішень.

Зазначимо, що найефективніше система внутрішнього контролю і звітності працює в режимі комп'ютерної обробки даних. Проте не на кожному підприємстві це можливе, адже введення автоматизованого обліку потребує неабияких фінансових вкладень.

Висновки. Отже, формування фінансової структури підприємства, а саме виділення центрів фінансової відповідальності – це перший крок на шляху створення системи ефективного управління. Кожен підрозділ підприємства робить свій внесок в остаточний фінансовий результат організації (у вигляді збільшення доходів чи зменшення витрат) і повинен відповідати за свої дії: планувати, здійснювати і звітувати за досягнутими результатами. Переваги переходу до управління за центрами відповідальності очевидні. Розподіляючи відповідальність між підрозділами, визначають, хто і за що на підприємстві реально відповідає, з'являється можливість оцінити результати і оперативно скоординувати дії підрозділів, створити грамотну систему мотивації працівників для виконання поставлених завдань. Увага керівництва підрозділу концентрується на показниках роботи цього центру, підвищується оперативність і обґрунтованість прийняття управлінських рішень. У вищого керівництва, навпаки, з'являється час для виконання стратегічних завдань.

Однак на практиці підприємства України на шляху до децентралізації управлінського процесу наштовхуються на проблеми. Першою і основною з них є відсутність кваліфікованих кадрів та

досвіду управління, недостатність практичних навичок бюджетування, управлінського обліку та внутрішньої звітності. З іншого боку, реформування системи управління часто вимагає додаткових фінансових витрат, що є перешкодою для багатьох українських підприємств в умовах обмежених фінансових можливостей. Вирішити ці проблеми можна, вдосконалюючи методики управління, що діяли за часів адміністративно-командної економіки. Виділити центри відповідальності допоможуть навички, отримані під час так званого “внутрішньогосподарського розрахунку”, розробити систему бюджетування – досвід планування діяльності на підставі нормативів. Головне, що необхідно для сучасного менеджменту організації, – не боятися розподілу відповідальності між керівниками нижчих рівнів та налагодити систему оперативного контролю за діями підрозділів.

1. Армстронг М. *Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем.* – Ростов-на-Дону, 1998. – С. 346–358. 2. Бутинець Ф.Ф. *Бухгалтерський управлінський облік: Навч. посібник для студентів спеціальності 7.050106 “Облік і аудит” / Ф.Ф. Бутинець, Л.В. Чижевська, Н.В. Герасимчук.* – Житомир: 2000 р. – 448 с. 3. Бідняк М.Н. *Організація управління: Навч. посібник.* – К., 2003. 4. Зімакова Л.А. *Управління затратами. Як його реалізувати // Економічний аналіз: теорія і практика.* – 2004. – №13. – С. 36–45. 5. Керимов В.Э. *Управленческий учет: Учебник.* – М., 2003. 6. Лейкін Д. *Управління по центрах відповідальності // Управління компанією.* – 2005. – №7. – С. 53–55. 7. Скудар Г.М. *Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества: Проблемы и решения.* – К., 1999. 8. Третьякова О.О. *Проблеми організації управлінського обліку у промисловості. // Економіка: проблеми теорії і практики.* – 2002. – Вип. 140. – С.33–42. 9. Хорогрен Ч.Т., Фостер Дж. *Бухгалтерський учет: управленческий аспект / Под ред. Я.В. Соколова.* – М., 2001. 10. Шайкан А.В. *Облік і аналіз витрат виробництва за центрами відповідальності. Автореф. дис... канд. економ. наук.* – К., 2002.

УДК 657.62:658.29

А.Г. Загородній

Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра обліку та аналізу

СИСТЕМА ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

© Загородній А.Г., 2007

Розкрито суть системи обліково-аналітичного забезпечення менеджменту підприємства, її елементи, завдання, механізм функціонування та вимоги до формування.

In the article sense of the system of accounting-analitical providement of enterprise's management is conducted. It was also determined it's elements, tasks, mechanism of functioning and requirements for it's forming.

Постановка проблеми. Інформаційне забезпечення менеджменту підприємства, яке охоплює формування, опрацювання, зберігання та використання інформаційних масивів для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, в сучасних умовах господарювання є важливою ланкою процесу управління. Будь-яке управлінське рішення ґрунтується на інформації, тому жодна система управління не може без неї функціонувати. Формування ефективної інформаційної системи підприємства, яка ґрунтується на використанні технічних засобів автоматизованої обробки текстової і цифрової інформації, об'єднаних в єдину мережу, є актуальним завданням для більшості суб'єктів підприємницької діяльності.

Облікова та аналітична інформація є чи не найвагомішою складовою інформаційного масиву підприємства. Адже за дослідженнями науковців тільки дані обліку становлять близько 70 % від загального масиву економічної інформації більшості промислових підприємницьких структур.