

Эффективность данного проекта заключается в повышении качества параметризации электроприборов, которая влияет на точность работы устройств и их способность эффективно потреблять электроэнергию, что приводит к снижению затрат на электричество. Кроме того, улучшение параметров электроприборов может снизить риск поломок и продлить срок их службы, что также является экономически выгодным.

Литература

1 ООО «МИРТЕК-инжиниринг» [Электронный ресурс] / Официальный сайт группы компаний «МИРТЕК». – 2024. – Режим доступа: <https://mirtekgroup.com>. – Дата доступа: 11.04.2024.

2 DecoSystems: Разработка базы данных [Электронный ресурс] / Официальный сайт компании DECO Systems. – 2024. – Режим доступа: <https://www.decosystems.ru/razrabotka-bazy-dannykh-dlya-programmnogo-produkta>. – Дата доступа: 12.04.2024.

УДК 004.9:331.2

Е. В. Боброва

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ВЫБОРА И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В РАСЧЁТАХ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Исследованы проблемные аспекты выбора и использования информационных систем в расчетах с персоналом по оплате труда. Приведены факторы для выбора информационной системы расчета заработной платы. Определены наиболее популярные информационные системы, предназначенные для расчета заработной платы и ведения кадрового учета, а также их функциональные возможности.

В современном мире информационные системы играют важную роль в жизни каждого человека. Они позволяют автоматизировать различные процессы, в том числе и расчеты с персоналом по оплате труда.

Информационные системы позволяют автоматизировать большинство операций, связанных с расчетами по оплате труда, что сокращает время на их выполнение и снижает вероятность ошибок. Также использование информационных систем позволяет быстро и точно рассчитывать заработную плату, налоги и другие вычеты, а также формировать отчеты и отправлять их в соответствующие органы. Самое важное – информационные системы обеспечивают контроль за соблюдением трудового законодательства и своевременной выплатой заработной платы.

При выборе информационной системы для расчета заработной платы необходимо учитывать потребности и возможности организации, а также оценивать возможные риски и затраты. Важно также обеспечить адекватную поддержку пользователей и возможность обновления программного обеспечения в будущем.

Для выбора информационной системы расчета заработной платы следует учитывать факторы:

– потребности и возможности организации. Необходимо определить, какие функции информационной системы нужны организации и оценить возможности реализации решений по ее внедрению;

– стоимость. Важно оценить стоимость различных систем и выбрать оптимальную для организации по функциональным и стоимостным критериям оценки;

- удобство использования. Целесообразно убедиться, что система проста в использовании и не требует длительного обучения персонала;
- поддержка. Необходимо выбрать систему, обеспечивающую высокий уровень поддержки и обновления;
- безопасность. Система должна обеспечивать надежную защиту данных, внутренней отчетности организации, персональных данных сотрудников.

Для адекватного функционирования информационной системы расчета заработной платы необходимо придерживаться следующего алгоритма действий:

- выбрать информационную систему, которая подходит организации по функциональности, стоимости и удобству использования;
- приобрести лицензию на использование системы и установить ее на компьютеры сотрудников;
- обучить персонал работе с системой;
- ввести данные о сотрудниках и их зарплате;
- рассчитать заработную плату на основе введенных данных;
- выплатить зарплату сотрудникам согласно расчетам;
- сообщать в налоговую инспекцию о выплаченных суммах и удержанных налогах.

Законодательство Республики Беларусь предусматривает обязательное использование информационных систем расчета заработной платы для всех организаций. Однако конкретные требования к таким системам могут варьироваться в зависимости от отрасли и размера организации. В общем случае системы должны обеспечивать точность и своевременность расчетов, а также соблюдение законодательства в области оплаты труда.

Существует множество информационных систем, предназначенных для расчета заработной платы и ведения кадрового учета. Наиболее популярные из них представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Информационные системы для расчета заработной платы и их характеристика

| Виды и конфигурации информационных систем для расчета заработной платы | Характеристика функциональных возможностей системы |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 |
| 1С: Зарплата и управление персоналом | Программа позволяет вести учет сотрудников, рассчитывать их заработную плату, управлять отпусками и больничными, а также анализировать эффективность работы персонала. Она также может быть интегрирована с другими программами 1С, что упрощает работу с информацией. |
| SAP HR (Human Resources) | Это комплексное решение для управления человеческими ресурсами. Оно включает в себя расчет зарплаты, управление отпусками, учет рабочего времени и другие функции. SAP HR также позволяет управлять обучением и развитием персонала, а также отслеживать эффективность работы сотрудников. Система разработана с использованием передовых технологий, что гарантирует высокую степень надежности и безопасности данных. SAP HR может быть легко интегрирован с другими системами, такими как ERP, CRM и т. д., что позволяет обеспечить полную автоматизацию бизнес-процессов. |

Окончание таблицы 1

| 1 | 2 |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Oracle Payroll | Программное обеспечение для расчета зарплаты. Оно позволяет быстро и точно рассчитать зарплату, премии, налоги и отчисления. Oracle Payroll также может помочь в управлении отпусками и учете рабочего времени. Программа является одним из лидеров в области расчета заработной платы благодаря своей надежности, функциональности и простоте использования. Она используется многими компаниями по всему миру и позволяет эффективно управлять персоналом и начислять заработную плату. |
| Infor CloudSuite Human Capital Management (HCM) | Это облачное решение для управления персоналом, которое помогает организациям оптимизировать процессы найма, обучения, оценки и управления производительностью сотрудников. С помощью Infor CloudSuite HCM компании могут автоматизировать рутинные задачи, улучшить коммуникацию между отделами и повысить эффективность работы персонала в целом. |

Это лишь некоторые из многих информационных систем, доступных на рынке. Выбор конкретной системы зависит от потребностей и возможностей организации.

Информационные технологии в оплате труда играют важную роль, так как позволяют автоматизировать процесс расчета заработной платы, облегчая работу сотрудников и сокращая время на выполнение расчетов. Однако использование информационных технологий также имеет свои особенности и может потребовать дополнительных затрат на обучение персонала и обновление оборудования. Важно также учитывать возможные проблемы, связанные с конфиденциальностью и безопасностью данных, а также ограничениями гибкости и стандартизации систем. В данном контексте наиболее привлекательными и эффективными в использовании являются программы, обеспечивающие облачные решения для управления персоналом.

Практика показала, что при внедрении и дальнейшем использовании информационных систем в расчетах с персоналом по оплате труда возникают проблемы, среди которых можно выделить основные:

- сложность внедрения. Информационные системы требуют значительных инвестиций в оборудование, программное обеспечение и обучение персонала. Это может быть непосильным бременем для малых и средних предприятий;

- зависимость от технического обеспечения. Сбои в работе информационных систем или отсутствие доступа к ним могут привести к задержкам или ошибкам в расчетах заработной платы;

- проблемы конфиденциальности. Информационные системы могут собирать и хранить большие объемы персональных данных, которые могут быть уязвимы для несанкционированного доступа или утечки;

- ограниченная гибкость. Некоторые информационные системы могут не быть достаточно гибкими для учета специфических потребностей бизнеса или изменения законодательства;

- неадекватная поддержка. В некоторых случаях, пользователи могут столкнуться с проблемами поддержки или обновления программного обеспечения;

- отсутствие стандартизации. Различные информационные системы могут использовать разные форматы данных и протоколы связи, что может усложнить интеграцию и обмен данными между системами [1].

Таким образом, информационные системы являются важным инструментом для автоматизации расчетов с персоналом по оплате труда и повышения их эффективности. Выбор программных продуктов должен быть основан на сочетании функционала и стоимости, применении искусственного интеллекта и обеспечении экономической безопасности информационных ресурсов организации.

Литература

1 Лиджи-Гаряев, Б. Б. Проблемы внедрения новых информационных технологий / Б. Б. Лиджи-Гаряев // Современные социальные и экономические процессы: проблемы, тенденции, перспективы регионального развития [Электронный ресурс]: сборник научных статей Всероссийской науч.-практ. конф., Элиста, 28 февраля 2023 г. / Московский гос. гуман.-эконом. ун-т. – Элиста, 2023. – С. 133–135. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vnedreniya-novyh-informatsionnyh-tehnologiy-1>. – Дата доступа: 13.04.2024.

УДК 338.26.01

Я. В. Грищенко

ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ: ОПЫТ СТРАН

Рассмотрены вопросы использования программно-целевого метода планирования развития национальной экономики Республики Беларусь и одного из внешнеторговых партнеров из стран Латинской Америки – Мексики. Проанализирована динамика основных показателей, характеризующих состояние и тренды развития экономики Республики Беларусь и Мексики. Накопленный опыт стран в данной области позволяет обоснованно подходить к планированию уровня основных макроэкономических показателей и определять меры по их достижению.

В современных условиях, характеризующихся активной трансформацией сложившихся ранее мировых хозяйственных связей, санкционным давлением и другими факторами, перед правительством стран стоит вопрос об определении стратегических приоритетов развития национальной экономики и ее адаптации к динамичным условиям функционирования. При этом изменяется роль стран в международном разделении труда, и на первый план выходят страны, в которых созданы наиболее благоприятные условия для реализации накопленного потенциала. Развитие национальной экономики таких стран приобретает все большее значение для достижения устойчивого развития мировой экономики в целом.

Развитие национальной экономики страны предполагает, прежде всего, использование эффективного методического инструментария для разработки национальной стратегии и программ, который позволяет обоснованно выделить приоритеты развития, определить целевые показатели, благоприятные факторы, а также угрозы развития и возможности их нивелирования. Одним из наиболее распространенных методов планирования развития экономики страны является программно-целевой метод, направленный на достижение среднесрочных результатов в различных ее сферах и секторах. Это предполагает установление желаемого уровня показателей, отражающих состояние экономики в перспективе, разработку путей их достижения и формирование различных целевых программ. При этом очень важным является наличие возможностей для гибкой адаптации к тем реалиям, которые возникают в процессе реализации планов-программ. Индикатором успешной адаптации выступает степень достижения плановых показателей, а также соответствие их фактических значений сложившимся новым условиям функционирования национальной экономики.