

**Adam Bujak**

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

---

## JAKOŚĆ I JEJ POMIAR W ODNIESIENIU DO SYSTEMU INFORMACYJNEGO RACHUNKOWOŚCI<sup>1</sup>

---

**Streszczenie:** Zadaniem systemu informacyjnego rachunkowości jest przygotowywanie takich informacji, które będą mogły być wykorzystane przez kadre kierowniczą do celów decyzyjnych. Aby skutki podjętych decyzji były zgodne z oczekiwaniami, generowane informacje muszą charakteryzować się odpowiednim poziomem jakości. W niniejszym artykule zaproponowano zarówno definicję terminu „jakość” odnoszącą się do systemu rachunkowości, jak i metody służące do jej pomiaru. Dzięki ich zastosowaniu możliwe staje się stałe podnoszenie poziomu jakości sfery rachunkowości, które powinno przyczynić się do powstawania lepszych informacji, a przez to do wzrostu ogólnej efektywności gospodarowania mierzonej w skali całego przedsiębiorstwa.

**Słowa kluczowe:** system informacyjny rachunkowości, jakość, pomiar jakości.

### 1. Wstęp

Niezwykle istotnym elementem składowym systemu informacyjnego funkcjonującego w każdej jednostce gospodarczej jest rachunkowość. Dostarczając wymiernych informacji w postaci wielu różnego rodzaju sprawozdań i raportów na temat działalności prowadzonej przez określony podmiot, tworzy ona podstawy do podejmowania decyzji, które z kolei mają zapewnić przedsiębiorstwu możliwość przetrwania bądź rozwoju w niepewnej przyszłości.

Właściwie funkcjonujący system informacyjny rachunkowości musi charakteryzować się odpowiednio wysokim poziomem jakości. Literatura przedmiotu nie zawiera jednak definicji pojęcia „jakość”, które odnosiłoby się do sfery rachunkowości przedsiębiorstwa, nie dostarcza również metod ani narzędzi, które mogłyby posłużyć do jej pomiaru. Z tych względów za cel artykułu przyjęto próbę określenia terminu jakości systemu informacyjnego rachunkowości oraz ukazania różnych wskaźników ekonomicznych, które mogłyby zostać wykorzystane przy mierzeniu jakości opisywanego systemu.

---

<sup>1</sup> Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2008-2009 jako projekt badawczy.

## 2. Pojęcie jakości systemu informacyjnego rachunkowości

Termin „jakość” definiowany bywa w różny sposób. Część określeń odnosi się bezpośrednio do cech pewnej rzeczy materialnej (zob. np. [Szymczak 1992, s. 820]), inne kładą nacisk na zgodność, na porównywanie właściwości określonych obiektów z modelami, wzorcami lub odpowiednio ujętymi wymaganiami [Skrzypek 2000, s. 18], jeszcze inne zaś jakością nazywają zdolność określonego wyrobu do zaspokajania potrzeb jego użytkowników [Skrzypek 2000, s. 22]. Jak w związku z tym rozumieć jakość systemu rachunkowości? Rachunkowość nie jest przecież zwykłym przedmiotem, ale złożonym elementem struktury przedsiębiorstwa.

Wydaje się, że jakość prowadzenia rachunkowości można rozpatrywać w dwóch powiązanych ze sobą aspektach: jakości rzeczywistej oraz jakości potencjalnej. Jakość rzeczywista powinna odnosić się do efektów funkcjonowania systemu rachunkowości, a więc do generowanych informacji (jakość informacji). Udzielałaby ona odpowiedzi na pytanie, czy informacje charakteryzują się wszystkimi pożądanymi cechami.

W literaturze przedmiotu już od wielu lat do podstawowych atrybutów informacji zalicza się istotność, aktualność i dokładność [Feltham 1968, s. 684]. Istotność oznacza, że decyzje podjęte na podstawie dostarczonej informacji są inne, aniżeli byłyby w przypadku jej nieotrzymania. Jeśli więc informacja nie wpływa na podejmowane decyzje, nie zasługuje na miano istotnej [Turyna 1997, s. 127]. Aktualność należy rozumieć jako dostarczenie informacji w odpowiednim czasie, aby mogła być ona wykorzystana przed podjęciem decyzji [Feltham 1968, s. 692], a także by nie uległa dezaktualizacji w trakcie okresu, jaki upływa od chwili pozyskania tej informacji do momentu, w którym zostanie ona dostarczona użytkownikowi [Stefanowicz 2004, s. 101]. Dokładność dotyczy natomiast różnic pomiędzy rzeczywistym poziomem danego zjawiska a treścią wiadomości o jego stanie. Ewentualna niezgodność może wynikać choćby z nieprecyzyjnego pomiaru lub błędów zaistniałych podczas przekazywania informacji [Feltham 1968, s. 693].

Próba określenia stopnia spełnienia przez informacje tego rodzaju wymagań wiązałaby się z koniecznością oceny wszystkich dostępnych informacji w celu wyodrębnienia tych, których nie można uznać za istotne, aktualne i dokładne. Wymagałoby to dużego nakładu pracy oraz obarczone byłoby znacznym subiektywizmem osób dokonujących oceny. Należy równocześnie zaznaczyć, że przedstawiony katalog cech informacji nie jest zamknięty. W zależności od oceniającego za ważne atrybuty informacji mogłyby zostać uznane także rzetelność, kompletność, jednoznaczność, komunikatywność, elastyczność itp. [Stefanowicz 2004, s. 102 i nast.].

Drugi z zaproponowanych wymiarów jakości ma charakter potencjalny i powinno się go traktować jako zdolność systemu rachunkowości do zaspokajania potrzeb zgłaszanych przez osoby korzystające z dostarczanych informacji. Jakość potencjalna jest więc relatywnie łatwą do określenia jakością wykorzystywanych zasobów. Właściwa realizacja funkcji informacyjnej, a więc dostarczanie informacji o odpo-

wiednich cechach jakościowych, możliwa jest bowiem tylko wtedy, gdy przedsiębiorstwo dysponuje odpowiednimi zasobami.

Z jednej strony, występuje więc jakość rzeczywista – jakość informacji, choć bardzo ważna, to niezwykle trudna do zmierzenia. Można również mówić o jakości potencjalnej, jakości zasobów zaangażowanych w funkcjonowanie procesów informacyjnych.

Bardzo istotnym elementem analizy jakości jest zależność między informacją i zasobami wykorzystanymi w celu jej przygotowania, która ma charakter przyczynowo-skutkowy. Jeśli więc jakość zasobów przekłada się wprost proporcjonalnie na jakość informacji, to zamiast podejmować próby oceny informacji, wystarczy ocenić zasoby, aby uzyskać zbliżony wynik.

### 3. Pomiar jakości systemu informacyjnego rachunkowości

Do określenia poziomu jakości zasobów (jakości potencjalnej) wykorzystać można wiele wskaźników ekonomicznych. Będą one charakteryzować dwa kluczowe zasoby zaangażowane w prowadzenie rachunkowości, tj. majątek długookresowo związany z przedsiębiorstwem i ludzi. Ocenę jakości zasobów majątkowych rozpocząć należy od ustalenia ich struktury. Udziały poszczególnych grup aktywów trwałych wiążących się z prowadzeniem rachunkowości, a więc środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych, oblicza się według wzoru:

$$u_{Mr_g} = \frac{Mr_g}{Mr} \cdot 100,$$

gdzie:  $g$  – wyodrębniona grupa składników majątku trwałego związanego z prowadzeniem rachunkowości (środki trwałe lub wartości niematerialne i prawne),

$u_{Mr}$  – udział  $g$ -tej grupy składników majątku trwałego związanego z prowadzeniem rachunkowości,

$Mr_g$  – wartość brutto  $g$ -tej grupy składników majątku trwałego związanego z prowadzeniem rachunkowości,

$Mr$  – wartość brutto majątku trwałego wykorzystywanego dla potrzeb prowadzenia rachunkowości.

Wskaźniki struktury pozwalają określić, czy to rzeczowe aktywa trwałe czy też wartości niematerialne i prawne odgrywają w prowadzeniu rachunkowości istotniejszą rolę. W mniejszych przedsiębiorstwach, w których rachunkowość służy głównie sprawozdawczości zewnętrznej, z pewnością większe znaczenie przypadnie składnikom rzeczowym. Z kolei duże jednostki powszechnie wykorzystywać będą skomplikowane rozwiązania organizacyjno-programowe. Zaspokojenie wewnętrznych potrzeb zarządczych tych podmiotów może wymagać np. stworzenia od podstaw odpowiedniego oprogramowania czy wdrożenia nowych procedur organizacyjnych

(*know-how*). Spowoduje to, że relatywnie wysoki udział w łącznej wartości użytkowanego majątku stanowią będą wartości niematerialne i prawne. Ogólnie stwierdzić można, że im większy jest udział aktywów niematerialnych, tym korzystniejsza jest ocena systemu rachunkowości. Jest on wtedy bardziej nowoczesny oraz charakteryzuje się większym potencjałem, większymi możliwościami w zakresie realizowania funkcji informacyjnej.

Wyjaśnienia wymaga jeszcze kwestia wykorzystania dla celów prowadzonej analizy kwot brutto. Przyjęcie takiego rozwiązania powoduje, że na wielkość wskaźnika nie wpływają różne metody amortyzacji i różne stawki amortyzacyjne, jakie mogą być stosowane przez jednostki gospodarcze.

Analizę struktury majątku można dodatkowo pogłębić przez ustalenie udziałów poszczególnych grup rodzajowych środków trwałych w ogólnej wartości środków trwałych oraz poszczególnych składników aktywów niematerialnych w łącznej ich wartości.

Ocenie jakości zasobów majątkowych służy też wskaźnik zużycia majątku ( $W_{zm}$ ) (por. [Wędzki 2006, s. 433 i nast.]):

$$W_{zm} = \frac{U_{Mr}}{Mr - Gr} \cdot 100,$$

gdzie:  $U_{Mr}$  – umorzenie wartości składników majątku trwałego związanego z prowadzeniem rachunkowości,

$Mr$  – wartość brutto majątku trwałego wykorzystywanego dla potrzeb prowadzenia rachunkowości,

$Gr$  – wartość gruntów użytkowanych w związku z prowadzeniem rachunkowości.

Informuje on, jaki jest stopień umorzenia początkowej wartości majątku trwałego zaangażowanego w prowadzenie rachunkowości (wartość brutto majątku nie uwzględnia gruntów, na których np. znajdują się budynki lub pomieszczenia wykorzystywane przez działy rachunkowości, ponieważ grunty nie podlegają amortyzacji). Z punktu widzenia oceny poziomu jakości najkorzystniejsza jest niska wartość wskaźnika oznaczająca, że majątek użytkowano relatywnie krótko. Dlatego można przypuszczać, że system rachunkowości zorganizowany jest w nowoczesny sposób i ma wysoką zdolność do generowania odpowiednich informacji. Wysoki wskaźnik wystąpi natomiast w przedsiębiorstwach, w których od pewnego czasu nie wprowadzono zmian dotyczących sposobu prowadzenia rachunkowości. Konsekwencją tego może być fakt, że w razie istotnych zmian uwarunkowań, w jakich działa jednostka, konieczne okaże się wdrożenie kosztownych i czasochłonnych rozwiązań dostosowawczych.

W pewnych przypadkach obliczenie wartości wskaźnika zużycia majątku jest niezwykle problematyczne. Ma to miejsce wtedy, gdy aktywa wykorzystywane dla potrzeb prowadzenia rachunkowości są używane na podstawie np. umów najmu lub

dzierżawy i w związku z tym nie podlegają umorzeniu. Najkorzystniejszym rozwiązaniem przedstawionego problemu wydaje się przeciwstawienie mianownika formuły, czyli wartości początkowej całego wykorzystywanego majątku (niezależnie od tego, jaki podmiot wykazuje go w bilansie), licznikowi stanowiącemu sumę dotychczas dokonanych umorzeń oraz kosztów używania aktywów obcych. Można bowiem przyjąć, iż umorzenie składników majątku, których posiadaczami są inne podmioty, równe jest skumulowanym kosztom jego użytkowania. Jednak gdyby koszty skumulowane przewyższyły wartość początkową danego elementu aktywów, należałoby ograniczyć je do wartości początkowej, traktując określony składnik majątku jako całkowicie umorzony.

Analiza zużycia majątku może być uzupełniona przez obliczenie dwóch dodatkowych wskaźników. Jeden odnosiłby się do zużycia środków trwałych, drugi zaś dotyczyłby zużycia wartości niematerialnych i prawnych.

Jakość zasobów majątkowych ocenić można również za pomocą wskaźnika nieosobowych strat czasu pracy ( $W_{sm}$ ) (por. [Więckowski 1988, s. 276 i nast.]):

$$W_{sm} = \frac{P_{Mr}}{N_{Mr}} \cdot 100,$$

gdzie:  $P_{Mr}$  – czas przestojów w pracy spowodowany nieplanowanym wyłączeniem z użytkowania składników majątku trwałego związanych z prowadzeniem rachunkowości,

$N_{Mr}$  – nominalny czas pracy składników majątku trwałego wykorzystywanych dla potrzeb prowadzenia rachunkowości.

Wartość wskaźnika informuje, jaki procent nominalnego czasu pracy zasobów majątkowych tracony jest na skutek nieplanowanych przerw w ich użytkowaniu. Czas nominalny obliczyć można, mnożąc ilość wykorzystywanych aktywów trwałych przez liczbę dni roboczych w danym okresie sprawozdawczym oraz przeciętny dzienny czas pracy. W praktyce nie jest oczywiście możliwe wykorzystanie nominalnego czasu pracy w całości. Mogą bowiem wystąpić przerwy planowane, związane choćby z konserwacją systemów operacyjnych komputerów, instalacją bądź aktualizacją użytkowanego oprogramowania, remontami pomieszczeń itp. Niekorzystnym zjawiskiem są jednak dopiero przerwy nieplanowane. Wiążą się one m.in. z awariami sprzętu komputerowego, wadliwą lub niestabilną pracą oprogramowania oraz nieciągłymi dostawami energii elektrycznej. To właśnie nieplanowane przestoje negatywnie wpływają na jakość systemu rachunkowości. Grożą one np. utratą posiadanych zbiorów danych, mogą ograniczać wiarygodność przygotowywanych informacji, jak również niekorzystnie wpływać na terminowość ich dostarczania. Dlatego przedsiębiorstwa powinny stale dążyć do minimalizowania wskaźnika nieosobowych strat czasu pracy, przy czym jego optymalną wartością, trudną do uzyskania w praktyce, jest zero.

Istnieją również metody, które można wykorzystać do oceny jakości zasobów kadrowych. Rozpocząć należy od analizy struktury zatrudnienia według różnego rodzaju cech, które wywierają wpływ na sposób funkcjonowania i efekty systemu rachunkowości. Udziały poszczególnych grup zatrudnionych według badanych cech oblicza się według wzoru:

$$u_{Zr_g} = \frac{Zr_g}{Zr} \cdot 100,$$

gdzie:  $g$  – wyodrębniona grupa osób zatrudnionych przy prowadzeniu rachunkowości,

$u_{Zr_g}$  – udział  $g$ -tej grupy osób zatrudnionych przy prowadzeniu rachunkowości,

$Zr_g$  – liczebność  $g$ -tej grupy osób zatrudnionych przy prowadzeniu rachunkowości,

$Zr$  – liczba osób zatrudnionych przy prowadzeniu rachunkowości.

Zaznaczyć należy, że badanie struktury kadr nie powinno opierać się na wielkościach nierzeczywistych, np. zatrudnieniu przeliczonym na pełne etaty lub średniej arytmetycznej liczby zatrudnionych z początku i końca badanego okresu. Wtedy bowiem istniałaby konieczność pracochłonnego przeliczania stanu ilościowego każdej z wyodrębnionych grup zatrudnionych w celu uzyskania wartości współmiernych liczbie ujętej w mianowniku.

Kluczowym elementem analizy struktury jest określenie kryteriów, czyli pewnych cech, według których zasoby kadrowe powinny być klasyfikowane. Kryteria te mogą być wybierane dowolnie, w zależności od potrzeb zgłaszanych przez organy decyzyjne. Wśród najważniejszych kryteriów służących celom analitycznym należałoby wymienić: wykształcenie, wiek, liczbę lat pracy w rachunkowości, a także okres zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie. Przykładowe warianty różnicujące stan kadrowy przedsiębiorstwa według wyodrębnionych kryteriów zawiera tab. 1.

**Tabela 1.** Charakterystyka wybranych kryteriów klasyfikacji zasobów kadrowych dla potrzeb analizy struktury zatrudnienia

Kryterium klasyfikacyjne	Przykładowe warianty występujące w obrębie danego kryterium klasyfikacyjnego		
	wyższe	średnie	podstawowe
Wykształcenie	wyższe	średnie	podstawowe
Wiek	do 29 lat	30-44 lata	45 i więcej lat
Staż pracy w rachunkowości	do 3 lat	3-10 lat	ponad 10 lat
Staż pracy w przedsiębiorstwie	do 2 lat	2-6 lat	ponad 6 lat

Źródło: opracowanie własne.

Jakość kadr najlepsza okazuje się wówczas, gdy poziom kwalifikacji zatrudnionych jest wysoki, a więc większość osób legitymuje się wyższym wykształceniem i ma odpowiednio długi okres pracy w rachunkowości. Równie ważne są takie czyn-

niki, jak wiek oraz czas zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie. Osoby starsze, w przeciwieństwie do młodych pracowników, bardziej identyfikują się z własną firmą. Można także przypuszczać, że ludzie, którzy związani są z zakładem przez dłuższy okres, np. ponad 6 lat, sumiennie wypełniają swoje obowiązki, czerpiąc jednocześnie zadowolenie z wykonywanej pracy. W związku z tym najprawdopodobniej nie będą one szukać nowego pracodawcy. Warto jednak pamiętać, że czas zatrudnienia osób w zaawansowanym wieku produkcyjnym dobiega końca. Niektóre przedsiębiorstwa muszą liczyć się więc z koniecznością pozyskania nowych pracowników, mniej doświadczonych, wymagających przynajmniej w początkowym okresie zatrudnienia większej uwagi ze strony personelu kierowniczego.

Ze względu na to, że wszelkie zmiany w stanie kadrowym działów rachunkowości wiążą się z mniejszymi lub większymi zaburzeniami w organizacji pracy, znaczna rotacja zatrudnionych jest zjawiskiem negatywnym. Jej poziom zmierzyć można za pomocą wskaźnika płynności kadr ( $W_{pz}$ ):

$$W_{pz} = \frac{\overline{Zr} - Zr_s}{\overline{Zr}} \cdot 100,$$

gdzie:  $\overline{Zr}$  – przeciętna liczba osób zatrudnionych w sferze rachunkowości z początku i końca badanego okresu.

$Zr_s$  – liczba osób zatrudnionych w sferze rachunkowości przez cały badany okres.

Wskaźnik ten informuje, jakie wyrażone procentowo zmiany stanu zatrudnienia nastąpiły w ciągu analizowanego okresu sprawozdawczego. Wysoka płynność kadr niekorzystnie przekłada się na efektywność systemu rachunkowości. Zmiany w składzie osobowym powodują powstawanie wielu kosztów związanych np. z wypłatą odpraw, poszukiwaniem i angażowaniem pracowników, z doszkalaniem osób nowo przyjętych. Negatywnie na poziom kosztów wpływa również niska wydajność zatrudnionych występująca głównie w pierwszym okresie pracy [Więckowski 1988, s. 293 i nast.].

Najkorzystniejsza sytuacja wystąpi wtedy, gdy wskaźnik płynności kadr będzie osiągał wartości bliskie zeru. Jednakże w pewnych przypadkach zmienność stanu zatrudnienia jest nieunikniona. Jeżeli przedsiębiorstwo dynamicznie się rozwija, dość gwałtownie powinna również zwiększać się liczba zatrudnionych. Konsekwencją tego będzie znaczna wartość wskaźnika, która nie może być jednak oceniana negatywnie. Także w jednostkach o stabilnej pozycji rynkowej występuje pewna rotacja zatrudnionych. Niektórzy pracownicy przechodzą na emeryturę, inni zaś są zwalniani na skutek niezadowolającego wykonywania powierzonych im obowiązków. Zjawiskiem bardzo niepokojącym byłoby nasilenie rezygnacji z pracy. Jeśli wiele osób porzuca dotychczasowego pracodawcę, to prawdopodobnie warunki pracy są gorsze od oferowanych przez inne przedsiębiorstwa.



Analiza jakości zatrudnienia nie może obyć się bez analizy wykorzystania czasu pracy. Wskaźnik osobowych strat czasu pracy ( $W_{sz}$ ) przyjmuje postać (por. [Więtkowski 1998, s. 297 i nast.]):

$$W_{sz} = \frac{P_{Zr}}{N_{Zr}} \cdot 100,$$

gdzie:  $P_{Zr}$  – czas przestoju w pracy osób zajmujących się prowadzeniem rachunkowości spowodowany przyczynami leżącymi po stronie zatrudnionych,

$N_{Zr}$  – nominalny czas pracy osób zatrudnionych przy prowadzeniu rachunkowości.

Nominalny czas pracy to łączna liczba godzin, jakie w analizowanym okresie sprawozdawczym powinny przepracować osoby zatrudnione, powiększona o przypadające na badany okres godziny nadliczbowe. Z kolei przestoje w pracy to czas niewykonywania pracy spowodowany np. chorobą czy niestawieniem się w miejscu zatrudnienia wynikającym z przyczyn zarówno usprawiedliwionych, jak i nieusprawiedliwionych. Zauważyć trzeba, że przedstawiona formuła nie powinna uwzględniać należnego pracownikom urlopu wypoczynkowego. Ma on bowiem charakter obligatoryjny, nie wchodzi więc do nominalnego czasu pracy, w związku z czym nie może też być traktowany jako przestój. Z czasu przestoju celowo wyeliminowane zostały ponadto straty wynikające z przyczyn, za które odpowiedzialności nie ponoszą osoby zatrudnione, ale np. pracodawca.

Wskaźnik osobowych strat czasu pracy mógłby być również określony mianem wskaźnika dyscypliny pracy. Ukazuje on bowiem, jaka część nominalnego, czyli możliwego do przepracowania, czasu jest tracona wskutek nieobecności zawinionych przez osoby zatrudnione. Najwyżej oceniana będzie wartość wskaźnika zbliżona do zera. Wyższy wskaźnik oznacza, że powstają pewne dodatkowe koszty, np. wynagrodzenie za czas choroby oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacane w sytuacji, gdy praca niewykonana przez jednego pracownika przechodzi na inne osoby. Ponadto zazwyczaj nawet w czasie nieobecności zatrudnionego pracodawca ponosi koszty amortyzacji majątku stanowiącego wyposażenie niewykorzystywanego stanowiska pracy.

Zaprezentowany wskaźnik, oprócz niewątpliwych zalet, niestety nie jest pozbawiony wad. Przede wszystkim rzeczywisty czas przestoju może znacznie przewyższać czas przestoju udokumentowanych, a więc ujętych w ewidencji kadrowej. Przestoje udokumentowane zazwyczaj wiążą się ze zwolnieniami lekarskimi, urlopami oraz innymi nieobecnościami usprawiedliwionymi lub nieusprawiedliwionymi. W praktyce występują również straty, które można określić mianem pozaewidencyjnych. Obejmują one chociażby dodatkowe, nieprzysługujące zatrudnionym przerwy. Stratą nazwać należy też czas wykonywania pracy, która okazała się beзуżyteczna, gdyż np. wskutek popełnionych błędów trzeba było wykonać ją powtórnie.



## 4. Podsumowanie

Konkurencyjny rynek wymaga, aby przedsiębiorstwa nieustannie doskonaliły sposób prowadzenia działalności gospodarczej. Należy więc nieustannie poszukiwać nowych, wydajniejszych technologii produkcji, tańszych dostawców czy sprawniejszych rozwiązań w zakresie zarządzania czy organizacji pracy. Nie można przy tym pomijać znaczenia rachunkowości, która ma co prawda charakter pomocniczy w stosunku do innych sfer działalności, lecz w niemałym stopniu oddziałuje na całokształt wyników osiągniętych przez podmioty gospodarcze.

Pomiar jakości systemu informacyjnego rachunkowości nie jest jednak zadaniem łatwym. Prawidłowe jego wykonanie może okazać się dość problematyczne przede wszystkim ze względu na konieczność prowadzenia dodatkowej ewidencji analitycznej. Powinna ona objąć składniki majątku służące prowadzeniu rachunkowości oraz rzeczywisty (efektywny) czas pracy osób zajmujących się rachunkowością. Dodatkowo należy zaangażować personel działów zajmujących się analizą ekonomiczno-finansową w celu obliczania wartości i interpretacji zaproponowanych wskaźników.

Informacje uzyskane dzięki wykonanym pracom analitycznym dają jednak kadry kierowniczej przedsiębiorstw możliwość objęcia sferą skutecznego zarządzania także systemu informacyjnego rachunkowości. Podejmowanie działań korygujących mających na celu wyeliminowanie wpływu czynników czy zjawisk uznanych za negatywne powinno bowiem przełożyć się na większą użyteczność przygotowywanych informacji, które przecież warunkują podejmowanie właściwych decyzji. W konsekwencji można oczekiwać wzrostu ogólnej efektywności przedsiębiorstw, i to nawet pomimo faktu, że wysoka jakość zasobów wykorzystywanych przy prowadzeniu rachunkowości musi zaowocować wyższymi kosztami funkcjonowania całego przedsiębiorstwa.

## Literatura

- Feltham G.A., *The value of information*, „The Accounting Review” 1968, October.
- Skrzypek E., *Jakość i efektywność*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2000.
- Stefanowicz B., *Informacja*, SGH w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2004.
- Szymczak M. (red.), *Słownik języka polskiego, t. I*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992.
- Turyna J., *System informacyjny rachunkowości w podejmowaniu decyzji zarządczych*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania UW, Warszawa 1997.
- Wędzki D., *Analiza wskaźnikowa sprawozdania finansowego*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Więckowski J., *Analiza ekonomiczna w przedsiębiorstwie przemysłowym*, PWE, Warszawa 1988.

## **QUALITY AND ITS MEASUREMENT REFERRING TO THE ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM**

**Summary:** The accounting information system is expected to prepare such information that can be used by management for decision purposes. To make the results of decisions consistent with expectations, generated information must be characterized by an appropriate level of quality. The article proposes both the definition of the term “quality” referring to the accounting system and the methods of its measurement. Thanks to their use a constant improvement of the level of quality of accounting is possible which should contribute to better information and by this to the increase of general efficiency measured in the scale of an entire enterprise.

**Keywords:** accounting information system, quality, quality measurement.