

Серйозною загрозою є ризик втрати або пошкодження облікових даних унаслідок технічних збоїв, вірусних атак або несанкціонованого доступу. Недостатній рівень кібербезпеки може спричинити значні фінансові та репутаційні втрати.

Для ефективного функціонування автоматизованої системи обліку витрат на оплату праці необхідне комплексне вирішення зазначених проблем. Насамперед слід забезпечити належне фінансування для оновлення комп'ютерної техніки та програмного забезпечення, а також використання ліцензійних продуктів.

Важливим напрямом є організація систематичного навчання бухгалтерських працівників з метою підвищення їх цифрової компетентності та адаптації до нових програмних рішень. Це дозволить зменшити кількість помилок та підвищити ефективність роботи.

Для захисту інформації необхідно впроваджувати сучасні засоби кібербезпеки, здійснювати регулярне резервне копіювання баз даних, використовувати хмарні сховища з високим рівнем захисту та обмежувати доступ до облікових даних.

Отже, організація та методика обліку витрат на оплату праці в умовах автоматизації обробки даних є важливим елементом ефективного управління фінансовими ресурсами. Використання сучасних інформаційних технологій забезпечує точність розрахунків, своєчасність виплат, підвищує рівень контролю та аналітичності облікових даних.

Разом з тим автоматизація потребує постійних інвестицій у технічне забезпечення, програмні продукти та підготовку персоналу. Лише за умови комплексного підходу до впровадження інформаційних технологій можна досягти високої ефективності обліку витрат на оплату праці та забезпечити стабільне функціонування облікової системи в цілому.

Література

- 1.Савченко В. Я. Автоматизація бухгалтерського обліку. Київ: Центр навчальної літератури, 2021.
- 2.Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський облік. – Житомир: ПП «Рута», 2020.
- 3.Кужельний М. В., Лінник В. Г. Теорія бухгалтерського обліку. – Київ: КНЕУ, 2019.

УДК 616-006-083

Т.М.Корінь, к.е.н. М.Ф.Зяйлик

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна)

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЦЕНТРУ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ОБОЛОНСЬКОЇ РАЙОННОЇ В МІСТІ КИЄВІ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

T.M.Korin, Doctor of Philosophy Zyailyk M.F.

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCE POLICY AT THE OBOLONSKYI DISTRICT ADMINISTRATIVE SERVICES CENTER IN THE CITY OF KYIV STATE ADMINISTRATION

Кадрова політика ЦНАП Оболонської районної державної адміністрації спрямована на забезпечення високоякісного обслуговування мешканців громади. У центрі працює 54 співробітники, які займаються прийомом громадян, реєстрацією звернень, видачею документів, організацією діловодства та інформаційною

підтримкою. Аналіз кадрової політики дозволяє виділити сильні та слабкі сторони, а також можливості для розвитку та потенційні загрози.

Основні сильні сторони кадрової політики ЦНАП Оболонського району можна описати так:

- Персонал центру добре підготовлений і має необхідний досвід у державному управлінні, праві та економіці, що дозволяє ефективно обслуговувати громадян.
- Працівники постійно вдосконалюють свої навички через тренінги, семінари та навчальні курси, що підтримує високий рівень компетентності.
- У колективі панує дружня атмосфера, співробітники допомагають один одному, що сприяє злагодженій роботі та взаємній підтримці.
- Використання сучасних ІТ-інструментів, таких як електронна черга, портал «Дія» та електронна пошта, робить обслуговування більш швидким і точним.
- Крім того, кадрова політика центру орієнтована на потреби громадян, що формує позитивний імідж установи та підвищує задоволеність мешканців.

На рис.1. розглянемо основні слабкі сторони. Низький рівень заробітної плати знижує мотивацію персоналу. Обмежені можливості кар'єрного зростання через невелику кількість керівних посад. Нерівномірне навантаження створює перевантаження працівників. Частина персоналу потребує розвитку цифрових навичок для роботи з новими електронними платформами. Обмежені ресурси для додаткового навчання та участі у спеціалізованих заходах.

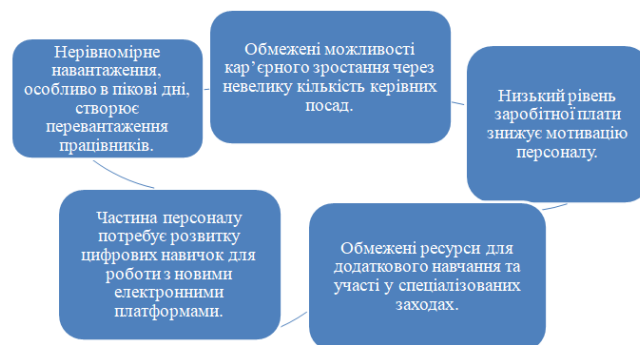


Рисунок 1. Слабкі сторони кадрової політики закладу

До речі, щоб підвищити ефективність кадрової політики, варто впровадити систему нематеріальної мотивації, наприклад, подяки, премії та визнання найкращих працівників. Необхідно розвивати цифрові навички персоналу через онлайн-курси та тренінги, а також оптимально розподіляти навантаження між підрозділами, щоб уникати перевантаження. Варто залучати молодих спеціалістів із сучасними ІТ-компетенціями і використовувати підтримку Київської міської державної адміністрації для розвитку кадрового потенціалу центру (див.табл.1).

Таблиця 1. SWOT-аналіз кадрової політики ЦНАП Оболонського району м. Києва

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weaknesses)
Високий рівень кваліфікації персоналу	Низька заробітна плата, що знижує мотивацію
54 штатних працівники забезпечують стабільну роботу	Обмежені кар'єрні можливості через малу кількість керівних посад
Постійне підвищення кваліфікації	Нерівномірне навантаження між відділами
Використання сучасних ІТ-інструментів	Частина персоналу потребує розвитку цифрових навичок

Дружня атмосфера та згуртованість колективу	Обмежені ресурси для навчання
Орієнтація на потреби громадян	Високе емоційне навантаження через щоденне спілкування з відвідувачами
Можливості (Opportunities)	Загрози (Threats)
Впровадження системи мотивації на основі результатів роботи	Плинність кадрів через конкуренцію приватного сектору
Розвиток цифрових компетенцій	Можливе скорочення фінансування
Залучення молодих спеціалістів	Збільшення навантаження без додаткових кадрів
Дистанційне навчання та обмін досвідом	Застарівання обладнання або збої електронних систем
Підтримка КМДА для розвитку кадрового потенціалу	Зростання очікувань громадян без збільшення кадрових ресурсів

Хочемо підкреслити, що в умовах воєнного стану кадрова політика ЦНАП Оболонського району забезпечує професійне обслуговування громадян і створює комфортні умови для працівників. Водночас існують труднощі з матеріальною мотивацією, рівнем цифрових навичок у частини персоналу та обмеженими можливостями кар'єрного зростання. Впровадження системи стимулювання, підвищення цифрової компетентності та оптимізація розподілу навантаження допоможуть підвищити ефективність кадрової політики та покращити якість надання адміністративних послуг навіть у складних умовах.

Література

1. Алюшина Н.О., Організація роботи державних службовців в умовах воєнного стану 2021, Публічне управління та регіональний розвиток, 16 (2021), URL: <https://pard.mk.ua/index.php/journal/article/view/298/253>
2. Єдині вимоги (стандарт) до якості обслуговування відвідувачів центрів надання адміністративних послуг / О. Андрєєв, О. Каменчук, В. Семеніхін, Н. Шамрай. Київ: М-во екон. розвитку і торгівлі України, 2017. 40 с.

УДК 658

Д.О. Козаченко

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

МЕТОДИ КАЛЬКУЛЮВАННЯ СОБІВАРТОСТІ ТА АНАЛІЗ ОБЛІКУ ВИТРАТ

Kozachenko D.O.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

«COSTING METHODS AND COST ACCOUNTING ANALYSIS»

Сучасні умови господарювання змушують керівництво підприємств шукати не лише шляхи збільшення доходів, а й способи скорочення витрат шляхом використання різних методів обліку витрат і калькулювання собівартості продукції. Ефективне управління виробництвом потребує професійного підходу та нових підходів до організації обліку й контролю за формуванням собівартості продукції (робіт, послуг), із урахуванням центрів витрат, ступеня готовності продукції, тривалості облікового періоду та часу формування витрат. Важливо також оцінювати вплив витрат на