Цифровізація сільського господарства – це не просто тренд, а необхідність для забезпечення сталого розвитку аграрного сектору. Впровадження цифрових технологій дозволить підвищити продуктивність сільського господарства, забезпечити продовольчу безпеку і створити нові можливості для розвитку сільських територій. [5]

Список використаних джерел:

1. Bobro N. Agri-Fintech: What It Is and Why It's on the Rise [Електронний ресурс] / Nina Bobro // Payspace Magazine. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: https://payspacemagazine.com/all/agri-fintech-what-it-is-and-why-its-on-the-rise/.
2. Сухина А. IT-рішення для аграрної сфери ©Пропозиція - Головний журнал з питань агробізнесу https://propozitsiya.com/ua/it-rishennya-dlya-agrarnoyi-sfery [Електронний ресурс] / А. Сухина // Пропозиція - Головний журнал з питань агробізнесу. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: https://propozitsiya.com/ua/it-rishennya-dlya-agrarnoyi-sfery.
3. Ferreira P. Fintech in Agriculture: How Digital Platforms are Empowering Farmers [Електронний ресурс] / Pedro Ferreira // Finance Magnates.. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: https://www.financemagnates.com/fintech/fintech-in-agriculture-how-digital-platforms-are-empowering-farmers/.
4. Future agricultural systems and the role of digitalization for achieving sustainability goals. [Електронний ресурс] / [J. MacPherson, A. Voglhuber-Slavinsky, M. Olbrisch та ін.] // Agronomy for Sustainable Development. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: https://link.springer.com/article/10.1007/s13593-022-00792-6.
5. Кліщук Л. Аграрний бізнес у цифрову епоху — українські реалії [Електронний ресурс] / Людмила Кліщук // Na chasi. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: https://nachasi.com/creative/2018/10/02/it-zemlerobstvo/.

УДК 657:336.71:004

Бунда О.М., к.е.н., доцент
Тарновська О. О., магістр
Київський національний університет технологій та дизайну

СИСТЕМА ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Актуальність питань щодо оплати праці працівників банку в умовах цифровізації обумовлюється зміною підходів до оцінки внесків підрозділів та окремих працівників у кінцевий фінансовий результат та розробки системи преміювання за центрами відповідальності. Збір, накопичення та систематизацію реальної і достовірної інформації про трудомісткість та нарахування заробітної плати і преміювання забезпечує система обліку. Підприємства і установи шукають такі системи оплати праці, що формують нові можливості та дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості. Виникає потреба створення механізму внутрішньої оцінки діяльності окремих підрозділів та працівників, яка дозволяє отримати більшу матеріальну винагороду за працю. Це задовольнить потребу створення додаткової інформаційної бази для прийняття мотиваційних заходів щодо працівників, підвищення стимулювання до праці та зацікавлення їх у кінцевих результатах діяльності за допомогою преміювання.

Система преміювання є досить складним елементом виробничих та трудових відносин, що потребує точних і оперативних даних, в яких відображаються зміни чисельності працівників, витрат робочого часу, категорій робітників і здійснюється контроль за використанням трудових ресурсів з одного боку, а з іншого це потребує даних про формування сукупних витрат, доходів і відповідно кінцевих результатів діяльності всього банку. Тому важливо запроваджувати розрахункові елементи трудомісткості за допомогою цифрових програмних продуктів, інформаційної бази [1, с. 217].

Для проведення преміювання працівників в банках створюється фонд преміювання, до якого включається нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені у грошовій формі) за встановленими критеріями. Тому виникає необхідність створення інформаційної бази для проведення внутрішньої оцінки досягнень з метою втілення механізму преміювання окремих підрозділів установ банку.

Розглянемо для прикладу мотиваційну модель АТ «Ощадбанк» [2]. Розрахунок щомісячної премії працівника:

$$\text{Премія_інд.} = \text{Оклад} * 0{,}5 * \text{ОРЗВ} \quad (1)$$

Оклад – середній розмір посадового окладу працівника за звітний місяць (грн);

0,5 – коефіцієнт базового розміру премії від посадового окладу працівника ТВБВ;

ОРЗВ – оцінка загального рівня виконання всіх встановлених індивідуальних КПЕ (ключові показники ефективності) .

Розрахунок оцінки рівня виконання індивідуальних КПЕ працівником за місяць :

$$\text{ОРВ} = \sum(\text{ОРВ}i * \text{К}i) - \text{Я} \quad (2)$$

ОРВ1,...n(i=1) – оцінка рівня виконання індивідуальних КПЕ;

К1,..n – питома вага кожного індивідуального КПЕ в наборі КПЕ;

n – кількість індивідуальних КПЕ в наборі КПЕ;

Я – оцінка якості обслуговування, ПЗ.

Сутність оцінки діяльності окремих підрозділів залежить від розробленої політики установи банку, враховані зовнішні та внутрішні фактори, що впливають на діяльність підрозділів. Саме такий підхід дає змогу автоматизовано запровадити систему преміювання на підставі заздалегідь запланованих показників [3, с. 273].

Найбільш ефективною є система мотивації, що враховує індивідуальні потреби кожного працівника та поєднує матеріальне і нематеріальне стимулювання [4, с. 213].

У банках присутній колективний характер праці, тобто результати праці всіх співробітників формують загальне виконання планових показників. Тому важливо, щоб кожен працівник розумів, що його власна мотивація залежить від фінансового стану та іміджу банку, в якому він працює та від вкладу кожного працівника.

Керівництво має формувати систему мотивації так, щоб забезпечити максимальну зацікавленість працівників у роботі та розвитку самого банку. Важливо, щоб винагорода залежала від трудової діяльності, а не керувалася лише посадою та стажем роботи.

Основними завданнями системи преміювання в умовах цифровізації є:

- організація контролю за якістю та кількістю затраченої праці, за виконанням завдань щодо зростання продуктивності праці, за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяються для оплати праці працівників;
- своєчасне і правильне віднесення сум нарахованої премії на витрати установи, враховуючи витрати на соціальне страхування та загальне зростання витрат наданих послуг;

- збір інформації та групування показників з оплати праці, необхідних для поточного і наступного планування, контролю, аналізу та оперативного управління системи преміювання;
- заохочення працівників до виконання показників, що встановлюються для оцінки ефективності їх праці.

Отже, система преміювання установи банку має забезпечувати: оптимізаційний розподіл фонду преміювання відповідно до кількості і якості витраченої праці, враховуючи встановлені критерії за визначеними показниками щодо формування фінансових результатів банківської установи.

Список використаних джерел:

1. Бівалькевич Є. Б. Значення бухгалтерського обліку для діяльності підприємств за сучасних умов / Є. Б. Бівалькевич, О. О. Григоревська // Домінанти соціально-економічного розвитку України в умовах інноваційного типу прогресу : збірник тез доповідей II Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених, м. Київ, 25 березня 2021 р. / упор. О. В. Ольшанська. – Київ : КНУТД, 2021. – С. 216-218.

2. Мотивація співробітників: значення, види, прийоми. АТ «Ощадбанк» URL: https://www.oschadbank.ua/blog/motyvaciya-spivrobitnykiv-znachennya-vydy-pryyomy

3. Матюха М. М. Особливості інформаційного забезпечення бюджетного управління / М. М. Матюха // Облік, аналіз і аудит: виклики інституціональної економіки : тези доповідей VIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Луцьк, 9 жовтня 2021 року. – Вип. 8. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2021. – С. 273-274.

4. Гонтар А.М., Дороніна О.А. Особливості мотивації персоналу в банківській сфері // Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса (30.11.2022 року) – Т.2 - Вінниця,. 2022. - С. 212-216. URL: https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12843

УДК 657:004

Бунда О.М., к.е.н., доцент
Сілівончик А.В., магістр
Київський національний університет технологій та дизайну

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФІНАНСОВО-ОБЛІКОВОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасну епоху інформаційні технології відіграють вирішальну роль в оптимізації фінансово-облікової системи підприємства. Їх застосування дозволяє підприємствам впроваджувати стратегії для прискорення бізнес-процесів, зниження операційних витрат і підвищення якості продуктів і послуг, управління логістичними процесами, покращення ефективності системи фінансів та обліку.

Передові інформаційні технології застосовують надійні інструменти для поглибленого аналізу даних, сприяють автоматизації процесів збору і систематизації інформації, що значно мінімізує ймовірність людських помилок і підвищує точність аналітичних результатів. Цифровізація в сфері фінансів та бухгалтерського обліку фокусується на перетворенні аналогових процесів у цифрові форми, враховуючи електронний облік, збереження даних у хмарі, використання електронних документів та інших цифрових інструментів [1, с.96-97].