

АУДИТ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

ГОНЧАР Світлана¹, БОЙКІВСЬКА Галина²

¹ Національний університет «Львівська політехніка»

<https://orcid.org/0000-0002-7420-962X>

² Національний університет «Львівська політехніка»

<https://orcid.org/0000-0002-9978-7514>

Цифрові технології щоденно розширюють свій спектр впливу. В теперішній час вони впевнено вийшли за межі IT-сектору та плавно влилися у всі інші сфери, зокрема мають значний вплив на аудит персоналу, економіку підприємства, управління персоналом та економіку в цілому. Виробничі процеси стають все більш автоматизованими, дані стають більш доступнішими, а новітні технології змінюють можливості комунікації та кооперації між співробітниками і керівництвом. Розвиток сучасних підприємств тісно пов'язаний із розвитком цифрових технологій і тому, практично не можливо обходитися без них в управлінні трудовими ресурсами. Перш за все комп'ютеризація аудиту персоналу здійснюється шляхом механізації завдань і процесів перевірки, які в моменті комплексного управління стають тотальним фірмовим процесом. Через це, питання ефективного розвитку підприємства у контексті цифровізації набирає особливого значення. Ведення діяльності підприємств у всіх секторах економіки тісно залежить від цифрових технологій, адже постійно збільшуються об'єми інформації, яку необхідно зібрати та опрацювати. Аудит персоналу являє собою одну із технологій стратегічного управління. Основною місією аудиту персоналу є формування професійних якостей персоналу методом виявлення певних відхилень у діяльності працівників, які необхідно усунути, або доопрацювати для того, щоб можна було ефективно виконувати стратегію підприємства та закономірності його розвитку. Аудит персоналу сприяє повному та ефективному використанню кадрового потенціалу підприємства, підвищенню продуктивності праці, скороченню плінності кадрів, виявленню необхідності в плануванні розвитку персоналу.

Ключові слова: аудит персоналу, цифровізація, конкурентоспроможність, цифрові навички, контроль, розвиток персоналу.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2023-9-19>

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОКІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасних умовах практично кожна компанія прагне знайти кваліфікованого фахівця у сфері цифрових технологій. Ринок праці сьогодні зазнає значних змін у вимогах до спеціалістів, оскільки багато виробничих процесів вже залежать від комп'ютерних технологій. При цьому аналітика даних стає ключовою компетенцією для більшості професій середнього рівня, оскільки вміння працювати з великими обсягами інформації дозволяє компаніям покращувати прогнозування попиту та оптимізувати процеси. У сучасному світі ефективна робота організації повністю залежить від належного морального духу працівників, професійного підходу до завдань, можливості розвитку кваліфікації, справедливої оплати, позитивного колективного середовища та комфортних умов праці. Аудит персоналу необхідно проводити для оцінювання системи управління персоналом і виявлення недоліків, а також для визначення потенціалу продуктивного використання працівників підприємства.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Важливі аспекти сутності процесів аудиту персоналу підприємства розкривалися в роботах таких вчених як, С. Веретюк, Р. Винничук, І. Грибик, О. Григор'єв, Л. Гуцаленко, Г. Захарчин, Г. Карчевої, О. Осадчук, Л. Прокопець, О. Олійник, Н. Краус, К. Краус, Н. Новицької, Г. Назарова, О. Голобородько, Н. Мичак, Я. Мулик, С. Павлова, В. Плаксієнко, К. Пугаєвського, М. Руденко, Н. Хорунжак та інших. Однак ряд теоретичних аспектів і концепцій досі залишаються не розкритими в повній мірі, що і зумовило вибір даної тематики і її актуальність.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета даної статті полягає в розкритті різних аспектів аудиту персоналу, особливостей його здійснення в контексті цифрової трансформації та удосконалення підходів до цього процесу. У статті визначається роль цифровізації в організації аудиту персоналу, а також важливість використання сучасних інформаційних технологій для підвищення його ефективності.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У даному дослідженні аудит персоналу визначається як процес, що здійснюється аудитором для перевірки фінансової та бухгалтерської звітності, первинних документів та інформації, що стосується економічної діяльності організації. Цей процес здійснюється з дотриманням

конфіденційності з метою формування обґрунтованих висновків щодо достовірності інформації та відповідності її та всіх документів чинному законодавству і нормативним актам.

Загалом, в Україні сформовано національну систему аудиту, аналогічну системам аудиту країн з ринковою економікою [1]. Відповідно до цієї системи, аудит персоналу спрямований на оцінювання стану трудової сфери економічного суб'єкта, в той час як його об'єктом є увесь комплекс умов і відносин, що стосуються трудових відносин на підприємстві. Предмет аудиту включає в себе аналіз штату працівників підприємства, його функціонування, організаційну структуру, відповідність нормам, умови праці та безпеку праці персоналу, а також забезпечення дотримання прав та обов'язків працівників на всіх рівнях згідно з вимогами законодавства України. Аудит персоналу дозволяє ефективно використовувати можливості працівників і допомагає покращувати продуктивність праці на підприємстві.

Аналізуючи дослідження науковців у даній галузі можна дійти висновку, що цілями аудиту персоналу є:

- підвищення ефективності системи формування та використання трудового потенціалу організації;

- підвищення ефективності системи управління персоналом організації в цілому [1].

На основі цілей аудиту можна сформулювати його основні завдання [1, 2, 3, 4, 7]:

- оцінювання поточної стратегії організації, включаючи положення на ринку праці, цілісність і системність поставлених цілей, розуміння їх службою управління персоналом і лінійними менеджерами всіх рівнів;

- оцінювання технології управління персоналом, включаючи аналіз відбору та найму персоналу, трудової адаптації та використання персоналу, системи навчання і професійного просування;

- оцінювання ефективності діючих систем внутрішнього контролю і контролінгу, що здійснюють внутрішній моніторинг відхилень досягнутих результатів від стратегічних цілей і короткострокових планів організації в частині управління персоналом, а також унеможливити утворення різного роду організаційних «патологій»;

- забезпечення відповідності результатів управління персоналом системі зовнішніх, внутрішніх ситуаційних умов, і стратегії організації, відповідності зусиль на стратегічному, лінійному і функціональному рівнях управління персоналом один одному;

- забезпечення відповідності кадрової політики стратегічним цілям організації;

- формування ефективної системи стратегічного й оперативного планування, контролю та обліку за реалізацією планів, обліку руху персоналу, проведення кадрової політики;

- оцінювання показників результативності праці, його умов, аналіз трудових ресурсів і витрат праці, чисельності та складу працівників, використання коштів на заробітну плату;

- оптимізування кадрового складу і реорганізація структури управління за допомогою впровадження більш ефективних методів і процедур, створення оптимального організаційного середовища сприйняття змін на функціональному та адміністративних рівнях підпорядкування і функціональної взаємодії, підвищення ефективності інформаційних потоків;

- оцінювання роботи кадрової служби, включаючи уточнення обов'язків та відповідальності працівників, їх внеску в ефективність діяльності організації;

- розроблення рекомендацій щодо змін у політиці та стратегії управління персоналом, поліпшення формування й використання кадрів.

Здійснення аудиту персоналу в умовах цифровізації обумовлене необхідністю адаптації організацій до мінливого цифрового середовища, що вимагає оновлення методів оцінювання ефективності роботи та навичок працівників. Це також передбачає впровадження сучасних інформаційних технологій у процеси управління персоналом для підвищення продуктивності та ефективності діяльності організацій. Такі зміни в контексті цифровізації ставлять перед аудитором завдання переосмислення та адаптації методик аудиту персоналу для відповідності вимогам нового цифрового середовища.

Цифрові технології також дозволяють збирати широкий обсяг даних про продуктивність працівників, включаючи дані про часові рамки, ефективність виробничих процесів та використання ресурсів. Це дає можливість здійснювати більш точну і глибоку аналітику ефективності роботи та виявлення потенційних проблем у робочих процесах, що може сприяти оптимізації виробничих процесів та підвищенню продуктивності праці працівників. Крім того, в умовах цифрової трансформації аудит персоналу також спрямований на ідентифікацію потреб в навчанні та розвитку, зокрема в сфері цифрових технологій. Зазначені зміни, вимагають активної

співпраці як з внутрішніми, так і зовнішніми експертами для впровадження програм навчання та розвитку, спрямованих на підвищення цифрової грамотності та компетентності персоналу. Можемо стверджувати, що у контексті цифрової трансформації аудит персоналу відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного управління людськими ресурсами, стимулюючи розвиток цифрових навичок, оптимізацію виробничих процесів та підвищення продуктивності працівників.

Для ефективного проведення аудиту персоналу в умовах цифровізації, важливо використовувати комплексний підхід, який включає в себе використання цифрових інструментів та аналітичних платформ для збору, обробки та аналізування даних про продуктивність та компетенції працівників. Так наприклад, автоматизовані системи управління персоналом можуть забезпечити точне відстеження робочого часу, продуктивності та виконання завдань, що дозволить отримати об'єктивну картину ефективності працівників. Крім того, використання соціальних мереж та спеціалізованих онлайн-платформ для оцінювання та відстеження особистих досягнень і навичок працівників може допомогти створити більш повне уявлення про їхні потенційні можливості, так і слабкі місця. Такі дані можуть використовуватись для індивідуального планування кар'єри та розвитку персоналу.

Наприклад, професійні мережі, такі як LinkedIn, дозволяють працівникам публікувати свої досягнення, навички та рекомендації від колег, що надає можливість аудиторам отримувати об'єктивну картину їхньої професійної кваліфікації та професійного розвитку. Додатково, використання спеціалізованих онлайн-платформ, які дозволяють створювати персоналізовані портфоліо з професійними досягненнями, може допомогти працівникам представити свої найкращі робочі досягнення та навички в організованій й доступній формі для аудиторів. Крім того, спеціалізовані платформи для онлайн-навчання, такі як Coursera, Udey та інші, можуть слугувати ефективним інструментом для працівників у процесі їх безперервного професійного розвитку [5-6]. Ці платформи надають доступ до широкого спектру курсів з цифрових технологій, управління персоналом та дозволяють набути інших важливих компетенцій, що дає право працівникам підвищувати свою кваліфікацію у відповідності до вимог сучасного цифрового середовища.

Поміж цифрових інструментів, важливо застосовувати методи аналізу даних, включаючи машинне навчання та штучний інтелект, для прогнозування тенденцій у розвитку персоналу та ідентифікації можливих ризиків у виробничих процесах. Це дозволить оперативно реагувати на зміни в умовах цифрової екосистеми та адаптувати стратегії управління персоналом для досягнення оптимальних результатів. Наприклад, застосування алгоритмів машинного навчання для аналізу великих обсягів даних про продуктивність та відгуки працівників може допомогти виявити закономірності, що вказують на ефективні та неефективні практики управління персоналом. Також, використання штучного інтелекту для створення прогностичних моделей ризиків у виробничих процесах дозволяє попередньо визначати можливі проблеми, пов'язані зі зменшенням продуктивності та ефективності роботи персоналу, що дозволяє приймати своєчасні заходи для їх запобігання. Орім того, використання аналітичних інструментів для обробки даних про здоров'я та безпеку працівників може допомогти ідентифікувати потенційні загрози для їхнього благополуччя та здоров'я, що є невід'ємною складовою аудиту персоналу в умовах цифрової трансформації. Такий аналіз даних дозволяє не лише виявляти потенційні ризики та проблеми, але й розробляти стратегії їхнього усунення та запобігання, що забезпечує підвищення ефективності управління персоналом та забезпечення безпеки його трудової діяльності.

Ще одним елементом такого підходу є проведення опитувань та формування фокус-груп серед працівників стосовно впровадження цифрових інструментів та визначення їхнього впливу на робочий процес, що може забезпечити цінні відгуки та пропозиції з боку працівників, що сприятиме побудові більш ефективних стратегій управління персоналом в умовах цифрової трансформації. Наприклад, опитування може охоплювати думки працівників щодо ефективності нових програм для управління завданнями, впровадження електронної системи обліку робочого часу та змін, а також електронного навчання та розвитку. Поряд з опитуваннями, фокус-групові дискусії можуть забезпечити поглиблене розуміння впливу цифрової трансформації на динаміку командної роботи та співпраці. Як приклад, фокус-група може обговорювати переваги та недоліки використання колективних платформ для спільного проектного управління, обміну інформацією та комунікації, що дозволяє з'ясувати переваги та обмеження нових цифрових інструментів на робочому місці. Вислуховуючи пропозиції та зауваження працівників щодо вдосконалення цифрових інструментів, організація може адаптувати свої стратегії управління персоналом,

враховуючи потреби та вимоги працівників, що сприяє покращенню загального задоволення робочою обстановкою та підвищенню продуктивності.

Як бачимо, відбуваються безперервні процеси у цифровізації галузі аудиту персоналу, які постійно розвиваються та потребують набуття нових навичок працівниками підприємства. У сьогоденні компанії, що пропонують професійні послуги у сфері консалтингу та аудиту, обговорюють розроблення нових технологій та цифрових технологічних процесів, пропонують нові ідеї, а також намагаються зробити майбутню аудиторську роботу більш гнучкою та менш залежною від місць розташування. Оцінка внеску цифрової трансформації в практики внутрішнього аудиту є одним із головних викликів для науковців у сфері менеджменту. Зокрема, можна виділити необхідність нових досліджень, щоб заповнити теоретичну прогалину щодо сприятливої ролі цифрової трансформації внутрішнього контролю. Наша держава позитивно розвивається в цьому керунку, проте необхідно зауважити, що рівень технологій, які використовує теперішній аудит в Україні, надто низький і це має негативні наслідки на підприємство і проведення аудиту персоналу. Для цього необхідно вирішити цілу низку питань. Найбільш важливими серед них є отримання аудиторських доказів в умовах використання новітньої техніки як самим аудитором, так і підприємством-клієнтом у процесі впровадження автоматизованої обробки інформації [4-8].

Дослідники розглядають проведення аудиту в умовах формування та розвитку цифрової економіки як один із ключових інструментів здійснення ефективної діяльності сучасних підприємств. Зокрема, ефективна організація та чітке виконання аудиторських процедур забезпечує досить повне і швидке здійснення перевірки бухгалтерських операцій за допомогою відповідного програмного забезпечення при відносно незначних затратах [6].

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У контексті цифрової трансформації важливо вдосконалити процеси аудиту персоналу шляхом впровадження спеціалізованих програмних засобів, що дозволять збирати, обробляти та аналізувати великі обсяги даних про діяльність працівників. Наприклад, створення цифрових платформ для моніторингу та оцінки продуктивності працівників дозволить автоматизувати процеси збору даних та виявлення ключових показників ефективності роботи. Також, впровадження електронних систем управління персоналом сприятиме оптимізації процесів найму, зберігання та обробки даних працівників, а також надання їм доступу до інформації про свою діяльність та кар'єрний розвиток. Це сприятиме забезпеченню більш прозорого та ефективного управління персоналом, а також сприятиме виявленню можливих проблем та ризиків у робочих процесах. Додатково, рекомендується впровадження систем електронного звітування та моніторингу дотримання прав працівників, що дозволить виявляти порушення трудового законодавства та забезпечувати вчасну реакцію на такі випадки. Це сприятиме створенню більш справедливого та етичного робочого середовища, що позитивно вплине на загальну репутацію організації та її взаємини з працівниками. Такі заходи дозволять оптимізувати процеси аудиту персоналу, забезпечуючи більш точний та об'єктивний аналіз даних, що відображають реальний стан робочих процесів та умов працівників в умовах цифрової трансформації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Осадчук О. П., Малихіна С.В. Аудит розвитку персоналу в системі менеджменту підприємства. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2022. № 35. С. 127-131.
2. Гаман, Г. Розвиток онлайн аудиту персоналу в умовах війни. Економіка та суспільство. 2022. (41). DOI: 10.32782/2524-0072/2022-41-13.
3. Гуцаленко Л.В., Марченко С.О. Реалії аудиту у вітчизняній та зарубіжній практиці. Економіка і суспільство. 2016. Випуск № 6. С. 349-354. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/6_ukr/60.pdf.
4. Прокопєць, Л. В., Овсієнко, В. В. Дослідницькі підходи до аудиту персоналу. Бізнес-навігатор. 2019 (2), 99-102.
5. Frida Cavallin, Karl Sjölander. A study on the impact of digitization on auditors' work during Covid-19. 2022. URL: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1676421/FULLTEXT02>.
6. Ankita Rathore, G. Mahesh. Public perception of nanotechnology: A contrast between developed and developing countries. Technology in Society. 2021. Volume 67. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X21002268>.

7. Осадчук О. Менеджмент персоналу: переваги та недоліки застосування технологій рекрутингу та аудиту найму персоналу. Економіка та суспільство. 2022 (42). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-77>.

8. Небаба Н. О., Дем'яшкін І. М. Розробка проекту аудиту персоналу як інструменту HR-аналітики в міжнародних компаніях. Агросвіт. 2019. № 5. С. 78–82. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.5.78.

REFERENCES:

1. Osadchuk, O. P., & Malykhina, S. V. (2022). Audit of personnel development in enterprise management system. Eastern Europe: Economics, Business, and Management, 35, 127-131.
2. Haman, G. (2022). Development of online personnel audit in the context of war. Economy and Society, 41. DOI: 10.32782/2524-0072/2022-41-13.
3. Hutsalenko, L. V., & Marchenko, S. O. (2016). Realities of audit in domestic and foreign practice. Economics and Society, 6, 349–354. Retrieved from https://economyandsociety.in.ua/journals/6_ukr/60.pdf.
4. Prokopets, L. V., & Ovsienko, V. V. (2019). Research approaches to personnel audit. Business Navigator, 2, 99-102.
5. Cavallin, F., & Sjölander, K. (2022). A study on the impact of digitization on auditors' work during Covid-19. Retrieved from <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1676421/FULLTEXT02>.
6. Rathore, A., & Mahesh, G. (2021). Public perception of nanotechnology: A contrast between developed and developing countries. Technology in Society, 67. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X21002268>.
7. Osadchuk, O. (2022). Personnel management: Pros and cons of using recruitment technology and personnel recruitment audit. Economy and Society, 42. Retrieved from <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-77>.
8. Nebaba, N. O., & Demyashkin, I. M. (2019). Development of a personnel audit project as a tool of HR analytics in international companies. Agrosvit, 5, 78–82. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.5.78.

PERSONNEL AUDIT IN THE DIGITALIZATION CONTEXT

SVITLANA Honchar, BOIKIVSKA Galina
Lviv Polytechnic National University

Digital technologies are expanding their sphere of influence on a daily basis. Currently, they have confidently transcended the IT sector and smoothly integrated into all other areas, significantly impacting personnel audit, enterprise economics, personnel management, and the economy as a whole. Production processes are becoming increasingly automated, data is becoming more accessible, and cutting-edge technologies are transforming communication and cooperation possibilities between employees and management. The development of modern enterprises is closely linked to the development of digital technologies, making them practically indispensable in human resource management. Primarily, the computerization of personnel audit is achieved through the mechanization of tasks and verification processes, which, in moments of comprehensive management, become a total corporate process. Hence, the issue of effective enterprise development in the context of the digital era assumes special significance. The operation of enterprises in all sectors of the economy is closely dependent on digital technologies, as the volumes of information that need to be collected and processed constantly increase. Personnel audit represents one of the technologies of strategic management. The main mission of personnel audit is to shape the professional qualities of personnel by identifying certain deviations in employees' activities that need to be rectified or refined in order to effectively implement the enterprise's strategy and its developmental patterns. Personnel audit contributes to the full and effective utilization of the enterprise's human potential, the enhancement of labor productivity, the reduction of staff turnover, and the identification of the need for personnel development planning.

Key words: personnel audit, digitization, competitiveness, digital skills, control, personnel development