

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-13>

УДК 331.108:657 (075.8)

РОЗВИТОК ОНЛАЙН АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ

DEVELOPMENT OF ONLINE AUDIT FOR WORKERS IN WAR CONDITIONS

Гаман Галина Володимирівнакандидат економічних наук, доцент,
Київський національний університет будівництва і архітектури
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0224-4204>**Haman Halyna**

Kyiv National University of Construction and Architecture

Автором розкрито сутність аудиту персоналу та його види, переваги та недоліки проведення аудиту для управління підприємством. Значну увагу приділено аудиту кадрового потенціалу працівника, сутність якого полягає у оцінці персоналу для обробки інформації про їхні компетенції та трудовий потенціал. Перелічені основні економічні методи, які доцільно застосовуватись при аудиті персоналу. Виділені основні завдання технології аудиту персоналу, яка передбачає реалізацію стратегічної мети підприємства – отримання достатнього прибутку та задоволення потреб працівників. Розкриті основні етапи проведення аудиту персоналу, зокрема: підготовчий, інформаційний, аналітичний, дослідницький, коригуючий, завершальний. Перспектива розвитку онлайн аудиту персоналу є необхідною умовою для прозорого менеджменту персоналу та недопущення помилок з управління людським капіталом особливо в умовах війни.

Ключові слова: аудит персоналу, людський капітал, кадровий потенціал, управління персоналом, оцінка персоналу.

The article defines the expediency of developing an audit for workers in an online form, because an independent examination and analysis of human capital is indispensable for the normal functioning of the enterprise, and especially in the conditions of the impossibility of it procedure at the enterprise in wartime conditions. The author revealed the essence of the audit for workers and its types, advantages and disadvantages of conducting an audit for worker's management. It specified the conditions for the formation of a system of indicators, which is based on the use of the main directions of the audit of the worker's management system. Considerable attention is paid to the audit of the personnel potential of the employee, the essence of which is the assessment of personnel to process information about their competencies and labor potential. The main economic methods are listed, which are expediently used in audit for workers, such as verification of documents, analyses of labor indicators. The main tasks of the personnel audit technology, which provides for the realization of the strategic goal of the enterprise – obtaining a high profit and fulfilling of employee's needs, are covered. The presented figure reveals the main stages of conducting an audit for workers, in particular: preparatory, informational, analytical, research, corrective, final. Based on the results of the online personnel audit, the enterprise is sent a conclusion on the work performed, a report with detected violations, possible risks, and recommendations for eliminating violations with consultations on conducting personnel records. The prospect of online personnel audit development is a necessary condition for transparent personnel management and the prevention of mistakes in human capital management. Improving the personnel management system in accordance with its principles of development will contribute to the strategic development of the enterprise in accordance with the modern challenges of society, and most importantly, to avoid problems regarding the possibilities of comprehensive development of human capital in today's difficult conditions of war in Ukraine.

Keywords: audit for workers, human capital, personnel potential, worker's management, worker's rating.

Постановка проблеми. Війна, пандемія COVID внесли суттєві зміни не лише в наше життя, але й негативно вплинули на ринок праці. Геноцид українського народу,

тимчасова окупація деяких територій, міграція населення та підприємств, пошкоджена інфраструктура багатьох міст, криза в багатьох сферах господарювання, спад еконо-

міки, зростання безробіття, зростання цін та дефіцит на деякі ресурси і товари, бідність населення стали реаліями сьогодення. Пріоритетом залишається перемога України, повернення всіх українців додому, відновлення наших територій та підприємств. Багато підприємств стали заручниками сьогодення через війну, зокрема неможливість працювати через тимчасову окупацію, недостатньо персоналу через мобілізацію, особливо це стосується будівельної сфери, брак ресурсів для виробництва продукції, фінансова криза та неможливість ефективно оплати праці.

Враховуючи те, що ефективний менеджмент людського капіталу за умови поглиблення кризових явищ допоможе багатьом підприємствам «вижити» на ринку, не варто забувати, що без аудиту персоналу, його незалежної експертизи та аналізу людського капіталу не обійтись для нормального функціонування підприємства, а враховуючи сучасні реалії, розвиток онлайн аудиту є найбільш актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженню використання системи аудиту персоналу присвятили свої наукові праці такі вчені, як: Гуцаленко Л. В., Марченко С. О., Рачинський А. П., Писаревська Г. І. та ін. [1; 2; 6; 7]. Незважаючи на велику кількість наукових праць у галузі аудиту персоналу розгляду розвитку онлайн аудиту персоналу не приділялась належна увага.

Метою дослідження є визначення сутності аудиту персоналу та його переваг, основні напрямки і рівні, основні завдання технології та перспективи онлайн аудиту персоналу як основи ефективного управління підприємством.

Викладення основного матеріалу.

В цілому в державі почався процес діджиталізації багатьох сфер економіки, що свідчить про перехід інформаційного поля у цифровий вимір та сприяє доступу до різних сфер онлайн. Прагнення розширити дані сфери сприятиме також переходу до онлайн аудиту персоналу через перехід від перевірок архівів та папок служби персоналу до перевірки формування баз даних.

Звичайно, оцифрувати персональну оцінку експерта (аудитора) важко, адже у ній присутньо чимало психологічних факторів, які неможливо укласти у бази та програми. Проте онлайн аудит персоналу може розвивати форму особистого спілкування з працівниками та експертного оцінювання професійного та особистісного прогресу за рахунок інтернет комунікаціям.

Зазвичай аудит персоналу на підприємствах дозволяє сформувати комплексне уявлення про його діяльність, виявити "сильні" та "слабкі" сторони, порівняти її на відповідність певним стандартам. Аудит персоналу як технологія стратегічного управління дозволяє сформувати нову якість у керівника - вміння знаходити дефекти реалізації управлінських функцій та розробляти механізми їх усунення. Чи правильно організовано внутрішні процеси, чи ефективно витрачаються кошти, чи досягається бажаний результат – ось актуальна питання перед аудитором особливо в такий непростий час.

Аудитору для виконання поставлених завдань необхідні економічне мислення, знання, вміння розкривати причини, наслідки і способи розв'язання конфліктів, знати правила та закони логіки й уміти їх застосовувати у практиці своїх професійних міркувань. Системне запровадження аудиту персоналу на підприємствах сприяє розвитку системи управління персоналом, а відтак і забезпеченню рівня ефективності функціонування діяльності підприємства.

Аудит персоналу – це незалежна і професійна перевірка внутрішньої кадрової документації підприємства (з моменту прийняття працівника на роботу до звільнення) на предмет відповідності вимогам законодавства України про працю. Завдяки аудиту керівник може мінімізувати ризики, правильно побудувати та налагодити подальшу роботу кадрової служби. В цілому аудиторська діяльність регулюється Законом України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» [3], іншими нормативно-правовими актами та міжнародними стандартами аудиту.

Аналізуючи аудит персоналу як один із видів технології стратегічного управління доцільно чітко виходити із розуміння двох його рівнів: внутрішній аудит (аудит який здійснюється керівником підприємства і поширюється на діагностування персоналу та його діяльності, який безпосередньо йому підпорядкований) і зовнішній аудит (діагностування умов та факторів, які впливають на діяльність персоналу і тим самим висувають нові критерії вимог до його діяльності).

Складаючи фінансову звітність, управлінський персонал повинен оцінювати здатність суб'єкта господарювання продовжувати свою діяльність на безперервній основі з урахуванням всієї доступної інформації про майбутнє, враховуючи можливі результати подій

та зміни умов та реально можливі відповіді на такі події та умови. Ці міркування включають, серед іншого, наслідки будь-якого тимчасового припинення або згорання діяльності суб'єкта господарювання, можливі обмеження на діяльність, які можуть бути накладені урядом у майбутньому, постійну доступність будь-якої державної підтримки, поточну економічну невизначеність та ринкові умови, які посилюються наслідками війни, в тому числі наслідки довгострокових структурних змін на ринку. При цьому враховуються події та умови після закінчення звітної періоду, що відбулися до дати затвердження фінансової звітності до випуску [5].

До переваг проведення онлайн аудиту персоналу для підприємства відносяться: по-перше, неупереджена всебічна перевірка правильності ведення обліку персоналу, особливо актуально для підприємств, включених до річного плану перевірок; по-друге, повне розуміння всіх ризикових зон і невідповідностей, переліку необхідних (відсутніх) документів і можливих штрафних санкцій при перевірках Державної служби України з питань праці (Держпраці); по-третє, можливість попередження судових спорів із працівниками та колишніми працівниками; по-четверте, повна готовність до планових або позапланових перевірок Держпраці; по-п'яте, можливість зменшення невиправданих затрат щодо утримання персоналу, зміна системи стимулювання та мотивації праці та ін.

Держпраці є центральним органом, який здійснює свої повноваження у сфері праці, зокрема: охорони та гігієни праці; нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; зайнятостю населення; соціальні послуги [4].

Як і будь-який інший процес, онлайн аудиту персоналу має ряд недоліків: відсутність чіткої програми онлайн аудиту персоналу, недоступність постійного інтернет з'єднання, додаткове онлайн спілкування з працівниками підприємства та ін.

Аналіз роботи відомих аудиторських підприємств, серед яких компанія Kreston GCG, «Моноліт», «Делойт Україна», EBS та інші показав, що середня вартість послуг компаній щодо надання послуг у зовнішньому аудиті персоналу підприємств складає від 5–7 тис. грн та включає вивчення типових документів, пов'язаних з аналізом наступного документообігу:

- положення про оплату праці;

- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- штатний розклад;
- накази (прийом, відпустка, звільнення);
- трудовий договір (строковий, безстроковий);
- договори цивільно-правового характеру, зокрема про повну матеріальну відповідальність;
- посадові інструкції (на вибір) та ін.

А також може аналізуватись: процес прийняття працівників (за основним місцем роботи та за сумісництвом); переведення або переміщення працівників; звільнення працівників відповідно до трудового законодавства; відпустки; листи непрацездатності; прийняття працівників за наявності військового квитків або документа, який його замінює, а також ведення військового обліку; звіти, передбаченні державою, зокрема виконання квот; звільнення «проблемних» працівників; облік жінок у соціальних відпустках; графіки роботи (перенесення робочих днів, загальний робочий час); відрядження.

Формування системи показників базується на використанні основних напрямів здійснення аудиту системи управління персоналом, і включають: показники аудиту персоналу, зокрема аудит функцій системи управління персоналом, аудиту організаційної структури і функціонального розподілу праці в системі управління персоналом, а також аудиту ефективності системи управління персоналом [2].

Важливою складовою аудиту персоналу є аналіз і аудит кадрового потенціалу працівника, який полягає у оцінці персоналу для обробки інформації про їхні успіхи, досягнення, результати, компетенції, перспективи і можливості (потенціал). Часто аудит кадрового потенціалу потрібен для розроблення і подальшого введення системи мотивації.

Аудит кадрового потенціалу дає оцінку характеристик людського капіталу. Діагностується, наскільки ефективна в компанії політика управління персоналом, як працівники й відділи взаємодіють між собою. Аналізується доцільність наявної організаційної структури, сфера і особливості підприємства. Виявляється як загальний кадровий потенціал, так і окремих підрозділів.

Аудитор за підсумками зовнішньої незалежної перевірки видає експертний висновок. У цьому документі описується, чи достатньо укомплектований персонал компанії; наскільки ефективною є стратегія роботи з персоналом;

перелічуються причини можливих труднощів, проблем, які можуть виникати у зв'язку з неправильно обраним менеджментом.

До аудиту кадрового потенціалу входить оцінка персоналу за такими критеріями, як освіта, вік, посадові обов'язки (наявність дублювання функціональних обов'язків та доцільність їх централізації та оптимізації). Експерти перевіряють відповідність освіти працівників присвоєних їм рівнів кваліфікації, а також відповідність назв посад чинному Класифікатору професій.

Крім того, аудит кадрового потенціалу оцінює ефективність роботи компанії з точки зору раціонального використання робочого часу працівників. Цей вид аудиту передбачає як оцінку основного трудового колективу, так і оцінку керівного складу.

Зазначимо, що у комплексі при аудиті персоналу доцільно використовувати наступні економічні методи: аналізу та синтезу; узагальнення; системності; статистичні; анкетування та опитування, аналізу та обробки інформації; аналізу трудових показників; арифметична перевірка; підтвердження; перевірка дотримання нормативно-правової бази; перевірка документів, спостереження та ін.

Загальностратегічною метою здійснення аудиту персоналу підприємства є вдосконалення системи управління персоналом відповідно до його принципів розвитку [1]. Реалізація такої стратегічної мети з необхідністю вимагає відповідності технології аудиту персоналу основним його завданням, серед яких:

- визначення відповідності стратегії управління персоналом і розвиток підприємства;
- вдосконалення системи управління персоналом і визначення перспектив її розвитку;
- виявлення рівня відповідності бажаного і дійсного стану кадрового потенціалу в розрізі відповідності його стратегічним завданням;
- виявлення проблем у сфері управління персоналом, що перешкоджають ефективному функціонуванню підприємства;
- вдосконалення методів і технологій управління персоналом відповідно до умов та потреб соціально-економічного розвитку;
- встановлення відповідності діяльності персоналу вимогам законодавства;
- підвищення рівня результативності персоналу;
- оцінка діяльності служб управління персоналом та їх функціональної ролі у здійсненні стратегічного управління підприємства.

В цілому процес аналізу і оцінки системи управління персоналом, включає в себе етапи реалізації технології аудиту персоналу за певними напрямками представлений на рис. 1.

Розглядаючи етапи проведення аудиту персоналу, доцільно враховувати як досвід та кваліфікацію аудитора, так і кадровий моніторинг, мотивація і стимулювання аудиторів, їх взаємодія з працівниками підприємства, де проводиться аудит, стабільність, керівництво процесом аудиту персоналу, внутрішню культуру підприємства, аналітику, бюджет перевірки, інтернет з'єднання, можливості програми.

За результатами онлайн аудиту персоналу надсилаються наступні документи для керівника підприємства, зокрема висновок виконаної перевірки, звіт з узагальненням системних порушень, можливих ризиків та прописаними першочерговими кроками для покращення стану кадрового адміністрування та надання рекомендацій щодо усунення порушень та надання консультацій щодо ведення кадрового діловодства.

Все це формуватиме комплексну та об'єктивну оцінку стану та ефективності управління персоналом на підприємстві, виявленню помилок, невідповідностей та проблемних питань для розробки рекомендацій щодо їх усунення, упорядкування системи управління персоналом у відповідність до сучасних потреб, законодавчо-нормативних вимог вітчизняного законодавства, а також підвищення якості управління персоналом та управління підприємством в цілому навіть в умовах війни.

Висновки. Розвиток сучасних технологій, використання новітніх бухгалтерських програм забезпечило позитивний вплив на ефективність аудиту і вдосконалення його методів. Багато сучасних підприємств зацікавлені у пошуку шляхів оптимізації витрат пов'язаних з людським капіталом, в цьому суттєво може допомогти онлайн аудит, до якої входять аудиторські перевірки фінансової звітності, підготовка аудиторського висновку та супутні послуги аудиту. Вдосконалення системи управління персоналом відповідно до його принципів розвитку сприятиме стратегічному розвитку підприємства відповідно до сучасних викликів суспільства, а головне уникненню проблем щодо можливостей всебічного розвитку людського капіталу в сучасних непростих умовах війни.

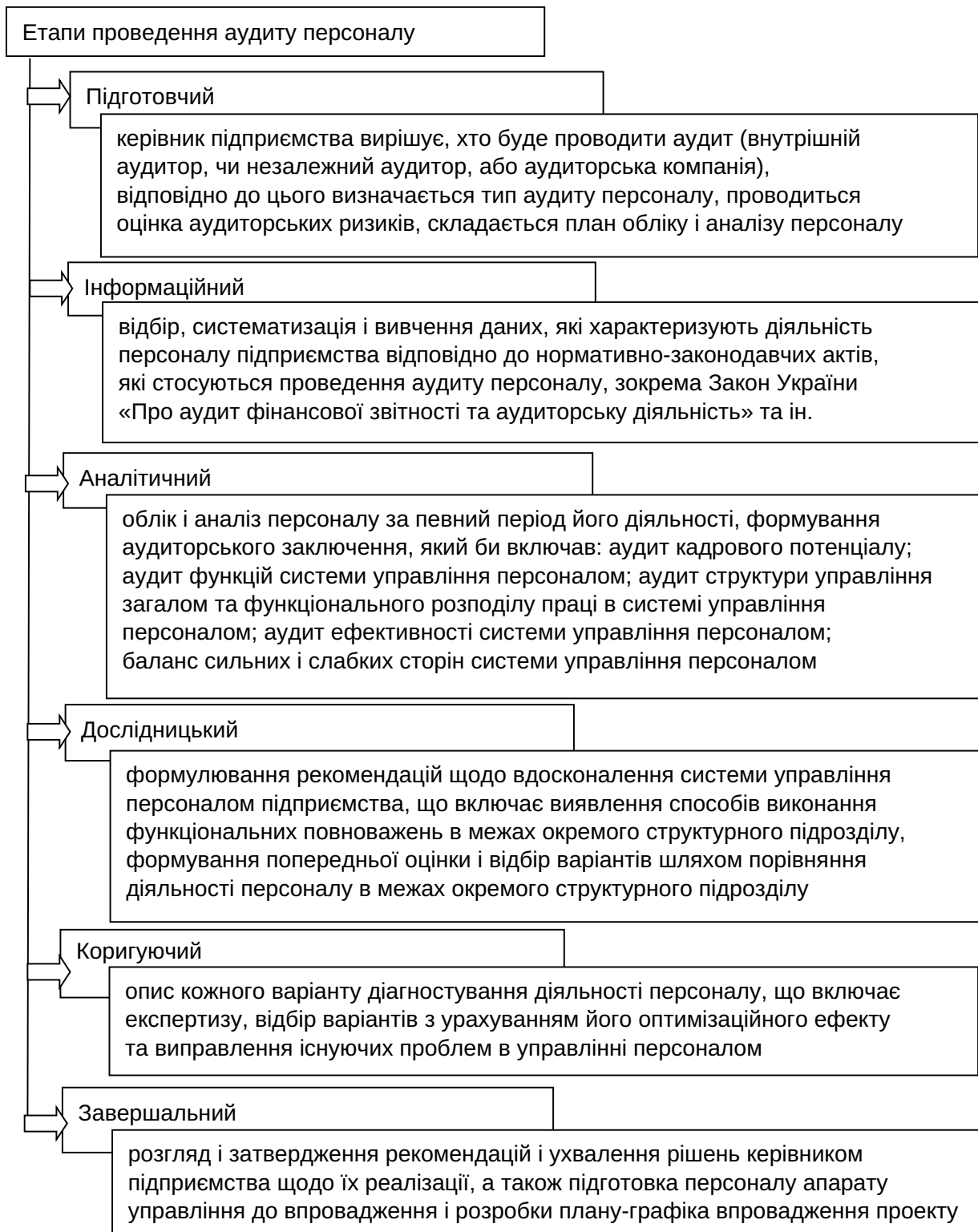


Рис. 1. Етапи проведення аудиту персоналу

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рачинський А. П. Аудит персоналу як технологія забезпечення ефективності систем управління персоналом органів влади : навч.-метод. матеріали / уклад Н.А. Коняшина. Київ : НАДУ, 2013. 36 с.
2. 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 (дата звернення: 25.07.2022).

3. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 21.12.2017 р. № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text> (дата звернення: 1.08.2022).

4. Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова КМУ від 11.02.2015 № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 1.08.2022).

5. Розгляд аудитором безперервності діяльності під час аудиту фінансової звітності: Інформаційний лист Аудиторської палати України від 06.05.2022 р. URL: <https://document.vobu.ua/doc/12710> (дата звернення: 1.08.2022).

6. Гаман Г. В. Аудит персоналу як основа оптимізації управління підприємством. *Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу* : матеріали доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 4–5 листопада 2021 р.) у 2-х ч./ за заг. ред. В. М. Лича. Ч. 1. Київ : КНУБА, 2021. С. 104–107.

7. Писаревська Г. І. Формування системи аудиту персоналу на підприємстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 13. Частина 4. С. 153–157.

REFERENCES:

1. Rachynskiy A. P. & Koniashyna N. A. (2013) Audyty personalu yak tekhnolohiia zabezpechennia efektyvnosti system upravlinnia personalom orhaniv vlady: navch.-metod. materialy [Audit for workers as a technology for ensuring the effectiveness of personnel management systems of authorities]. Kyiv, 36. [in Ukrainian]

2. Hutsalenko L. V. Marchenko S. O. (2016) Realii audytu u vitchyzniani ta zarubizhnii praktysi [Audit realities in domestic and foreign practice]. *Ekonomika i Suspilstvo – Economy and Society*, 6, 349–354. Available at: https://economyandsociety.in.ua/journals/6_ukr/60.pdf. [in Ukrainian]

3. Zakon Ukrainy Pro audyt finansovoi zvitnosti ta audytorsku diialnist vid 21.12.2017 no 2258-VIII [About the audit of financial statements and audit activity]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text>. [in Ukrainian]

4. Postanova KМУ Polozhennia pro derzhavnu sluzhbu Ukrainy z pytan pratsi 11.02.2015 no 96 [Regulations on the State Service of Ukraine on labor issues]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>. [in Ukrainian]

5. Informatsiinyi lyst Audytorskoi palaty Ukrainy Rozghliad audytorom bezperervnosti diialnosti pid chas audytu finansovoi zvitnosti 06.05.2022 [Consideration by the auditor of business continuity during the audit of financial statements]. Available at: <https://document.vobu.ua/doc/12710>. [in Ukrainian]

6. Haman H. (2021) Audyty personalu yak osnova optymizatsii upravlinnia pidpriemstvom [Audit for workers as a basis for optimization of enterprise management]. *Problemy henezysu ekonomiky intelektualno-innovatsiinoho kapitalu* Materialy Dopovidei II Mizhnarodnoi Naukovo-Praktychnoi Konferentsii. In Lych V. M. (Ed.) (Part 1–2). (Part 1, pp. 104–107). Kyiv. November 4–5, 2021. Kyiv KNUCA. [in Ukrainian]

7. Pysarevska H. I. (2015) Formuvannia systemy audytu personalu na pidpriemstvi [Formation of the audit for workers system at the enterprise]. *Naukovyi Visnyk Khersonskoho Derzhavnoho Universytetu – Scientific Bulletin of Kherson State University*, 13, Part 4, 153–157. [in Ukrainian]