

МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ КОМПАНІЇ У СФЕРІ ОБЛІКУ ТА ФІНАНСІВ

Степаненко Оксана Іванівна

кандидат економічних наук,

професор кафедри бухгалтерського обліку та консалтингу,

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана

В сучасному бізнес-середовищі працівники сфери бухгалтерського обліку, фінансів, прогнозної аналітики виступають як невидимі герої будь-якої успішної компанії. Вони проводять аналіз даних, надають важливу інформацію та підтримують прийняття стратегічних рішень, що дає можливість гарантувати стабільну роботу компанії. Однак зростаючі вимоги, підвищена складність і швидкі темпи інновацій, з якими стикаються компанії сьогодні, можуть перетворити підтримання належної продуктивності на серйозний виклик навіть для найсильнішої фінансової команди.

Підвищення продуктивності співробітників позитивно впливає як на фінансові показники компанії, так і на залучення та утримання талановитих фахівців. Працівники прагнуть зробити свій внесок у розвиток бізнесу, допомогти досягти поставлених цілей. Створення ефективних процесів, впровадження розумної автоматизації, стимулювання співпраці та підтримка безперервного навчання дозволять бухгалтерському та фінансовому персоналу зосередитись на важливих робочих моментах та професійному зростанні. Підвищення продуктивності у фінансовій сфері та в бізнесі загалом полягає в оптимізації роботи: працювати ефективніше, а не більше. Розглянемо три міжнародні практики, які фінансові керівники можуть застосувати для підвищення продуктивності та досягнення позитивних результатів діяльності для компанії.

Впровадження оптимізованих процесів та їх діджиталізація. Велика кількість компаній стикається з проблемами через застарілу технологічну інфраструктуру, повільну цифрову трансформацію та впровадження рішень на базі штучного інтелекту в умовах прискореного розвитку інновацій. Це часто призводить до неефективних процесів. Наприклад, бухгалтери можуть бути перевантажені рутинними та трудомісткими завданнями, такими як введення даних, звірка або створення звітів. Оптимізація процесів та їх діджиталізація можуть значно скоротити час на виконання цих завдань, даючи можливість працівникам зосередитись

на більш стратегічних завданнях та ініціативах. Дієвими інструментами реалізації цього методу є:

1) *Картування процесів*: спершу потрібно провести детальний аналіз поточних робочих процесів, щоб виявити слабкі місця та неефективності. Після ідентифікації проблемних зон фінансові керівники, члени команди та IT-фахівці повинні спільно розробити тактичний план для оптимізації цих процесів. Важливо регулярно переглядати та вдосконалювати робочі процеси, щоб гарантувати їх ефективність, враховуючи ріст і зміни в компанії. Це має бути постійним процесом, а не одноразовим заходом.

2) *Інструменти діджиталізації та автоматизації*: SAP Concur провела опитування фінансових директорів та інших керівників фінансових підрозділів, яке показало, що 64% респондентів вважають, що штучний інтелект в обліку та фінансах допоможе автоматизувати рутинні завдання, а 61% впевнені, що це значно підвищить ефективність їх роботи [1]. Варто зазначити, що діджиталізація, наприклад роботизована автоматизація процесів (RPA) та рішення на основі штучного інтелекту, можуть допомогти у виконанні повторюваних завдань, пов'язаних із виявленими проблемними зонами, такими як обробка накладних, рахунків-фактур, нарахування заробітної плати та формування фінансової звітності. Особливо у випадках аналізу великих масивів даних та виявлення закономірностей, штучний інтелект і машинне навчання можуть надавати інформацію, яку людина може пропустити.

3) *Хмарні системи управління фінансами* змінюють спосіб виконання роботи, її місце та час, а також вимагають відповідних систем для обліку цієї еволюції. Якщо компанія ще не використовує хмарні рішення, варто розглянути їх впровадження. Такі системи стають стандартом завдяки покращеній співпраці, підвищеній доступності, надійній безпеці та можливості отримувати оновлення в режимі реального часу. Це важлива інтеграція, яка підтримує ключові пріоритети організації, такі як бюджетування, планування та прогнозування.

Підвищення аналітики та доступу до інформації. Компаніям потрібен доступ до точних даних у режимі реального часу, щоб приймати обґрунтовані рішення в динамічному бізнес-середовищі. Завдяки покращеній доступності до інформації та розширеним можливостям аналітики фінансові команди можуть підвищити швидкість та правильність прийняття рішень, що в результаті сприятиме підвищенню продуктивності. Дієвими методами в цьому напрямку є:

1) *Централізовані системи управління даними*, що об'єднують інформацію з різних джерел, є критично важливими для доступу до надійних, актуальних, повних даних, особливо це стосується фінансової сфери. Крім того, слід впроваджувати найкращі практики та процеси для забезпечення точності, послідовності та повноти даних компанії.

2) *Розширена аналітика*: результати опитування SAP Concur показують, що штучний інтелект активно застосовується в практиці компаній для фінансового планування та сценарного аналізу ризиків [1]. У міру розвитку аналітичних можливостей, компанії, які використовують ці рішення, отримають конкурентну перевагу. Для досягнення поставлених цілей та підвищення продуктивності персоналу слід впроваджувати передові інструменти та методи аналітики на основі штучного інтелекту, такі як прогнозна аналітика, візуалізація даних та фінансове моделювання, які даватимуть більш глибоке розуміння фінансової інформації.

3) *Підвищення кваліфікації*: переваги продуктивності централізованих систем даних та розширеної аналітики стануть очевидними лише тоді, коли працівники набудуть навичок ефективно використовувати ці інструменти та правильно інтерпретувати отримані дані. Для підвищення кваліфікації працівників потрібно інвестувати в можливості для розвитку їх професійних навичок, щоб підвищити кваліфікацію працівників. Це стане відмінним стартом у цьому напрямку.

Розвиток культури співпраці та постійного навчання. Створення організаційної культури співпраці та навчання може допомогти компаніям формувати робочу силу, що відповідає сучасним вимогам гнучкості та стійкості. Якщо реалізувати ці ініціативи правильно, це стимулюватиме інновації, поліпшить процеси вирішення проблем, підвищить загальну продуктивність команди. Заохочення міжфункціональної співпраці та інвестування в особистісний розвиток сприятимуть підвищенню кваліфікації працівників та їх професійному розвитку. Однак фінансовим лідерам може бути складно ініціювати культурні зміни в широкому сенсі. Це потребує часу, підтримки з боку керівництва компанії та стратегічної координації. Натомість в досягненні прагнення створити команду фахівців як взірць того, чого можна досягти, слід зосередитись на наступному:

1) *Багатофункціональні команди*: коли компанія формує команди для підтримки ключових проєктів, варто підтримувати залучення фахівців із різними знаннями та з різних сфер діяльності, в тому числі фінансистів та обліковців. Дослідження SAP Concur свідчать, що більш різноманітні команди досягають кращих результатів, оскільки об'єднання навичок і досвіду створює синергію, де загальний результат перевершує окремі складові [1]. Історично склалося, що фінансові директори найбільше співпрацюють з керівництвом компанії. Однак останнім часом керівники вищої ланки все частіше усвідомлюють важливість співпраці з іншими відділами, що дає тіснішу взаємодію у питаннях стратегічного розвитку. Хоча конкретні форми такої співпраці залежать від проєкту або цілей бізнесу, стимулювання обміну знаннями сприяє кращому розумінню цілей, викликів і ролей команд.

2) *Відкриті канали комунікації*: у розподілених і глобальних командах важливо забезпечити відкриті та прозорі канали комунікації, де всі учасники можуть обмінюватися ідеями, надавати зворотний зв'язок і спільно працювати над вирішенням поставлених завдань. Компанії повинні усвідомлювати важливість використання платформ, таких як Slack, Microsoft Teams, Zoom, а також регулярних зустрічей для сприяння співпраці. Бухгалтера та фінансисти можуть використовувати ці інструменти для зберігання документації, важливих даних, нотаток і оновлень, що дозволить уникнути потреби переслідувати колегу з іншої частини світу для підтримання робочих процесів.

3) *Навчання та наставництво*: для підвищення продуктивності працівників слід запроваджувати регулярні програми навчання та розвитку, включаючи семінари, вебінари та участь у галузевих конференціях, що сприятиме підтриманню актуальності професійних навичок. Розгляньте можливість допомоги співробітникам у здобутті сертифікатів CFA, CPA, ACCA, AICPA & CIMA, наприклад, шляхом компенсації витрат на навчання, що може бути особливо корисним в умовах дефіциту бухгалтерів. Крім того, структуровані програми наставництва сприяють передачі знань, розвитку професійних навичок і кар'єрному зростанню, що створює більш компетентну та мотивовану команду.

Як стверджує Крістофер Джуно «Підвищення продуктивності у фінансовій сфері та в бізнесі загалом полягає не в збільшенні обсягу роботи, а в тому, щоб працювати розумніше» [2]. Продуктивність працівників залежить від ефективного поєднання інноваційних технологій, безперервного навчання, розвитку професійних навичок, створення сприятливого робочого середовища, забезпечення шляхів кар'єрного зростання, стимулювання командної роботи та впровадження автоматизації рутинних процесів.

Список використаних джерел:

1. CFO Insights Report Repositioning for Growth. (March, 2024). Available at: ww_en_rpt_all_cfo_insights_repositioning_for_growth_imcc_20240315_rc.pdf (accessed October 3, 2024).
2. Christopher Juneau (2024) How to unlock worker productivity in finance and beyond. *CPA Practice Advisor*. Available at: <https://www.cpapracticeadvisor.com/2024/10/04/how-to-unlock-worker-productivity-in-finance-and-beyond/111429/> (accessed October 7, 2024).