

НАПРЯМ 5. МЕНЕДЖМЕНТ

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-599-3-36>

АУДИТ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Бензарь Анатолій Сергійович

*доцент кафедри економіки та менеджменту,
Західнодонецький інститут Приватного акціонерного товариства
«Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна академія управління персоналом»*

В сучасних умовах функціонування підприємств успішність будь-якої організації суттєво залежить від її людських ресурсів. Потенціал персоналу компанії є її ключовим стратегічним активом для забезпечення конкурентоспроможності. Одним з важливих інструментів, що дозволяє оцінити поточний стан людського потенціалу, виявити наявні проблеми в системі управління персоналом та орієнтувати керівництво на їх оперативне вирішення, є аудит персоналу.

Цей процес передбачає аналіз відповідності кадрових можливостей організації її цілям та стратегії розвитку з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Незважаючи на очевидну практичну важливість, на сьогодні аудит персоналу не отримав широкого розповсюдження в українських компаніях через брак уніфікованої методології та дефіцит кваліфікованих кадрів у цій сфері.

Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичних засад аудиту персоналу як ключового інструменту стратегічного управління, а також визначення його ролі у забезпеченні ефективної діяльності, конкурентоспроможності та розвитку сучасного підприємства.

Методологічну базу дослідження становлять праці вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як С.І. Дерев'янка, Л.В. Дікань, С.М. Петренко, У. Шухарт, Е. Демінг. У процесі дослідження використано загальнонаукові методи: порівняльний аналіз, системних підхід, аналіз та синтез.

Дослідження ґрунтується на аналізі нормативно-правових актів України, зокрема Кодексу законів про працю та Закону України «Про аудиторську діяльність».

Персонал є фундаментальним активом організації, що безпосередньо впливає на її продуктивність. Аудит персоналу ґрунтується на загальноприйнятих засадах: професіоналізмі, незалежності,

достовірності, доброчесності та відповідності міжнародним нормам. На думку С.І. Дерев'янка, цей процес є комплексом заходів, що охоплює консультування, всебічне оцінювання та об'єктивне дослідження людських ресурсів [4].

Аудит персоналу повинен бути комплексним і охоплювати наступні ключові напрямки:

1. Розробка кадрової політики та планування трудових процесів;
2. Прийом та відбір кадрів, а також їхня адаптація у колективі;
3. Професійна підготовка та оцінювання результативності діяльності;
4. Аналіз внутрішніх мотивів та стимулів працівників [3].

Проведення аудиту персоналу дає змогу отримати цілісну картину роботи підприємства, визначити його переваги та недоліки, а також оцінити рівень дотримання встановлених стандартів. Як інструмент стратегічного менеджменту, такий аудит допомагає керівнику розвинути критично важливу навичку: вчасно помічати прорахунки в управлінні та створювати дієві алгоритми для їх виправлення. В сучасних складних умовах пріоритетом аудитора стає перевірка раціональності внутрішніх процесів, ефективності бюджетування та реального досягнення поставлених цілей [1].

Перевірка здійснюється на підставі широкого переліку документів: штатного розпису, посадових інструкцій, наказів з кадрових питань, табелів обліку робочого часу та документації щодо оплати праці.

Аудит персоналу розглядається як багатосторонній процес, що включає три основні складові:

- Організаційно-технологічний аспект: оцінка законності документації, аналіз плинності кадрів та рівня виробничого травматизму.
- Соціально-психологічний аспект: діагностика внутрішніх стосунків, робочої атмосфери та рівня задоволеності умовами праці.
- Економічний аспект: порівняння фінансових показників із ринковими стандартами та оцінка фінансової доцільності самого аудиту (ROI) [2].

Наразі в Україні ефективність використання людських ресурсів залишається низькою – компанії використовують не більше 25% професійного потенціалу. Крім того, проведення перевірок часто викликає стрес у колективі. Для мінімізації негативного впливу керівництву необхідно завчасно інформувати персонал про мету оцінювання та надавати можливість підготувати звіти й плани. Завчасна підготовка дозволяє перетворити аудит з контролюючого інструменту на позитивний стимулюючий фактор [2; 3].

При виборі форми аудиту підприємства можуть залучати:

- Внутрішніх фахівців: вони мають глибоке знання специфіки компанії, але їм важко застосувати «свіжий погляд» через звикання до усталених порядків.

– Зовнішніх аудиторів: забезпечують вищу об'єктивність та неупередженість аналізу, що критично важливо для формування стратегічних рекомендацій [5].

Отже, кадровий аудит є ключовим механізмом забезпечення життєздатності організації. У короткостроковій перспективі він спрямований на оптимізацію прибутку через підвищення продуктивності праці, а в довгостроковій — на підтримання збалансованих відносин із зовнішнім середовищем та реалізацію стратегічних цілей.

Ретельне проведення аудиту дозволяє не тільки виявити недоліки в управлінні, а й підвищити мотивацію співробітників до подальшого розвитку. В умовах сучасних викликів, зокрема зумовлених війною, модернізація методів аудиту та впровадження передових облікових систем є необхідною умовою для збереження та розвитку людського потенціалу України.

Список використаних джерел:

1. Гаман Г.В. Розвиток онлайн аудит персоналу в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 41.
2. Грінка Т.І., Грінка М.Д. Аудит персоналу як передумова підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 5 (10). С. 165–169.
3. Даниленко О. А., Троян Ю.І. Аудит персоналу: практика українських організацій. *Економічний простір*. 2019. № 144. С. 138–155.
4. Збрицька Т.П., Сало Я.В. Аудит персоналу: Навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, 2019. 381 с.
5. Петренко С.М., Пальцун І.М. Аудит: теорія і практика застосування міжнародних стандартів: навч. посіб. Львів: «Магнолія 2006», 2025. 517 с.