

УДК 004:005.95

DOI: 10.31732/2663-2209-2024-76-155-164

РОЛЬ КАДРОВОГО АУДИТУ В РИЗИКООРІЄНТОВАНОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Оксана Панченко

Кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та підприємництва, Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка, Кропивницький, Україна, e-mail: op_panchenko@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6608-4783>

THE ROLE OF PERSONNEL AUDIT IN RISK-ORIENTED MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

Oksana Panchenko

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Entrepreneurship, Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State University, Kropyvnytskyi, Ukraine, e-mail: op_panchenko@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6608-4783>

Анотація. У сучасному бізнес-середовищі підприємства кадровий аудит виступає ключовим інструментом, який дозволяє виявляти, оцінювати та знижувати ризики, пов'язані з людським капіталом. Особливо важливим цей інструмент стає в умовах цифрової трансформації, яка змінює підходи до управління персоналом і вимагає інтеграції інноваційних методів. Основною метою статті є аналіз ролі кадрового аудиту в забезпеченні ефективного ризикоорієнтованого управління підприємством. Дослідження спрямоване на визначення впливу кадрового аудиту на зниження ризиків у сфері управління персоналом, підвищення ефективності кадрових процесів і сприяння досягненню стратегічних цілей організації. Для досягнення поставлених цілей використано такі методи: **теоретичне узагальнення**, абстрактно-логічний, метод візуалізації, аналізу та синтезу. Стаття ґрунтується на систематизації сучасних підходів до кадрового аудиту як важливого інструменту ризикоорієнтованого управління. Автором визначено ключові ризики, що виникають у сфері управління персоналом, зокрема: невідповідність компетенцій вимогам ринку; високий рівень плинності кадрів; неефективна структура управління персоналом; ризики, пов'язані з цифровізацією, включаючи кіберзагрози та низький рівень цифрових навичок персоналу. Розглянуто основні інструменти ідентифікації ризиків, такі як SWOT-аналіз, KPI та HR-аналітика. SWOT-аналіз дозволяє оцінити загальний стан кадрової політики, KPI забезпечує кількісну оцінку ефективності HR-процесів, а HR-аналітика сприяє глибокому аналізу даних і прогнозуванню ризиків. Автором запропоновано рекомендації щодо підвищення ефективності кадрового аудиту, зокрема: інтеграція сучасних цифрових платформ і технологій; навчання персоналу для роботи з інструментами HR-аналітики та KPI; постійний моніторинг ефективності HR-процесів. Майбутні дослідження мають зосередитися на розробці уніфікованих методик оцінки ризиків у сфері управління персоналом, інтеграції інноваційних інструментів у кадровий аудит і вивченні впливу цифрових трансформацій на HR-процеси. Особливу увагу слід приділити кібербезпеці та захисту персональних даних у контексті зростаючого використання HR-аналітики.

Ключові слова: кадровий аудит; персонал; підприємство; ризик; управління; ризикоорієнтоване управління; цифровізація.

Формули: 0, рис.: 2, табл.: 1, бібл.: 15

Abstract. In the modern business environment of an enterprise, personnel audit is a key tool that allows you to identify, assess and reduce risks associated with human capital. This tool becomes especially important in the context of digital transformation, which changes approaches to personnel management and requires the integration of innovative methods. The main purpose of the article is to analyze the role of personnel audit in ensuring effective risk-based management of the enterprise. The study is aimed at determining the impact of personnel audit on reducing risks in the field of personnel management, increasing the efficiency of personnel processes and contributing to the achievement of the strategic goals of the organization. To achieve the set goals, the following methods were used: theoretical generalization, abstract-logical, visualization, analysis and synthesis method. The article is based on the systematization of modern approaches to personnel audit as an important tool of risk-based management. The author identifies key risks that arise in the field of personnel management, in particular: mismatch of competencies with market requirements; high level of staff turnover; ineffective personnel management structure; risks associated with digitalization, including cyber threats and low level of digital skills of personnel. The main risk identification tools, such as SWOT analysis, KPI and HR analytics, are considered. SWOT analysis allows you to assess the general state of HR policy, KPI provides a

quantitative assessment of the effectiveness of HR processes, and HR analytics contributes to in-depth data analysis and risk forecasting. The author offers recommendations for improving the effectiveness of HR audit, in particular: integration of modern digital platforms and technologies; training personnel to work with HR analytics tools and KPI; constant monitoring of the effectiveness of HR processes. Future research should focus on developing unified risk assessment methodologies in the field of HR management, integrating innovative tools into HR audit and studying the impact of digital transformations on HR processes. Special attention should be paid to cybersecurity and personal data protection in the context of the growing use of HR analytics.

Keywords: *personnel audit; personnel; enterprise; risk; management; risk-based management; digitalization.*

Formulas: 0, **fig.:** 2, **tabl.:** 1, **bibl.:** 15.

Постановка проблеми. У сучасному бізнес-середовищі підприємства зіштовхуються з численними ризиками, які можуть негативно вплинути на їхню ефективність і конкурентоспроможність. У зв'язку з цим, управління ризиками стає ключовим елементом стратегічного планування. Одним із важливих інструментів, який сприяє ефективному управлінню ризиками, є кадровий аудит.

Кадровий аудит забезпечує комплексну оцінку процесів управління людськими ресурсами, що дозволяє виявляти потенційні загрози та розробляти заходи для їх мінімізації. Особливого значення цей інструмент набуває в умовах цифрової трансформації та зростаючої залежності підприємств від компетенцій і залученості персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних умовах турбулентності бізнес-середовища питання ризикоорієнтованого управління набуває все більшої актуальності. Кадровий аудит, як інструмент забезпечення ефективного управління людськими ресурсами, займає важливе місце в системі управління ризиками підприємства. У цьому огляді розглянуто сучасні підходи та дослідження, які стосуються ролі кадрового аудиту у ризикоорієнтованому управлінні.

Згідно з дослідженнями (Іванова, 2020; Петренко, 2019), кадровий аудит визначається як комплексна оцінка кадрових процесів, політик і процедур у контексті їх відповідності стратегічним цілям підприємства. Багато авторів наголошують на важливості системного підходу до кадрового аудиту, що включає аналіз компетенцій персоналу, ефективності роботи HR-процесів та дотримання нормативно-правових вимог

(Smith & Johnson, 2021).

Ризикоорієнтоване управління (Risk-Oriented Management) є сучасною парадигмою, що базується на ідентифікації, оцінці та управлінні ризиками, які можуть вплинути на досягнення цілей підприємства. Дослідники, такі як Brown (2020) та Довженко (2021), зазначають, що кадровий аудит дозволяє ідентифікувати ключові ризики, пов'язані з людським капіталом, наприклад, ризики низької мотивації, плинності кадрів або невідповідності компетенцій вимогам ринку.

Практичний досвід впровадження кадрового аудиту демонструє, що підприємства, які активно використовують цей інструмент, знижують ризики, пов'язані з неефективним управлінням персоналом (Miller, 2021). Наприклад, міжнародні корпорації, такі як Google та Microsoft, застосовують кадровий аудит для оцінки потенційних загроз у сфері управління талантами (Johnson & White, 2022).

На думку деяких авторів (Артюх-Пасюта, 2014), внутрішній аудит дозволяє здійснити комплексну перевірку управлінських практик і визначити зони ризику, що є важливим для формування довгострокових стратегій підприємства.

Кадровий аудит є невід'ємною складовою ризикоорієнтованого управління, забезпечуючи системний підхід до ідентифікації та мінімізації ризиків, пов'язаних з людським капіталом.

Дослідження підтверджують, що впровадження ризикоорієнтованого підходу дозволяє зменшити ймовірність фінансових та репутаційних втрат за рахунок точного і структурованого аналізу ризиків, пов'язаних з людським капіталом (Миндришора, 2024). Інтеграція кадрового

аудиту в стратегію управління підприємством дозволяє підвищити його стійкість та конкурентоспроможність у довгостроковій перспективі.

Незважаючи на переваги, кадровий аудит стикається з перешкодами через недостатність фінансування, технічного забезпечення та кваліфікованих кадрів (Монастирський, 2022). Основними викликами, з якими стикаються підприємства при впровадженні кадрового аудиту, є брак кваліфікованих спеціалістів, відсутність стандартизованих методик та складність інтеграції результатів аудиту в загальну систему управління ризиками (Сидоренко, 2020). Майбутні дослідження повинні зосереджуватися на розробці уніфікованих підходів до оцінки ризиків у сфері HR та адаптації кадрового аудиту до умов цифрової трансформації.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення ролі кадрового аудиту у забезпеченні ефективного ризикоорієнтованого управління підприємством, а також оцінка його впливу на мінімізацію ризиків, пов'язаних з людським капіталом.

В процесі написання статті були поставлені та вирішені наступні завдання:

–проаналізувати сучасні підходи до кадрового аудиту та його місце в системі управління підприємством;

–ідентифікувати ключові ризики, які можуть виникати у сфері управління персоналом;

–дослідити інструменти кадрового аудиту, які сприяють зниженню ризиків;

–визначити практичні аспекти впровадження кадрового аудиту в системи ризикоорієнтованого управління;

–надати рекомендації щодо підвищення ефективності використання кадрового аудиту в умовах цифрової трансформації бізнесу.

Для вирішення поставлених завдань використовувались методи теоретичного узагальнення – для визначення ролі кадрового аудиту в забезпеченні ефективного ризикоорієнтованого управління підприємством, абстрактно-логічний – для виокремлення окремих

видів ризиків, пов'язаних з персоналом, графічний – для унаочнення класифікації ризиків, аналізу та синтезу – для надання рекомендацій щодо підвищення ефективності використання кадрового аудиту в умовах цифрової трансформації бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ризикоорієнтоване управління персоналом передбачає систематичний аналіз та оцінку загрози ризиків, які можуть вплинути на функціонування підприємства. Результати проведеного дослідження дозволили систематизувати основні типи ризиків, які виникають у цій сфері (рис. 1).

Основними типами ризиків, на нашу думку, є:

1. Ризики, пов'язані з кваліфікацією та компетенціями персоналу:

–**Недостатня кваліфікація співробітників:** згідно з дослідженнями (Brown, 2021), брак необхідних навичок серед персоналу може значно впливати на реалізацію стратегічних цілей.

–**Невідповідність компетенцій вимогам ринку:** швидка еволюція технологій та ринкових умов призводить до потреби у постійному навчанні та перекваліфікації персоналу.

2. Ризики плинності кадрів:

–**Високий рівень плинності:** як зазначає Коваленко (2022), втрата ключових співробітників не тільки знижує продуктивність, але й створює додаткові витрати на найм та адаптацію нових кадрів.

–**Недостатня мотивація та залученість:** низький рівень задоволеності роботою сприяє зростанню кількості звільнень.

3. Ризики організаційного характеру:

–**Неефективна структура управління персоналом:** це може спричинити дублювання функцій або, навпаки, недостатнє виконання важливих задач.

–**Відсутність прозорості системи оцінки результативності:** згідно з даними White et al. (2020), це ускладнює ідентифікацію низькоефективних працівників.

4. Ризики, пов'язані з нормативно-правовими аспектами:

–*Недотримання трудового законодавства*: це може призвести до штрафів, судових позовів та втрати репутації.

–*Відсутність політик щодо рівності та інклюзивності*: зростаючі вимоги до корпоративної соціальної відповідальності роблять ці аспекти

критично важливими.

5. Ризики, спричинені цифровізацією:

–*Кіберзагрози*: зростання обсягу даних про персонал робить підприємства вразливими до атак.

–*Відсутність цифрових навичок*: працівники можуть не мати достатніх знань для роботи з сучасними інструментами, що впливає на продуктивність.

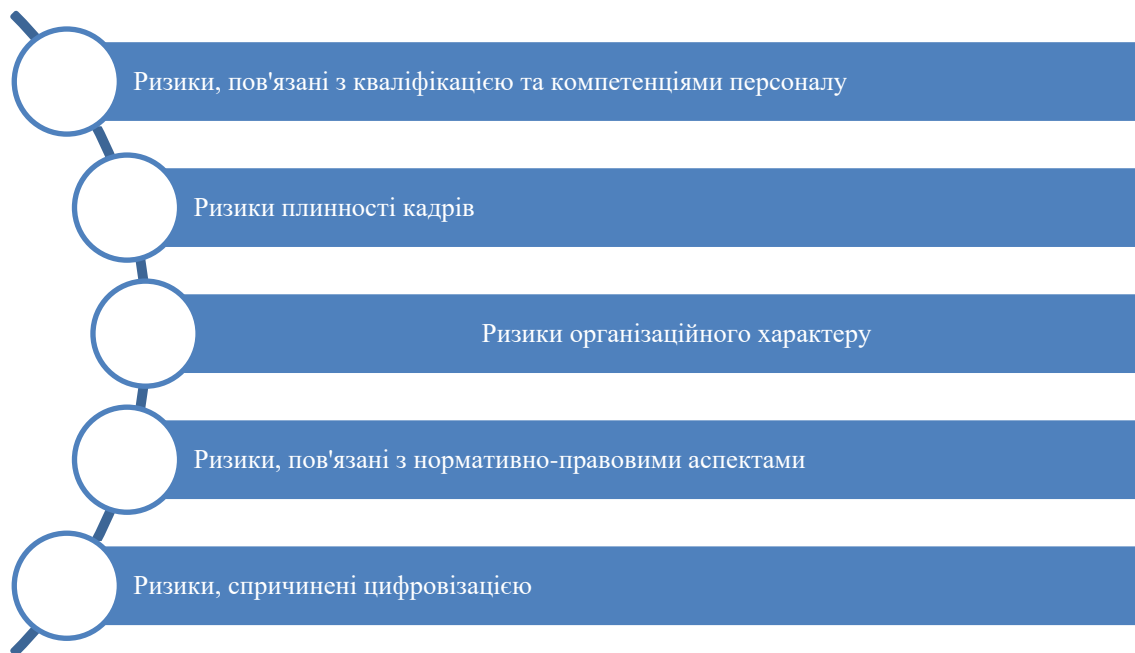


Рис. 1. Основні типи ризиків, які виникають у результаті ризикоорієнтованого управління персоналом підприємства

Джерело: систематизовано автором на основі [1-15]

Методи ідентифікації ризиків. Для ідентифікації ключових ризиків у сфері управління персоналом можуть використовуватися такі інструменти:

1. SWOT-аналіз;
2. Оцінка ключових показників ефективності (KPI);
3. HR-аналітика.

SWOT-аналіз дозволяє виявити сильні та слабкі сторони управління персоналом, а також загрози й можливості.

Як зазначають дослідники (Іванова, 2020; Brown, 2021), SWOT-аналіз кадрової системи дає змогу:

1. Виявити сильні сторони кадрової політики підприємства, такі як висока кваліфікація персоналу, ефективні HR-

процеси чи мотиваційні програми.

2. Ідентифікувати слабкі місця, наприклад, відсутність чітких стандартів оцінки персоналу, низький рівень залученості співробітників або плинність кадрів.

3. Оцінити можливості, які може використати підприємство, такі як впровадження нових технологій у HR-управління, зростання попиту на спеціалістів певної галузі чи розвиток програм підвищення кваліфікації.

4. Аналізувати загрози, що можуть виникати через зовнішні фактори, наприклад, демографічні зміни, законодавчі обмеження чи економічну нестабільність.

SWOT-аналіз є ключовим інструментом для ідентифікації ризиків у кадровій системі підприємства. Дослідження (Коваленко, 2022) демонструють, що систематичне використання SWOT-аналізу в кадровому аудиті дозволяє:

–виявити та класифікувати ризики відповідно до їхнього впливу на досягнення стратегічних цілей;

–розробити заходи для мінімізації слабких місць та використання можливостей;

–створити базу для подальшого впровадження ризикоорієнтованих підходів до управління.

На практиці проведення SWOT-аналізу кадрової системи може включати такі етапи:

1. *Збір даних:* анкетування персоналу, аналіз показників ефективності, вивчення звітності HR-відділу.

2. *Оцінка факторів:* визначення внутрішніх і зовнішніх факторів, які впливають на кадрову систему.

3. *Створення матриці SWOT:* формування переліку сильних, слабких сторін, можливостей та загроз.

4. *Розробка рекомендацій:* визначення конкретних дій для покращення управління людськими ресурсами та зниження ризиків.

SWOT-аналіз кадрової системи є невід'ємним елементом проведення кадрового аудиту в ризикоорієнтованому управлінні. Його використання забезпечує всебічну оцінку стану кадрової політики, ідентифікацію ризиків та розробку стратегій для підвищення ефективності управління людським капіталом. Впровадження цього інструменту сприяє підвищенню стійкості підприємства в умовах динамічного середовища.

Оцінка ключових показників ефективності (КПІ) допомагає моніторити результативність роботи персоналу. Оцінка ключових показників ефективності (КПІ) є основним інструментом управління продуктивністю, який дозволяє вимірювати та оцінювати досягнення поставлених цілей. У контексті кадрового аудиту КПІ

забезпечують можливість об'єктивно аналізувати ефективність кадрових процесів і оцінювати їх вплив на загальну стратегію управління ризиками.

Як відзначають дослідники (Johnson & White, 2021; Коваленко, 2022), використання КПІ у кадровому аудиті забезпечує:

1. *Оцінку ефективності HR-процесів:* КПІ дозволяють визначити рівень продуктивності працівників, результативність рекрутингу, адаптації, навчання та розвитку персоналу.

2. *Ідентифікацію ризиків:* Зокрема, ризиків, пов'язаних із високою плинністю кадрів, недостатньою мотивацією або низьким рівнем компетенцій.

3. *Моніторинг досягнення стратегічних цілей:* Використання КПІ забезпечує зіставлення результатів HR-активностей з довгостроковими цілями підприємства.

Використання КПІ у системі ризикоорієнтованого управління кадровими ресурсами передбачає наступні кроки:

1. *Визначення релевантних показників:* До ключових КПІ можна віднести рівень плинності кадрів, середній час закриття вакансії, коефіцієнт залученості співробітників, рівень навчання та підвищення кваліфікації.

2. *Збір і аналіз даних:* Регулярний збір даних щодо обраних показників дозволяє виявити тенденції та потенційні проблеми у сфері HR.

3. *Впровадження заходів для зниження ризиків:* На основі аналізу КПІ можна розробити рекомендації для оптимізації HR-процесів і мінімізації ризиків.

Приклади КПІ у кадровому аудиті

1. *Рівень плинності кадрів:* Високий показник може свідчити про проблеми з корпоративною культурою, умовами праці чи системою мотивації.

2. *Середній час закриття вакансій:* Довготривалий пошук працівників вказує на потенційні прогалини у процесах рекрутингу або конкурентоспроможності пропозиції роботодавця.

3. Рівень залученості співробітників:
Низький рівень залученості є показником ризику втрати ключових співробітників чи зниження продуктивності.

Вважаємо, що основними перевагами використання KPI у кадровому аудиті є:

–Об'єктивність: KPI забезпечують кількісну оцінку ефективності HR-процесів.

–Прозорість: Показники дають змогу прозоро оцінювати результати та комунікувати їх керівництву.

–Оперативність: Регулярний моніторинг KPI дозволяє своєчасно реагувати на зміни та запобігати ризикам.

Оцінка ключових показників ефективності (KPI) є важливим елементом кадрового аудиту, який забезпечує об'єктивний аналіз HR-процесів та ідентифікацію ризиків. Використання KPI у ризикоорієнтованому управлінні дозволяє підприємствам своєчасно адаптуватися до змін у середовищі та підвищувати ефективність управління людськими ресурсами. Інтеграція KPI у кадровий аудит сприяє досягненню стратегічних цілей та мінімізації ризиків, пов'язаних із людським капіталом.

HR-аналітика є сучасним інструментом управління персоналом, який базується на зборі, аналізі та інтерпретації даних, пов'язаних із людським капіталом. У контексті кадрового аудиту HR-аналітика забезпечує глибокий аналіз тенденцій, ідентифікацію ризиків та підтримку прийняття обґрунтованих рішень у сфері управління персоналом.

HR-аналітика виступає як невід'ємний елемент кадрового аудиту, що дозволяє:

–Аналізувати продуктивність персоналу: HR-аналітика використовує метрики для оцінки ефективності роботи співробітників, відстеження їхнього прогресу та визначення потенційних проблем.

–Ідентифікувати ключові ризики: Наприклад, ризики плинності кадрів, недостатньої мотивації чи дефіциту критичних навичок у команді.

–Прогнозувати майбутні виклики: Використовуючи моделювання даних, HR-

аналітика дозволяє прогнозувати потенційні проблеми, такі як недоліки у наборі персоналу чи демографічні зміни.

–Підтримувати прийняття стратегічних рішень: Дані HR-аналітики забезпечують керівництво підприємства об'єктивною інформацією для формування стратегій розвитку персоналу.

Дослідники (Johnson, 2021; Петренко, 2022) виокремлюють кілька ключових методів HR-аналітики, які можуть бути застосовані у кадровому аудиті:

–Аналіз плинності кадрів: Дозволяє оцінити причини звільнень та розробити заходи для їх мінімізації.

–Моніторинг рівня залученості персоналу: Використання опитувань та інструментів для аналізу залученості співробітників допомагає зрозуміти їхнє ставлення до роботи.

–Оцінка компетенцій та навичок: HR-аналітика дозволяє створити карту навичок співробітників та виявити прогалини у професійній підготовці.

–Прогнозування продуктивності: Моделювання продуктивності команди на основі історичних даних.

HR-аналітика сприяє зниженню ризиків у кадровому аудиті завдяки:

–ранньому виявленню проблем - швидка ідентифікація тенденцій та потенційних загроз.

–точності даних - аналітичні інструменти дозволяють уникнути суб'єктивності у прийнятті рішень.

–підтримці стратегічного планування - HR-аналітика забезпечує керівництво підприємства необхідними даними для довгострокового планування.

Вважаємо, що основними перевагами інтеграції HR-аналітики у кадровий аудит є наступні:

–підвищення точності аудиту - дані HR-аналітики забезпечують об'єктивний підхід до оцінки HR-процесів.

–покращення прийняття рішень - аналіз даних сприяє обґрунтованим та стратегічно правильним рішенням.

–скорочення витрат - завдяки виявленню неефективностей у HR-процесах підприємства можуть

оптимізувати ресурси.

Підприємства, які успішно інтегрували HR-аналітику у кадровий аудит, знижують ризики втрати ключових працівників, підвищують продуктивність та покращують управління талантами. Наприклад, у міжнародних компаніях, таких як Google та IBM, HR-аналітика використовується для прогнозування потреб у персоналі, оцінки мотивації та ефективності співробітників.

HR-аналітика є потужним інструментом, який значно підвищує ефективність кадрового аудиту. Її інтеграція у ризикоорієнтоване управління

дозволяє підприємствам ідентифікувати ключові ризики, підвищувати залученість персоналу та забезпечувати об'єктивність у прийнятті стратегічних рішень. У майбутньому роль HR-аналітики у кадровому аудиті тільки зростатиме, оскільки вона сприяє адаптації підприємств до динамічних змін у бізнес-середовищі.

За результатами проведеного дослідження були узагальнені переваги та недоліки використанні вищевказаних інструментів для ідентифікації ключових ризиків у сфері управління персоналом (таблиця 1).

Таблиця 1

Переваги та недоліки інструментів для ідентифікації ключових ризиків у сфері управління персоналом

	Переваги		Недоліки	
SWOT-аналіз	Простота використання	SWOT-аналіз легко адаптується до специфіки кадрового аудиту, що робить його доступним навіть для малих підприємств	Суб'єктивність	Результати можуть залежати від упереджень аналітиків чи недостатнього досвіду персоналу
	Комплексність	Інструмент дозволяє оцінити внутрішні сильні та слабкі сторони, а також зовнішні можливості та загрози	Обмеженість	SWOT-аналіз не дає точних кількісних оцінок, що може бути недоліком у сучасних умовах, орієнтованих на дані
	Гнучкість	Метод можна використовувати для різних аспектів HR-управління, таких як мотивація, компетенції чи організаційна структура	Не завжди враховує динамічні зміни	Аналіз може бути неактуальним при швидких змінах у зовнішньому середовищі
	Розробка стратегій	Результати SWOT-аналізу можуть бути базою для створення планів з мінімізації ризиків та розвитку людського капіталу		
Оцінка ключових показників	Кількісна оцінка	KPI дозволяє чітко вимірювати результативність HR-процесів, таких як плинність кадрів, час закриття вакансій чи рівень залученості співробітників	Складність вибору релевантних KPI	Некоректно обрані показники можуть спотворити реальну картину ефективності
	Прозорість	Всі показники можуть бути зрозумілими для керівництва та співробітників	Витрати	Впровадження та підтримка системи KPI потребує інвестицій у

		Переваги	Недоліки	
				технології та навчання персоналу
	Моніторинг у реальному часі	Постійний збір даних дає змогу швидко реагувати на відхилення чи проблеми	Ризик вузького підходу	Зосередження лише на кількісних показниках може ігнорувати важливі якісні аспекти, такі як культура чи інновації
	Фокус на досягненні цілей	KPI дозволяє зіставити результати HR-активностей з довгостроковими стратегічними цілями компанії		
HR-аналітика	Глибокий аналіз	Використання великих даних дозволяє детально аналізувати тренди та закономірності у сфері управління персоналом	Складність у впровадженні	HR-аналітика вимагає значних інвестицій у програмне забезпечення та навчання фахівців
	Прогнозування	HR-аналітика дозволяє прогнозувати ризики, наприклад, втрату ключових працівників або ефективність тренінгових програм	Залежність від якості даних	Неповні або некоректні дані можуть призвести до неправильних висновків
	Обґрунтованість рішень	Дані аналітики забезпечують прийняття об'єктивних рішень у сфері HR	Ризик порушення конфіденційності	Зберігання та обробка великих обсягів персональних даних потребують високого рівня кібербезпеки
	Автоматизація	Сучасні аналітичні платформи значно скорочують час обробки даних		

Джерело: систематизовано автором на основі [1-15]

Кожен з інструментів має свої переваги та недоліки, тому їх використання доцільно комбінувати залежно від специфіки підприємства та цілей кадрового аудиту. SWOT-аналіз є зручним для загального огляду, KPI забезпечує точну кількісну оцінку, а HR-аналітика дозволяє робити прогнозування та приймати обґрунтовані рішення.

Ґрунтуючись на результатах проведеного дослідження, вважаємо за потрібне розробити рамкові рекомендації щодо підвищення ефективності використання кадрового аудиту в умовах цифрової трансформації (рис. 2).

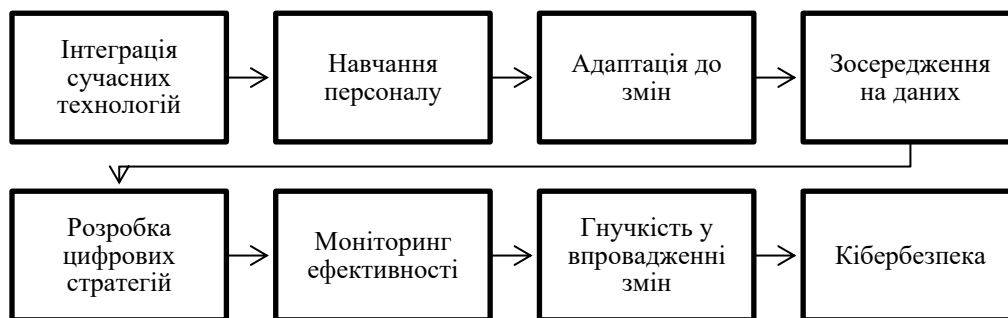


Рис. 2. Рамкові рекомендації щодо підвищення ефективності використання кадрового аудиту в умовах цифрової трансформації

Джерело: розроблено автором на основі [1-15]

Основними пропозиціями, на нашу думку, є:

1. *Інтеграція сучасних технологій* - використання хмарних платформ та аналітичного ПЗ для автоматизації процесів збору та аналізу даних, що підвищує точність і оперативність кадрового аудиту.

2. *Навчання персоналу* - підготовка HR-фахівців до роботи з новими інструментами, такими як HR-аналітика, великий дані та штучний інтелект.

3. *Адаптація до змін* - регулярний перегляд і оновлення підходів до кадрового аудиту з урахуванням нових цифрових тенденцій і ризиків.

4. *Зосередження на даних* - впровадження культури прийняття рішень на основі даних для підвищення об'єктивності та прозорості кадрових процесів.

5. *Розробка цифрових стратегій* - створення чіткої стратегії впровадження цифрових рішень у HR-процеси, орієнтованої на довгострокові цілі бізнесу.

6. *Моніторинг ефективності* - використання KPI для постійної оцінки результатів кадрового аудиту та його впливу на досягнення стратегічних цілей.

7. *Гнучкість у впровадженні змін* - застосування гнучких підходів до управління проектами у процесах вдосконалення кадрового аудиту.

8. *Кібербезпека* - забезпечення захисту даних співробітників у цифрових системах для уникнення витоків і зловживань.

Висновки. Проведене дослідження підтвердило важливість кадрового аудиту як невід'ємної складової ризикоорієнтованого управління підприємством. Використання таких інструментів, як SWOT-аналіз, оцінка ключових показників ефективності (KPI) та HR-аналітика, забезпечує системний підхід до ідентифікації, аналізу та мінімізації ризиків, пов'язаних з людським капіталом.

Кадровий аудит дозволяє ідентифікувати слабкі місця у кадровій політиці, зокрема ризики, пов'язані з низькою кваліфікацією персоналу, високою плинністю кадрів, недостатньою

залученістю співробітників та невідповідністю компетенцій сучасним вимогам ринку. Використання кадрового аудиту підвищує здатність підприємств до адаптації в умовах цифрової трансформації.

SWOT-аналіз забезпечує комплексний огляд внутрішніх сильних і слабких сторін, а також зовнішніх можливостей і загроз, що сприяє розробці ефективних стратегій управління. Оцінка KPI дозволяє здійснювати кількісну оцінку HR-процесів, що допомагає зіставити їх з довгостроковими цілями підприємства. HR-аналітика забезпечує глибокий аналіз даних, прогнозування ризиків та підтримку обґрунтованих стратегічних рішень.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що основними викликами на шляху впровадження на підприємствах кадрового аудиту, є: недостатність фінансування та технічного забезпечення для впровадження сучасних інструментів аудиту; брак кваліфікованих спеціалістів у сфері HR-аналітики; необхідність забезпечення кібербезпеки під час роботи з великими обсягами персональних даних.

Проведення подальших досліджень щодо впровадження на підприємствах кадрового аудиту дозволить здійснити: інтеграцію цифрових рішень, таких як автоматизовані HR-платформи, для підвищення точності та ефективності кадрового аудиту; удосконалити розвиток культури прийняття рішень на основі даних серед керівництва та співробітників HR-відділу; розробити уніфіковані стандарти кадрового аудиту для підвищення прозорості та порівнюваності результатів.

Таким чином, впровадження кадрового аудиту із сучасними аналітичними інструментами є ключовим фактором для підвищення конкурентоспроможності підприємств. Подальші дослідження мають зосередитися на адаптації кадрового аудиту до умов цифрової трансформації, розвитку аналітичних платформ і формуванні навчальних програм для HR-спеціалістів.

Література:

1. Brown, T. (2020). *Risk-oriented management in human resources: A modern approach*. Journal of Strategic Management, 12(3), 45-59.
2. Google. (n.d.). *Using HR analytics for predictive workforce planning*. Retrieved from [<https://hr.google.com>].
3. Johnson, A., & White, R. (2021). *HR analytics: Improving workforce efficiency*. International HR Journal, 18(4), 33-47.
4. Miller, J. (2021). *Case studies in HR auditing: Lessons learned*. Global HR Review, 15(5), 78-92.
5. Smith, L., & Johnson, P. (2021). *Employee retention and risk management: A proactive approach*. Human Capital Studies, 14(2), 20-35.
6. White, D., & Carter, E. (2020). *Strategic HR auditing: Tools and techniques*. Journal of Organizational Studies, 10(1), 55-70.
7. Артюх-Пасюта, О. В. (2014). Теоретичні основи внутрішнього аудиту та його місце у системі управління підприємством. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 8(2), 16. Retrieved from <http://www.irbis-nbuv.gov.ua>
8. Довженко, В. (2021). Роль кадрового аудиту в управлінні ризиками. *Економіка і суспільство*, 34(4), 48-53.
9. Іванова, А. (2020). Сучасні підходи до оцінки ризиків у сфері управління персоналом. *Вісник менеджменту*, 15(3), 14-19.
10. Коваленко, О. (2022). Кадровий аудит як інструмент ризикоорієнтованого управління. *Науковий вісник економіки*, 25(2), 112-119.
11. Миндришора, Р. (2024). Роль державного фінансового контролю в запобіганні корупції та фінансових злочинів. *Архів Чернівецького національного університету*, 5(4), 41. Retrieved from <https://archer.chnu.edu.ua>
12. Мігус, І. (2023). Стратегічне управління людськими ресурсами підприємств на основі цифрових компетенцій. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (2(70), 131-138. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-70-131-138>
13. Монастирський, Г. Л. (2022). Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах війни та післявоєнної відбудови України. *Тернопільський національний економічний університет*, 31(5), 88. Retrieved from <http://dspace.wunu.edu.ua>
14. Петренко, М. (2022). Використання HR-аналітики у цифровій трансформації підприємств. *Сучасні тенденції управління*, 7(1), 25-31.
15. Подолянчук, О. А. (2020). Університетська підтримка кадрового аудиту: досвід України. *Сократес*, 42(13), 357. Retrieved from <http://socrates.vsau.org>