

# ІНВЕСТИЦІЇ: ПРАКТИКА ТА ДОСВІД

ISSN 2306-6814



9 772306 681405

Науково-практичний журнал

№24 грудень 2024

Головний редактор:

**Ємельянов В.М.,**  
доктор наук з державного управління,  
професор, заслужений діяч науки  
і техніки України

Заступники головного редактора:

**Антонова Л.В.,**  
кандидат економічних наук, доктор наук  
з державного управління, професор  
**Нора Г.А.,**  
доктор економічних наук, професор

Відповідальні секретарі:

**Штиршов О.М.,** кандидат наук з  
державного управління, доцент  
**Тимофеев С.П.,** кандидат наук з  
державного управління, доцент  
**Кучеренко Г.Б.**

Члени редакційної колегії:

**Abbas Mardani, Ph.D. in Philosophy Management (USA)**  
**Бартош Гордецки,** доктор політичних наук, професор факультету журналістики й політичних наук Університету імені Адама Міцкевича (м. Познань, Польща)  
**Беглиця В. П.,** кандидат економічних наук, доктор наук з державного управління, професор  
**Гармідер А. Д.,** доктор економічних наук, доцент  
**Гнат'єва Т. М.,** кандидат економічних наук, доцент  
**Гришова І. Ю.,** доктор економічних наук  
**Дацій О. І.,** доктор економічних наук  
**Денисенко М. П.,** доктор економічних наук, професор  
**Козловський С. В.,** доктор економічних наук, професор  
**Кравчук А. О.,** кандидат економічних наук, доцент  
**Кушнір С. О.,** кандидат економічних наук, професор  
**Лазарева О. В.,** доктор економічних наук, професор  
**Ніколюк О. В.,** доктор економічних наук, професор  
**Плеханов Д. О.,** кандидат економічних наук, доктор наук з державного управління, професор  
**Резнікова Н. В.,** доктор економічних наук, професор  
**Сазонець І. А.,** доктор економічних наук, професор  
**Сазонець О. М.,** доктор економічних наук, професор  
**Сорока С. В.,** доктор наук з державного управління, професор  
**Стоян О. Ю.,** кандидат економічних наук, доктор наук з державного управління, доцент  
**Тарасова Т. О.,** доктор економічних наук, професор  
**Чвортко Л. А.,** кандидат економічних наук, доцент  
**Яременко Л. М.,** к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів, обліку і оподаткування  
**Ярошевська О. В.,** доктор економічних наук, професор

# ІНВЕСТИЦІЇ:

ПРАКТИКА ТА ДОСВІД

№ 24 грудень 2024 р.

Журнал засновано у січні 2002 року.  
Виходить 2 рази на місяць

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з питань

ЕКОНОМІКИ ТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Категорія «Б»

(Наказ Міністерства освіти і науки України від 02.07.2020 № 886)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 281, 292

ІНДЕКСАЦІЯ ВИДАННЯ В НАУКОМЕТРИЧНИХ БАЗАХ:

- Index Copernicus (IC);
- SIS;
- Google Scholar.

Свідоцтво КВ № 23727-13567ПП від 17.12.2018 року  
ISSN 2306-6814

Передплатний індекс: 23892

Адреса редакції:

04112, м. Київ, вул. Дорогожицька, 18, к. 29

Поштова адреса:

04112, м. Київ, вул. Дорогожицька, 18, к. 29

Телефон: (044) 223-26-28, 458-10-73  
(050) 382-06-63

E-mail: [economy\\_2008@ukr.net](mailto:economy_2008@ukr.net)  
[www.nayka.com.ua](http://www.nayka.com.ua)  
[www.investplan.com.ua](http://www.investplan.com.ua)

Засновники:

*Чорноморський національний університет  
імені Петра Могили,  
ТОВ "ДКС Центр"*  
Видавець:  
*ТОВ "ДКС Центр"*

Передрукування дозволяється лише за згодою редакції.

Відповідальність за добір і викладення фактів несуть автори. Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій.

За зміст та достовірність реклами несе відповідальність рекламодавець.

Рекомендовано до друку Вченою Радою 17.12.24 р.  
Підписано до друку 17.12.24 р.

Формат 60x84 1/8, Ум. друк. арк. 35.2.

Наклад — 1000 прим.

Папір крейдований, друк офсетний.

Замовлення № 1712/2.

Віддруковано у ТОВ «ДКС Центр»

м. Київ, пров. Куренівський, 17

Тел. (044) 537-14-34

© ІНВЕСТИЦІЇ: ПРАКТИКА ТА ДОСВІД, 2024



# РОЗМІЩЕННЯ СТАТТІ

## 1. Вимоги щодо змісту наукової статті.

1.1. Високий науковий рівень статті.

1.2. Приймаються раніше не опубліковані наукові статті.

1.3. Автор несе відповідальність за оригінальність тексту статті (за плагіат відповідає автор).

1.4. Стаття повинна бути написана українською, російською або англійською мовою.

1.5. Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, власних назв, географічних назв та інших відомостей, а також за те, що в матеріалах не містяться дані, що не підлягають відкритій публікації.

1.6. Остаточне рішення про публікацію ухвалюється Редакційною колегією, яка також залишає за собою право на додаткове рецензування, редагування і відхилення статей.

## 2. Вимоги щодо оформлення наукової статті.

2.1. У статті з лівого боку має стояти індекс УДК (Регистр – «ВСЕ ПРОПИСНЫЕ»)

2.2. Ініціали та прізвище автора. Через кому після ПІБ зазначається науковий ступінь, вчене звання, посада, науковий заклад. (На мові статті, українською (якщо стаття не україномовна) та англійською мовою). ORCID ID.

2.3. Назва статті (Регистр – «Как в предложениях») мовою статті, українською (якщо стаття не україномовна) та англійською мовою.

2.4. Анотація.

2.4.1. Мовою статті (обсяг не менш як 100 слів).

2.4.2. Англійською мовою (обсяг не менш як 1800 знаків без пробілів).

2.4.3. У статті не українською мовою обов'язкова анотація українською мовою (обсяг не менш як 1800 знаків без пробілів).

2.5. Ключові слова (5–8 слів) мовою статті, українською (якщо стаття не україномовна) та англійською мовою.

2.6. Текст статті.

У статті повинні міститись (із виділенням у тексті) такі елементи:

— постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;

— аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття;

— формулювання цілей статті (постановка завдання);

— виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових

результатів;

— висновки з проведеного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі;

— список літератури;

— список літератури (References) в романському алфавіті.

Згідно з новими правилами, які враховують вимоги міжнародних систем цитування, автори статей повинні давати список літератури в двох варіантах: один мовою оригіналу і окремим блоком той же список літератури (References) в романському алфавіті (harvard reference system), повторюючи в ньому в тому ж порядку всі джерела літератури, незалежно від того, чи є серед них іноземні.

Для правильного оформлення, скористайтеся рекомендаціями <http://www.economy.in.ua/d/references.doc> або замовте цю послугу в редакції (див. анкету для автора).

## 3. Технічні вимоги до статті.

3.1. Обсяг рукопису — 20—35 тис. знаків, включаючи рисунки, таблиці.

3.2. Стаття повинна бути виконана у форматі А-4 текстового редактора Microsoft Word for Windows (шрифт – Times New Roman). Якщо стаття зроблена в редакторі Microsoft Word (версія 2007) і має розширенням .docx, обов'язково потрібно відправити додатково файли статті Perezberezeni u format .doc dla Microsoft Word (версія 97-2003) або .rtf. Назва файлу має відповідати прізвищу автора (наприклад: Іванов або Ivanov).

3.3. Кількість табличного матеріалу та ілюстрацій повинна бути доречною. Цифровий матеріал подається у таблиці, що має порядковий номер (наприклад, Таблиця 1.) і назву (друкується над таблицею посередині жирним шрифтом). Ілюстрації також потрібно нумерувати і вони повинні мати назви, які вказуються під кожною ілюстрацією (наприклад, Рис. 2. Переваги ефективної структуризації попиту).

3.4. Рисунки, виконані у MS Word, потрібно згрупувати; вони повинні бути єдиним графічним об'єктом. Для рисунків, зроблених у програмі Excel, потрібно додатково до статті відправити файл Excel (2003).

3.5. Формули виконуються за допомогою вбудованого редактора формул MS Equation і нумеруються з правого боку.

3.6. Посилання на літературу в тексті необхідно подавати в квадратних дужках, наприклад, [3, с. 35; 8, с. 56–59], в яких перша цифра вказує порядковий номер джерела в списку літератури, а друга – відповідну сторінку в цьому джерелі; одне джерело (зі сторінкою) відокремлюється від іншого крапкою з комою.

3.7. У статті не повинно бути переносу слів та макросів При наборі слід вимкнути автоматичний «м'який» перенос (заборонені «примусові» переноси – за допомогою дефісу). Абзаци позначати тільки клавішею «Enter», не застосовувати пробіли або табуляцію (клавіша «Tab»).

## 4. Матеріали, які потрібно подати до редакції.

4.1. Стаття, рисунки окремими файлами (якщо потрібно (див. пункт 3.4)).

4.2. Анкета (скачати на сайті).

4.3. Рецензія на статтю\* (з підписом рецензента та печаткою):

— якщо автор або один із співавторів не має наукового ступеня (статті українською, російською або англійською мовами);

— якщо в статті один автор, який не має наукового ступеня доктора наук (статті англійською мовою).

Матеріали надсилати на електронну адресу [economy\\_2008@ukr.net](mailto:economy_2008@ukr.net)

\* Рецензію та витяг редакція має право запросити у автора з науковим ступенем.

# ІНВЕСТИЦІЇ: ПРАКТИКА ТА ДОСВІД

№ 24 грудень 2024 р.

## У НОМЕРІ:

### Економічна наука

Заруцька О. П., Качула С. В., Добровольська О. В., Сальникова Т. В.

Реалізація бюджетно-податкової політики в Україні в умовах нестабільності ..... 7

Захарчук О. В., Самофалова М. О.

Розвиток сільськогосподарського машинобудування: минуле, сучасне та майбутнє ..... 16

Ігнатенко М. М., Коцуф В. В., Пеньковський В. С.

Ефективність та напрями використання цифрових фінансових інструментів  
у підприємницькій діяльності в Україні ..... 22

Зверев В. П., Прокопович-Ткаченко Д. І., Саричев В. І., Хрушков Б. С., Бушков В. Г.

Цифрова економіка України: адаптивні моделі забезпечення безпеки в умовах зростання  
гібридних кіберзагроз ..... 28

Кононенко Ж. А., Кононець Н. В., Набасов Ю. В.

Економічна ефективність ІТ-технологій у агробізнесі ..... 34

Кузнєцова Т. В., Банар О. В., Понедільчук Т. В., Черняєв О. С., Кузнєцов Є. С.

Європейські моделі правового регулювання підприємництва: інтеграція бізнес-аналітики, управлінського  
консалтингу й інноваційних інформаційних технологій ..... 40

Дергалюк Б. В., Лактіонова В. В.

Рейдерство як детермінанта інвестиційної непривабливості України: необхідність інвестицій  
у захист бізнесу ..... 48

Меліхова Т. О., Меліхов Є. В., Лисенко С. В.

Удосконалення документування обліку, оподаткування та контролю надходження  
товарно-матеріальних цінностей для проведення якісного аналізу  
господарської діяльності в системі управління бізнесом ..... 54

Могилова А. Ю., Волошин І. С.

Вдосконалення рекламних кампаній в аспекті їх впливу на продажі комп'ютерної техніки ..... 62

Зеленін Ю. М.

Методичні підходи до оцінки результативності ресурсної ефективності металургії ..... 69

Коваль Н. І.

Біологічний актив як основа виробничого процесу у тваринництві: сутність, класифікація, управління ..... 73

Коваль С. В.

Організація та нормативно-правове забезпечення обліку кредитних ресурсів аграрних підприємств ..... 78

Козловський В. О.

Деякі аспекти функціонування виробничого менеджменту вітчизняних підприємств  
в сучасних умовах ..... 84

Козловський Є. В., Зараховський О. Є., Ткаченко Т. І.

Концепція розумного міста як чинник успішного розвитку міського туризму ..... 92

Пригодюк О. М.

Імідж в системі заходів інформаційного менеджменту підприємств ІТ-сфери України ..... 97

Сокуренко П. І., Малащенко Ю. А., Лисиченко О. О., Богдан О. І.

Антикризове управління персоналом: ефективні стратегії та інструменти в умовах економічної  
нестабільності ..... 103

Тімченко О. А., Правдюк М. В.

Аудит якості персоналу у бізнесі ..... 109

Уракін М. Г.

Формування політики державних запозичень для сталого відновлення та інвестиційного розвитку  
національної економіки ..... 115

Цвях О. М.

Фіскально-кредитний механізм економічного стимулювання облаштування самозаліснених земель,  
заліснення малопродуктивних угідь та неугідь: загальнонаціональний  
та місцевий рівень становлення ..... 125

Максименко І. Я., Курочка А. С.

Особливості проведення внутрішнього аудиту розрахунків за виплатами працівникам ..... 133

# ІНВЕСТИЦІЇ: ПРАКТИКА ТА ДОСВІД

№ 24 грудень 2024 р.

## У НОМЕРІ:

### *Економічна наука*

Завальський В. В.

Мотиваційні аспекти професійного розвитку персоналу на підприємствах ЄС: досвід для України ..... 138

Режко Д. С.

Проблеми та перспективи розвитку органів місцевого самоврядування в умовах економічної кризи ..... 145

Шашин О. Ю.

Інструменти антисипативного управління для ефективного реагування на зміни ринку в виробничій сфері ..... 151

### *Державне управління*

Помаза-Пономаренко А. А.

Еколого-інноваційні механізми публічного управління у сфері розвитку АПК в Україні ..... 158

Коваленко Б. В., Ігнатенко О. П.

Механізми публічного управління в пріоритетних напрямках відновлення економіки України ..... 165

Максимова А. Я.

Механізми державного регулювання розвитку України у післявоєнний період ..... 171

Антонова С. Є., Ференчук Г. А.

Зарубіжний досвід державного управління надання онкологічної допомоги населенню ..... 175

Курка М. В.

Методологія оцінювання ефективності роботи органів студентського самоврядування як суб'єкта у сфері публічного управління та адміністрування ..... 179

Саламаха О. І.

Нормативно-правові основи взаємодії органів державної влади та бізнесу в Україні ..... 188

Сороченко М. В.

Нормативно-правове забезпечення участі громадськості в публічному управлінні України ..... 193

Хилевич Ю. І.

Організаційно-правове забезпечення стратегічної взаємодії у сфері правоохоронної діяльності в Україні ..... 199

Цвірко К. В.

Стратегічні напрями розвитку публічно-приватного партнерства в Україні ..... 204

Татарнікова Т. О.

Політичні механізми вдосконалення політики забезпечення внутрішньої безпеки ..... 212

# INVESTYTSIYI: PRAKTYKA TA DOSVID

№ 24 / 2024

## CONTENTS:

### *Economy*

Zarutska O., Kachula S., Dobrovolska O., Salnykova T.

IMPLEMENTATION OF BUDGETARY AND TAX POLICY IN UKRAINE IN CONDITIONS OF INSTABILITY ..... 7

Zakharchuk O., Samofalova M.

DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL MACHINERY: PAST, PRESENT AND FUTURE ..... 16

Ihnatenko M., Kotsur V., Penkovsky V.

EFFICIENCY AND DIRECTIONS OF USING DIGITAL FINANCIAL INSTRUMENTS IN BUSINESS ACTIVITIES  
IN UKRAINE ..... 22

Zvieriev V., Prokopovych-Tkachenko D., Sarychev V., Khruskov B., Bushkov V.

THE DIGITAL ECONOMY OF UKRAINE: ADAPTIVE SECURITY MODELS AMID RISING HYBRID CYBER THREATS ..... 28

Kononenko Zh., Kononets N., Nabasov Yu.

ECONOMIC EFFICIENCY OF IT TECHNOLOGIES IN AGRIBUSINESS ..... 34

Kuznietsova T., Banar O., Ponedilchuk T., Cherniaiev O., Kuznietsov Ye.

EUROPEAN MODELS OF LEGAL REGULATION OF ENTREPRENEURSHIP: INTEGRATION OF BUSINESS ANALYTICS,  
MANAGEMENT CONSULTING, AND INNOVATIVE INFORMATION TECHNOLOGIES ..... 40

Dergaliuk B., Laktionova V.

RAIDING AS A DETERMINANT OF UKRAINE'S INVESTMENT UNATTRACTIVENESS:  
THE NEED FOR BUSINESS PROTECTION INVESTMENTS ..... 48

Melikhova T., Melikhov Ye., Lysenko S.

IMPROVING DOCUMENTATION OF ACCOUNTING, TAXATION AND CONTROL OF THE RECEIPT OF GOODS AND MATERIALS  
FOR CONDUCTING A QUALITATIVE ANALYSIS OF ECONOMIC ACTIVITY  
IN THE BUSINESS MANAGEMENT SYSTEM ..... 54

Mohylova A., Voloshyn I.

IMPROVEMENT OF ADVERTISING CAMPAIGNS IN TERMS OF THEIR IMPACT ON COMPUTER EQUIPMENT SALES ..... 62

Zelenin Y.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSING THE PERFORMANCE OF RESOURCE EFFICIENCY  
IN METALLURGY ..... 69

Koval N.

BIOLOGICAL ASSET AS THE BASIS OF THE PRODUCTION PROCESS IN LIVESTOCK: ESSENCE, CLASSIFICATION,  
MANAGEMENT ..... 73

Koval S.

ORGANIZATION AND REGULATORY SUPPORT OF ACCOUNTING FOR CREDIT RESOURCES OF AGRICULTURAL  
ENTERPRISES ..... 78

Kozlovskiy V.

SOME ASPECTS OF THE FUNCTIONING OF PRODUCTION MANAGEMENT OF DOMESTIC ENTERPRISES  
IN MODERN CONDITIONS ..... 84

Kozlovskiy Ye., Zarakhovskiy O., Tkachenko T.

THE CONCEPT OF A SMART CITY AS A FACTOR OF THE SUCCESSFUL DEVELOPMENT OF URBAN TOURISM ..... 92

Prygodiuk O.

IMAGE IN THE SYSTEM OF INFORMATION MANAGEMENT MEASURES OF IT ENTERPRISES IN UKRAINE ..... 97

Sokurenko P., Malashenko Yu., Lysychenko O., Bohdan O.

ANTI-CRISIS PERSONNEL MANAGEMENT: EFFECTIVE STRATEGIES AND TOOLS IN CONDITIONS  
OF ECONOMIC INSTABILITY ..... 103

Timchenko O., Pravdiuk M.

PERSONNEL QUALITY AUDIT IN BUSINESS ..... 109

Urakin M.

FORMATION OF PUBLIC BORROWING POLICY FOR SUSTAINABLE RECOVERY AND INVESTMENT DEVELOPMENT  
OF THE NATIONAL ECONOMY ..... 115

Tsvyakh O.

FISCAL AND CREDIT MECHANISM OF ECONOMIC STIMULATION OF SELF-REFORESTATION OF LANDS, AFFORESTATION  
OF LOW-PRODUCTIVE LANDS AND NON-FORESTED LANDS: NATIONAL AND LOCAL  
LEVEL OF DEVELOPMENT ..... 125

Maksymenko I., Kurochka A.

PECULIARITIES OF INTERNAL AUDITING OF PAYMENTS TO EMPLOYEES ..... 133

# INVESTYTSIYI: PRAKTYKA TA DOSVID

№ 24 / 2024

## CONTENTS:

### *Economy*

Zavalskyi V.

MOTIVATIONAL ASPECTS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL AT EU ENTERPRISES: EXPERIENCE FOR UKRAINE ..... 138

Rezhko D.

PROBLEMS AND PROSPECTS OF THE DEVELOPMENT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC CRISIS ..... 145

Shashyn O.

ANTISYMPATHETIC MANAGEMENT TOOLS FOR EFFECTIVE RESPONSE TO MARKET CHANGES IN THE MANUFACTURING SECTOR ..... 151

### *Public administration*

Pomaza-Ponomarenk A.

ECOLOGICAL AND INNOVATIVE MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE SPHERE OF AGRICULTURAL DEVELOPMENT IN UKRAINE ..... 158

Kovalenko B., Ignatenko O.

MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION IN PRIORITY AREAS OF RECOVERY OF UKRAINE'S ECONOMY ..... 165

Maksymova A.

MECHANISMS OF STATE REGULATION OF THE DEVELOPMENT OF UKRAINE IN THE POST-WAR PERIOD ..... 171

Antonova S., Ferenchuk H.

FOREIGN EXPERIENCE IN PUBLIC ADMINISTRATION OF ONCOLOGY CARE DELIVERY TO THE POPULATION ..... 175

Kurka M.

METHODOLOGY FOR MEASURING THE EFFECTIVENESS OF STUDENT GOVERNMENT ORGANIZATIONS AS AN ACTOR IN THE FIELD OF PUBLIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT ..... 179

Salamakha O.

NORMATIVE AND LEGAL FOUNDATIONS OF INTERACTION BETWEEN GOVERNMENT AUTHORITIES AND BUSINESS IN UKRAINE ..... 188

Sorochenko M.

REGULATORY AND LEGAL ENSURANCE OF THE PUBLIC PARTICIPATION IN PUBLIC ADMINISTRATION OF UKRAINE ..... 193

Khylevych Y.

ORGANISATIONAL AND LEGAL SUPPORT FOR STRATEGIC COOPERATION IN THE FIELD OF LAW ENFORCEMENT IN UKRAINE ..... 199

Tsvirko K.

STRATEGIC DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN UKRAINE ..... 204

Tatarnikova T.

THE POLITICAL MECHANISMS OF IMPROVING OF THE INTERNAL SECURITY POLICY ..... 212

УДК 659.8.338.24

О. А. Тімченко,  
к. е. н., доцент кафедри менеджменту ім. професора Й.С. Завадського,  
Національний університет біоресурсів і природокористування України  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9221-078X>  
М. В. Правдюк,  
к. е. н., доцент кафедри обліку і оподаткування,  
Вінницький національний аграрний університет  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1420-8609>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.24.109

# АУДИТ ЯКОСТІ ПЕРСОНАЛУ У БІЗНЕСІ

О. Timchenko,  
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management named after Professor Y.S. Zavadsky,  
National University of Life Resources and Environmental Sciences of Ukraine  
M. Pravdiuk,  
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Accounting and Taxation,  
Vinnytsia National Agrarian University

## PERSONNEL QUALITY AUDIT IN BUSINESS

**У сучасному суспільстві для забезпечення ефективного функціонування підприємств ключове значення мають управлінські інновації. Однією з таких важливих інновацій є аудит персоналу, який сприяє вдосконаленню якісного складу працівників, кар'єрному зростанню найперспективніших співробітників, впровадженню прогресивних методів оцінювання персоналу та гармонізації роботи кадрових служб із стратегічними цілями підприємства. У статті розглянуто проблематику плинності кадрів на підприємстві та недостатньо ефективного управління людськими ресурсами. Як один із інструментів стратегічного управління запропоновано аудит персоналу, що позиціонується як система консультаційної підтримки. Він використовує спеціалізовані інструменти для збору інформації, її аналізу та формування рекомендацій щодо вирішення існуючих проблем. Висвітлено різні підходи до трактування поняття "аудит персоналу". Виокремлено основні напрями його проведення та розкрито значущість аудиту в управлінні підприємствами.**

**Мета статті — теоретично обґрунтувати та розглянути аудит якості персоналу як провідного елемента для ведення бізнесу. Зазначено, що людський капітал є ключовим ресурсом для суб'єкта господарювання, який забезпечує досягнення поставлених завдань і цілей, необхідних для реалізації місії компанії. Для цього важливо, щоб персонал був підготовлений як з професійної та технічної, так і з моральної та культурної точки зору. Визначено, що кадровий аудит є ключовим інструментом для забезпечення ефективного функціонування будь-якого підприємства. Розвиток організації неможливий без постійного підвищення рівня компетентності та кваліфікації її співробітників. Грамотно проведений аудит персоналу дозволяє тримати під контролем кадрову ситуацію, що сприяє зниженню плинності працівників, підвищенню їхньої продуктивності, своєчасному визначенню потреб у навчанні та оптимізації витрат на залучення нових фахівців. Проте нині багато підприємств малого та середнього бізнесу недооцінюють значення цього методу. Вони нерідко обмежуються проведенням окремих діагностичних процедур, що не дає змоги повністю розкрити потенціал кадрового аудиту як дієвого інструменту для управління людськими ресурсами.**

**In modern society, managerial innovations are of key importance for ensuring the effective functioning of enterprises. One of such important innovations is the personnel audit, which contributes to the improvement of the quality of employees, the career growth of the most promising employees, the introduction of progressive methods of personnel assessment and the harmonization of the work of personnel services with the strategic goals of the enterprise. The article considers the problems of personnel turnover at the enterprise and insufficiently effective human resources management. As one of the strategic management tools, the personnel audit is proposed, which is positioned as a system of consulting support. It uses specialized tools for collecting information, analyzing it and forming recommendations for solving existing problems. Various approaches to interpreting the concept of "personnel audit" are highlighted. The main directions of its implementation are**



*highlighted and the significance of the audit in enterprise management is revealed. The purpose of the article is to theoretically substantiate and consider the audit of personnel quality as a leading element for doing business. It is noted that human capital is a key resource for a business entity, which ensures the achievement of the tasks and goals necessary for the implementation of the company's mission. For this, it is important that the staff is trained both from a professional and technical, and from a moral and cultural point of view. It is determined that personnel audit is a key tool for ensuring the effective functioning of any enterprise. The development of an organization is impossible without constantly improving the level of competence and qualifications of its employees. A competently conducted personnel audit allows you to keep the personnel situation under control, which contributes to reducing employee turnover, increasing their productivity, timely identifying training needs and optimizing costs for attracting new specialists. However, today many small and medium-sized businesses underestimate the importance of this method. They are often limited to conducting individual diagnostic procedures, which does not allow fully revealing the potential of personnel audit as an effective tool for human resources management.*

*Ключові слова: аудит, персонал, аудит персоналу, якість, ефективність бізнесу, конкуренція, управління.*

*Keywords: audit, personnel, personnel audit, quality, business efficiency, competition, management.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасному конкурентному середовищі, що характеризується постійними та швидкими змінами, успішність організації значною мірою залежить від її здатності створювати додаткову цінність для клієнтів і постачальників. Ця цінність стає основою конкурентоспроможності та визначає позиціонування компанії на ринку. Досягнення таких результатів можливе завдяки інноваціям, швидкому реагуванню на зміни, гнучкості та здатності розуміти потреби всіх учасників ланцюга створення цінності.

Людський капітал є унікальним нематеріальним активом, який сприяє підвищенню продуктивності, підтримці інновацій та забезпеченню конкурентних переваг. Його особливість полягає в тому, що він має властивості, які не притаманні жодному іншому ресурсу. Успіх організації безпосередньо пов'язаний із продуктивністю її працівників, незалежно від їхньої посади чи місця в організаційній структурі. Саме люди володіють знаннями, навичками, соціальними зв'язками, цінностями та визначають, коли, де і як їх використовувати. Людські ресурси є основним джерелом конкурентної переваги, тому компанії мають все більше уваги приділяти оцінці цінності кожного працівника для організації. Водночас важливо підвищувати привабливість самої компанії для своїх співробітників, щоб залучати найкращі таланти та зменшувати ризик втрати такого важливого активу, як людський капітал.

Ефективне управління компанією та її персоналом, яке забезпечує досягнення цілей, є ключовим завданням для задоволення потреб клієнтів та збереження конкурентоспроможності організації в умовах стрімких змін, глобалізації та нестабільності зовнішнього середовища. В таких умовах кожна організація прагне об'єктивно оцінити свою діяльність і роботу співробітників, аналізуючи взаємозв'язок між поставленими цілями, виконаними завданнями та отриманими результатами. Це також включає визначення перспектив розвитку та виявлення потенціалу для майбутніх досягнень. Постінду-

стріальне суспільство, яке відзначається високим рівнем інформатизації та впровадженням інноваційних технологій, висуває підвищені вимоги до рівня якості людського капіталу. Проте, попри зростаючу значущість цього ресурсу, існує проблема недостатнього розвитку методології для оцінки його якості.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливі аспекти формування та розвитку аудиту якості персоналу зокрема висвітлюються такими українськими ученими та іноземними економістами як: Даниленко О.А., Жуковська А., Слівінська Н.М., Симочко М. І. О. Тоффлер І. Нінілуото, Б. Гейц., Р. Крайбіх., Дж. Стіглер. Дослідженням якості людського капіталу присвячені також праці У. Шухарта, Е. Демінга, Дж. Джурана та іншими.

## МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження аудиту персоналу як необхідного етапу становлення бізнесу.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Персонал є найважливішим ресурсом підприємства, що визначає його продуктивність та конкурентоспроможність. Успішність діяльності компанії значною мірою залежить від наявності кваліфікованих працівників, які мають відповідний рівень освіти, професійних навичок і досвіду, а також здатні ефективно функціонувати в ринкових умовах. Людський капітал є ключовим ресурсом для суб'єкта господарювання, який забезпечує досягнення поставлених завдань і цілей, необхідних для реалізації місії компанії. Для цього важливо, щоб персонал був підготовлений як з професійної та технічної, так і з моральної та культурної точки зору. Тому кожна організація стикається з необхідністю впровадження навчальних програм, спрямованих на розвиток, підвищен-

ня кваліфікації та оновлення знань працівників. Такі програми допомагають розширити компетенції, навички та вміння, необхідні для якісного виконання функцій, характерних для кожної посади.

Перехід світової економіки до нового етапу розвитку — економіки знань, парадигма якої активно розвивається з кінця ХХ — початку ХХІ століть, — констатує той факт, що знання, інтелект, інформація та загалом нематеріальні активи стають одними з конкурентних переваг підприємств на національному та міжнародному ринках. В умовах динамічного інноваційного розвитку та глобальної конкуренції продукція, що випускається, та послуги, що надаються, втрачають споживну цінність впродовж короткого проміжку часу [1].

В контексті нашого дослідження процитуємо відомого підприємця одного з лідерів рейтингу журналу Форбс Білла Гейца "Погана стратегія зазнає невдачі, незалежно від того, наскільки якісною є ваша інформація, а невдала реалізація завадить хорошій стратегії. Якщо ви робите достатньо речей погано, ви збанкрутуєте". Не забувайте, що велич вашої компанії залежить не від однієї людини, а від якості вашої команди".

Ми глибоко переконані, що будь-які технології можна придбати ззовні, але для їх ефективного використання необхідно підготувати операторів і інженерів. Компетентна робоча сила є ключовим фактором, що впливає на економічний розвиток і підвищення продуктивності. У сучасній практиці дедалі частіше використовують управлінський облік, аудит та діагностику систем управління як інструменти для оцінки поточного стану та ефективності своїх процесів і роботи персоналу. Ці методи дозволяють надавати обґрунтовані рекомендації щодо змін у процедурах і структурі з метою підвищення управлінської ефективності.

Конкурентоспроможність персоналу — це складна економічна категорія, що визначає здатність працівників генерувати ідеї, розробляти й швидше за конкурентів впроваджувати інновації, якнайкраща відповідність вимогам роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, спроможність найкращим чином докласти особистісні, професійні та ділові якості й повною мірою реалізувати власний потенціал, а також вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати рішення [2].

Аудит як суспільний інститут розвивається динамічними темпами, адже має враховувати економічну реальність та тенденції розвитку господарської діяльності. Аудит завжди знаходився на перетині інтересів різних учасників соціально-економічних відносин. Саме на аудит покладається основна функція врегулювання інформаційного конфлікту та забезпечення подолання інформаційної асиметрії між заінтересованими сторонами в господарській діяльності підприємства [3]. Ринкова модернізація здійснює вплив на ринок аудиторських послуг. Тренди ринку формують базис для трансформації послуг, які можуть надавати аудиторські фірми. На сьогодні спектр аудиторських послуг включає аудит фінансової звітності, бізнес-консалтинг, консультування з питань ведення бухгалтерського обліку, оподаткування та складання фінансової звітності, форензик, дью ділідженс, послуги з управління ризиками, аудит оподаткування та ін.

Вагома складова сучасних бізнес — процесів це обслуговування клієнтів, а саме комплекс заходів, які підприємці розробляють для задоволення потреб своїх споживачів, завдяки цьому компанії можуть підвищувати свою ефективність і залишатися конкурентоспроможними. Основним є те, що клієнт виступає центральною фігурою та ключовим фактором успіху в бізнесі. Аналізуючи сучасні підходи в обслуговуванні клієнтів, можна виділити кілька важливих складових, які повинна враховувати кожна компанія для досягнення успіху. До них належать: лідерство, ефективність бізнес-процесів, розвиток людського капіталу та формування організаційної культури. Остання має бути чітко визначеною, щоб працівники розуміли місію та бачення компанії. Це сприяє їхній ідентифікації з організацією, мотивує до якісного виконання своїх обов'язків і позитивно впливає на взаємодію з клієнтами, як внутрішніми, так і зовнішніми.

Ми переконані, що якість людського капіталу підприємства, особливо у сфері надання послуг, безпосередньо впливає на те, чи повернеться клієнт до бізнесу, оскільки персонал взаємодіє з клієнтами напряму, його вплив є вирішальним: співробітники можуть як забезпечити повернення споживача, так і відвернути його від подальшого використання послуг компанії.

В умовах сьогодення підприємства дедалі частіше зустрічаються з певними проблемами в галузі управління персоналом, викликаними тим, що співробітники кадрових служб не можуть оцінити потенціал і здатність персоналу досягати поставлених цілей організації. У зв'язку із цим потрібен незалежний та "свіжий" погляд на діючу систему управління персоналом організацій, при цьому доцільно використовувати методіку оцінки управлінського персоналу на основі застосування системи аудиту персоналу [4].

Під аудитом персоналу розуміють систему консультаційної підтримки, аналітичного оцінювання та незалежної експертизи кадрового потенціалу суб'єкта господарювання, що дає змогу виявити його відповідність цілям і стратегії розвитку. Аудит персоналу володіє системою спеціальних інструментів зі збирання інформації, її аналізу й оцінювання на цій основі ефективності використання персоналу та його впливу на загальні результати господарської діяльності. Основне завдання аудиту персоналу полягає у виявленні проблем, пов'язаних із людськими ресурсами підприємства (установи, організації), розробленні напрямів і завдань щодо їх вирішення [5].

Ефективне використання кадрових ресурсів — найважливіше завдання для будь-якої сучасної компанії, що розвивається. Оцінка персоналу дає змогу сформувати згуртований колектив, який здатний вивести фірму на конкурентоспроможний рівень, підвищити ефективність використання праці кожного працівника. Кадровий аудит є відносно новою послугою на українському ринку, проте вже перевірений у практиці управління персоналом як метод оцінки трудової забезпеченості підприємства. Нині у цій сфері є проблеми, які вимагають негайного вирішення для забезпечення ефективного проведення кадрового аудиту, а саме: основною проблемою є відсутність

великих вітчизняних компаній; тяжкість проходження процедури сертифікації; серйозну стурбованість викликає питання проблеми сучасного аудитора та довіри до нього [6].

Аудит персоналу — це перевірка всієї документації стосовно організації та діяльності персоналу, яку здійснює компетентний незалежний працівник для визначення достовірності звітності, обліку, відповідності діючому законодавству та встановленим нормам щоб визначити і виразити у своєму висновку ступінь відповідності цієї інформації встановленим критеріям [7, с. 152].

Ми вважаємо, що аудит персоналу можна розглядати як процес аналізу кадрового обліку, оцінки кадрового потенціалу та соціально-трудова відносин з метою визначення шляхів вдосконалення системи управління персоналом на підприємстві, доповнений консультативною підтримкою.

Основна мета такого аудиту полягає у визначенні ефективності роботи персоналу через оцінку відповідності кадрового потенціалу підприємства його стратегічним цілям і планам розвитку, а також виявленні проблем у сфері соціально-трудова відносин для їх вирішення та запобігання в майбутньому.

В аудиті персоналу використовуються типові для управлінського аудиту інструменти. Кожен інструмент дослідження покликаний забезпечити часткове розуміння дій управління персоналом підприємства. За умови вмілого використання цих інструментів, за наслідками аудиту персоналу можна отримати повну і якісну інформацію щодо процесу управління персоналом у певному підрозділі.

До таких інструментів, насамперед, належать:

— інтерв'ю, що є найбільш застосовним інструментом збору інформації, він застосовується для отримання інформації щодо аналізу робочого процесу, з'ясування розуміння працівниками певних питань;

— анкетні опитування й огляди організуються для того, щоб на базі такої інформації можна здійснювати організаційні зміни, які у свою чергу підвищать у працівників задоволеність працею;

— аналіз офіційних документів, що передбачає вивчення звітів і на підставі їх аналізу допомагає визначити відповідність діяльності в галузі управління персоналом вимогам законодавства і кадровій політиці організації, а найголовніше — виявити проблемні області у сфері організації діяльності персоналу;

— зовнішня інформація, яка дозволить аудитору отримати фактичні дані за найбільш важливими для оцінки сучасного стану економіки індикаторами: середньомісячну заробітну плату, простроченої заборгованості по її виплаті, середнє число заміщених робочих і вакантних місць, рух кадрів, прогнози підприємства по вивільненню персоналу, відпрацьованому часу, вимушеній неповній зайнятості і втратах робочого часу з цієї причини, умови праці працюючих, рівень і динаміку продуктивності праці тощо;

— експерименти в області управління персоналом [8].

Унаслідок того, що об'єктом аудиту персоналу є трудовий колектив, різні сторони його господарської діяльності й поведінки, принципи та методи управління

персоналом організації (підприємства, установи), то при виконанні /поставлених перед аудитом завдань нерідко виникає потреба в застосуванні знань із таких наук не-економічного профілю, як психологія (у тому числі психологія праці), конфліктологія, логіка, філософія.

Варто розуміти, що аудит персоналу — не лише економічна категорія, а й складне соціальне явище в аспекті діалектичної логіки, що ґрунтується на законі єдності й боротьби протилежностей та інших законах і категоріях філософії. Тому не зайвим буде звернути увагу на такі закони діалектики, як закон єдності й боротьби протилежностей, закон взаємного переходу кількісних змін у якісні та закон заперечення [9].

Аналізуючи роботу персоналу, аудитор повинен урахувати, що внутрішнє джерело руху й розвитку будь-якого трудового колективу характеризує закон єдності й боротьби протилежностей. Згідно з цим законом, першопричиною будь-якого руху та розвитку є внутрішні суперечності, притаманні всім предметам і явищам об'єктивної дійсності [10, с. 160].

Предметом оцінки обов'язкового аудиту персоналу є: бухгалтерські кадрові документи, статистичні звітні документи, співвідношення кількості професійно кваліфікованих кадрів, продуктивність праці, відповідність вимогам охорони праці та безпеки праці; співвідношення паспортів робочих приміщень до вимог закону, наявність шкідливих критеріїв праці, порядок обчислення та застосування фондів державного страхування. Для обґрунтування висновків за результатами функціонального аудиту на підприємстві необхідний цілий спектр функцій управління персоналом. Відповідні функції вважаються широко розповсюдженими та часто використовуються: планування персоналу, маркетинг персоналу, підбір, найм та звикання, розвиток та вивчення персоналу, охорона праці та критерії, системи стимулювання та процеси мотивації працівників, оцінка працюючих людей та їх сертифікація. Функціональний аудит, а також аудит кадрового потенціалу можуть здійснюватися на відповідних рівнях аудиту: стратегічному, управлінському, операційному.

На основі результатів проведеного аудиту формується низка кадрових думок щодо організації управління процедурами функцій кадрової служби та кадрових процесів, технології для висновків щодо змісту діяльності персоналу [11].

Основними виявленими недоліками впроваджених практик аудиту персоналу в досліджених українських організаціях/компаніях є:

— повна необізнаність деяких вітчизняних організацій/компаній щодо сутності та мети аудиту персоналу;

— різне розуміння сутності аудиту персоналу, його індивідуальна інтерпретація в організаціях залежно від власних цілей, що заважає бачити повну картину проблем у сфері ефективного управління персоналом;

— переконаність деяких організацій у тому, що аудит персоналу не є необхідною практикою;

— неповне використання усіх можливостей аудиту персоналу, що може бути причиною його неефективного застосування в цілому;

— використання аудиту персоналу для вирішення окремих практичних завдань з "ігноруванням" різно-

планових можливостей даної практики для розв'язання ширшого кола завдань у сфері ефективного управління персоналом;

— наявність значної частки організацій /компаній, котрі проводять аудит персоналу кожні 5 років або тільки за потребою, чим позбавляють себе можливості завчасно попереджати виникнення багатьох проблем при управлінні персоналом;

— відсутність практичного застосування аудиту персоналу українськими організаціями для підвищення ефективності управління персоналом, ефективності його використання;

— застосування одного виду показників при проведенні аудиту персоналу, при тому що існує велике їх різноманіття, а результати за єдиним показником становлять меншу вірогідність достовірності, аніж за результатами кількох видів застосованих показників;

— низьке використання показників ефективності винагород, показників використання робочого часу та його втрат, показників соціальних аспектів трудової діяльності, показників роботи служби управління персоналом;

— невеликий відсоток застосування підходу відповідності, що заважає організаціям порівняти ефективність власного процесу управління персоналом з законодавчими нормами [12].

Кадровий аудит є надзвичайно важливим інструментом для успішного функціонування будь-якого підприємства. Ефективний розвиток організації потребує постійного вдосконалення компетенцій та кваліфікації її працівників. Якісно проведений аудит персоналу дає змогу контролювати кадрову ситуацію в компанії, що призводить до зменшення плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, виявлення потреб у навчанні співробітників і скорочення витрат на пошук нових працівників. Однак, на жаль, у сучасних умовах багато підприємств малого та середнього бізнесу недооцінюють важливість цього підходу. Часто вони обмежуються лише окремими діагностичними заходами, що не дозволяє повною мірою реалізувати потенціал кадрового аудиту як ефективного інструменту управління персоналом.

Робота займає простір і час, які мають велике значення в нашому житті. Значна частина з нас здійснює трудову діяльність, і значна частина нашого існування відбувається в організаціях. У цьому сенсі значення, яке ми пов'язуємо з нашою роботою, становить значну частину якості нашого життя. Саме завдяки роботі ми отримуємо економічну підтримку та задовольняємо наші найвищі потреби, такі як особиста та професійна самореалізація. Таким чином, праця — це не лише засіб заробляти на життя, але й спосіб отримання досвіду та здійснення продуктивних дій. Часто роботу представляють як облагороджуючу діяльність, здатну підняти наш статус-кво, сприяючи розбудові соціальну ідентичність і надання сенсу життю спільноти, тому проведення будь-якого аудиту на підприємстві завжди викликає хвилювання у персоналу, в такій ситуації роботодавець повинен надати співробітникам повну інформацію про регламент оцінки персоналу. Стреси на роботі визнаються в усьому світі ключовим питанням забезпечення здоров'я працівників та життєздатності організацій у умовах динамічного середовища. Рівень стресів

на роботі є невід'ємною складовою якості трудового життя. Стрес є проблемою як для працівника, так і для роботодавця. Стреси є однією з найбільш поширених причин захворювань представників практично усіх професій. Це значна причина плинності кадрів та інших показників неефективності організації, включаючи людські помилки [13].

Якщо мета кадрового аудиту — перевірка ефективності персоналу, оптимальним рішенням буде дозволити співробітникам заздалегідь заповнити анкети, сформулювати звіти, скласти плани. Персонал повинен бути обов'язково проінформований про те, що буде проводитися оцінка особистих і командних показників ефективності за певний період, можливий розгляд проблем організаційного характеру, за підсумками кадрового аудиту будуть прийняті управлінські рішення щодо усунення виявлених проблем. Підготовка персоналу організації до процедури оцінки дасть змогу уникнути стресової напруженості в колективі. У цьому разі аудит не тільки буде ефективним, а й послужить позитивним мотивуючим інструментом. За підсумками оцінки персоналу компанія отримає позитивний результат: обґрунтовані кадрові рішення і мотивацію співробітників до подальшого розвитку в компанії [14].

При здійсненні аудиту розвитку персоналу необхідно особливу увагу приділяти дослідженню і перевірці затверджених стратегій та планів розвитку персоналу підприємства. Оскільки вдало вибрана стратегія може сприяти розвитку підприємства і підвищенню рівня його конкурентоспроможності. Тож при побудові стратегії слід зважати на ряд показників, а саме на можливість підготовки і перепідготовки працівників, створення картсхем індивідуального розвитку та заходів моніторингу таких процесів [15, с. 159].

Слід зважати і на те, що неправильно впроваджені програми розвитку персоналу та їхній аудит в подальшому можуть призвести до відтоку кваліфікованих кадрів, які здобувши нові знання не бажатимуть працювати на пропонованих посадах. У практиці менеджменту аудит розвитку персоналу є, з одного боку, способом спостереження подібно фінансовому чи бухгалтерського аудиту, з другого — інструментом управління, що дозволяє вирішити ряд проблем щодо забезпечення розвитку персоналу [16].

## ВИСНОВКИ

Праця й досі залишається одним із ключових резервів для покращення результатів діяльності будь-якого підприємства. Ефективне управління людськими ресурсами, особливо в умовах загострення кризових явищ, може стати запорукою збереження стабільності підприємства на ринку. Однак без підтримки у вигляді консультацій, незалежного аудиту персоналу та аналітичної оцінки кадрового потенціалу ухвалення обґрунтованих рішень менеджерами з персоналу є вкрай складним завданням. Організаційно-кадровий аудит дозволяє ідентифікувати основні проблеми в роботі з персоналом, сприяє розробці рішень для оптимізації використання трудового потенціалу, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, що своєю чергою підвищує продуктивність праці. Кадровий аудит є надзвичайно важливим інструментом для

будь-якої компанії, оскільки розвиток бізнесу залежить від постійного підвищення рівня компетенцій і кваліфікації співробітників. Грамотно проведений аудит персоналу забезпечує контроль за кадровою ситуацією на підприємстві. Його результати можуть сприяти зменшенню плинності кадрів, підвищенню ефективності праці, виявленню потреб у навчанні персоналу та заощадженню коштів на пошук нових співробітників.

## Література:

1. Герасименко Г.В. Людські ресурси високотехнологічних підприємств: генезис дефініції та сучасний вектор розвитку концепту управління. *Економіка і суспільство*. 2017. № 12. С. 465—471.
2. Коломієць В.М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства. *Економіка та підприємництво. Держава та регіони*. 2006. № 4. С. 169—172.
3. Кочин Т. Сучасний стан аудиту в Україні та напрями розвитку аудиту якості фінансової звітності. *Економічний простір*. 2020. № 158. С. 978—104. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/153-17>
4. Урусова З.П., Баклаженко Ю.В. Аудит персоналу як засіб забезпечення ефективної управлінської діяльності. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 1423—1427.
5. Прокопець А. Роль аудиту персоналу на підприємстві. *Агросвіт*. 2017. № 23. С. 62-65.
6. Урусова З.П., Баклаженко Ю.В. Аудит персоналу як засіб забезпечення ефективної управлінської діяльності. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 1423—1427.
7. Фріман Є.М. Організаційні засади аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень на підприємстві. *Проблеми економіки*. 2012. № 3. С. 151—154.
8. Савченко-Сватко О.М. Діагностичний інструментарій аудиту персоналу. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2009. № 2. С. 32—42.
9. Хмелевський С. Аудит персоналу: неекономічні аспекти. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 3. С. 466—470.
10. Губерський Л., Надольний В., Андрущенко В. *Філософія: навч. посіб. 4-те вид., випр. Київ: Вікар, 2004. 457 с.*
11. Кудирко О. Організаційно-кадровий аудит як складник ефективності праці. *Приазовський економічний вісник*. 2020. № 3 (20) С.241—245. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-3-41>
12. Даниленко О., Троян Ю. Аудит персоналу: практика українських організацій. *Економічний простір*. 2019. № 144. С. 138—155. DOI10.30838/ P.ES.2224.-230419.153.482
13. Рябоконт І. Стрес-менеджмент як фактор впливу на якість трудового життя викладачів вищої школи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 22. С. 720—725.
14. Лебединська О.С. Особливості технології проведення аудиту персоналу на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2014. № 11. С. 323—327.
15. Бей Г. В. Аудит персоналу: навчальний посібник. Вінниця: ТОВ "ТОВТРИ", 2018. 216 с.
16. Осадчук О., Малихіна С. Аудит розвитку персоналу в системі менеджменту підприємства. *Східна Євро-*

па: економіка, бізнес та управління. 2022. № 2 (35) С.127—131. DOI: <https://doi.org/10.32782/eastern-europe.35-17>

## References:

1. Herasymenko, H. (2017) "Human resources of high-tech enterprises: the genesis of the definition and the modern vector of development of the management concept", *Ekonomika i suspilstvo*, vol. 12, pp. 465—471.
  2. Kolomiiets, V. (2006) "The place of personnel competitiveness in the system of labor relations of the enterprise", *Ekonomika ta pidpriemnytstvo. Derzhava ta rehiony*, vol. 4, pp. 169—172.
  3. Kochyn, T. (2020) "The current state of auditing in Ukraine and directions for the development of financial reporting quality auditing", *Ekonomichniy prostir*, vol. 158, pp. 978—104, DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/153-17>
  4. Urusova, Z. and Baklazhenko, Yu. (2017) "Personnel audit as a means of ensuring effective management activities", *Ekonomika i suspilstvo*, vol. 13, pp.1423—1427.
  5. Prokopets, A. (2017) "The role of personnel audit in the enterprise", *Ahrosvit*. Vol. 23. pp. 62—65.
  6. Urusova, Z. and Baklazhenko, Yu. (2017) "Personnel audit as a means of ensuring effective management activities", *Ekonomika i suspilstvo*, vol. 13, pp.1423—1427.
  7. Friman, Ye. (2012) "Organizational principles of personnel audit when making personnel decisions at the enterprise", *Problemy ekonomiky*, vol. 3, pp. 151—154.
  8. Savchenko-Svatko, O. (2009) "Diagnostic toolkit for personnel audit". *Publichne administruvannia: teoriia ta praktyka*, vol. 2, pp. 32—42.
  9. Khmelevskiy, S. (2015) "Personnel audit: non-economic aspects", *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, vol. 3, pp 466—470.
  10. Huberskiy, L., Nadolnyi, I., Andrushchenko, V. (2004) *Filosofiiia*. [Philosophy], 4rd ed, Vikar, Kyiv, Ukraine.
  11. Kudyрко, O. (2020) "Organizational and personnel audit as a component of labor efficiency", *Pryazovskiy ekonomichniy visny*, vol. 3 (20), pp. 241—245, DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-3-41>
  12. Danylenko, O., and Troian, Yu. (2019) "Personnel audit: practice of Ukrainian organizations", *Ekonomichniy prostir*, vol. 144, pp.138—155, DOI10.30838/ P.ES.2224.-230419.153.482
  13. Riabokon, I. (2018) "Stress management as a factor influencing the quality of working life of higher education teachers", *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, vol. 22, pp. 720—725.
  14. Lebedynska, O. (2014) "Features of the technology for conducting personnel audits at the enterprise", *Biznes Inform*, vol. 11, pp. 323—327.
  15. Bei, H. (2018) *Audyt personal* [Personnel audit], TOV "TOVTRY", Vinnytsia, Ukraine.
  16. Osadchuk, O., and Malykhina, S. (2022) "Audit of personnel development in the enterprise management system", *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, vol. 2 (35), pp.127—131, DOI: <https://doi.org/10.32782/eastern-europe.35-17>
- Стаття надійшла до редакції 09.12.2024 р.*