

3. Саюн А.О. Проблеми і перспективи розвитку автоматизації аудиту в Україні. Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2013. – № 3(18). – С. 261-265.
4. Саченко С.І. Комп'ютеризація аудиту: теорія та практичні рішення. Інноваційна економіка. – Тернопіль, 2015. – № 1. – С. 250-256
5. Shkvir V.D., I.V. Borshchuk, N.I. Fedyshyn. (2009), “The concept of integrated automated information system of accounting, analysis and internal audit”, Visnyk Natsionalnoho Universitetu “Lvivska Politechnika”, No. 647, pp. 618-625.
6. Jenkins B., P. Cooke, P. Quest. (1992), “An audit approach to computers, London: Coopers & Lybrand Deoitte (United Kingdom), 572 p.
7. Weber R. (1999), “Information systems control and audit”, Upper Saddle River, Prentice-Hall, Inc., 1013 p.

Сисосва І.М.,

кандидат економічних наук, доцент
Вінницький навчально-науковий інститут
економіки Тернопільського національного економічного університету, Україна;

Балазюк О.Ю.,

кандидат економічних наук, доцент
Вінницький навчально-науковий інститут
економіки Тернопільського національного економічного університету, Україна

РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ – ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ

Соціальний аудит — процес оцінки, підготовки звіту, підвищення ефективності функціонування та стилю роботи організації, засіб вимірювання її впливу на суспільство в цілому. За допомогою соціального аудиту можна виміряти ступінь корпоративної соціальної відповідальності. Ним оцінюються насамперед формальні й неформальні правила поведінки всередині організації, думки сторін, зацікавлених у діяльності компанії, з метою вибору умов, сприятливих для менеджменту якості та розвитку людських ресурсів. Подібно до внутрішнього фінансового аудиту, соціальний аудит вимагає чіткої постановки критеріїв дослідження: яких результатів компанія прагне досягти, думка яких груп громадськості впливає на успіх її бізнесу і в яких показниках буде вимірюватися її ефективність.

Необхідність формування системи соціального аудиту зумовлена такими чинниками:

— на практиці розвиваються такі форми роботи з персоналом, як аутсорсинг та аутстафінг, упроваджується система аудит персоналу, яку на сьогодні законодавчо так і не врегульовано. Аутсорсинг (з англ. *outsourcing* – використання зовнішнього джерела/ресурсу) – це передача організацією певних видів або функцій підприємницької діяльності іншій компанії, що діє в потрібній області, на підставі договору. Що стосується терміну «аутстафінг» (з англ. *outstaffing* – діяльність із надання персоналу) – роботодавець наймає спеціаліста у певній сфері, який фактично працюватиме на території його «клієнта», тобто замовника. Ця схема активно використовується ІТ компаніями, адже має багато переваг перед іншими способами організації трудових відносин, про що детальніше йтиметься нижче;

— у вітчизняній практиці розпочався процес публічного виведення великих підприємств на міжнародний ринок, що зумовлює необхідність додержання міжнародних норм, у тому числі у сфері соціально-трудова відносин. Таким чином, у зв'язку з інтеграцією українських компаній до міжнародних корпорацій, появою представництв і дочірніх підприємств транснаціональних компаній (ТНК) в Україні, поширенням досвіду

соціальної відповідальності бізнесу, прозорості соціальних програм, перспективи діяльності пасажирського господарства в умовах структурних перетворень і реформування залізничного транспорту України запровадження соціального аудиту є вкрай актуальним і необхідним.

Соціальний аудит і соціальна відповідальність є взаємопов'язаними та взаємозумовленими частинами одного цілого. Без соціального аудиту, який сприяє виявленню соціальних ризиків, чим забезпечує реалізацію запобіжних заходів у соціально-трудовій сфері, не може бути ані корпоративної соціальної відповідальності, ані соціальної відповідальності бізнесу в цілому.

До параметрів соціального аудиту слід віднести:

1. Демографічну ситуацію.

2. Охорону здоров'я та безпеку праці: захворюваність за видами хвороб, ВІЛ-інфекція, захворюваність на туберкульоз, розлади психіки, викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря, умови праці працівників, зайнятих в основних галузях економіки та за окремими видами економічної діяльності, чисельність потерпілих від травматизму.

3. Освіту: чисельність осіб, які навчались у навчальних закладах; кількість загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів, показники прийому студентів до вищих навчальних закладів за джерелами фінансування їх навчання, показники діяльності аспірантури й докторантури; розподіл населення та персоналу, що має освіту, за статтю та місцем проживання.

4. Показники соціальної напруженості: заборгованість із виплати заробітної плати та окремі види соціальної допомоги, заборгованість населення за сплату житлово-комунальних послуг, рівень безробіття, чисельність працівників, які перебували у відпустках з ініціативи адміністрації, кількість масових акцій протесту та їх наслідки, порушення трудового законодавства, коефіцієнти злочинності, чисельність жебраків, кількість самогубств.

5. Зайнятість населення: економічну активність населення (за місцем проживання, статтю, віковими групами), вивільнення працівників за регіонами.

6. Житлові умови: забезпеченість населення житлом, введення в експлуатацію житлових будинків, кількість сімей та однаків, які перебували на квартирному обліку, одержали житло та поліпшили свої житлові умови, надання житла окремим категоріям населення.

7. Пенсійне забезпечення: види й розміри пенсій, чисельність пенсіонерів за регіонами, середній розмір пенсій, співвідношення середніх розмірів пенсії та заробітної платні працівників, зайнятих в економіці. Наявність та участь в інститутах недержавного пенсійного забезпечення.

8. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств: розмір, склад, житлові умови, наявність і використання земельних ділянок, характеристику особистих підсобних господарств, рівень освіти населення, рівень розвитку фізкультури і спорту, доходи і структуру витрат, споживання продуктів харчування.

9. Заробітну платню: середньомісячну номінальну заробітну платню працівників, структуру фонду оплати праці, індекси заробітної платні та інфляції, галузеві співвідношення заробітної платні, співвідношення заробітної платні та прожиткового мінімуму для працездатної особи.

10. Індекс людського розвитку: — за методикою ООН: стан здоров'я, рівень освіти, добробут населення. — за вітчизняною методикою: стан та охорону здоров'я, фінансування людського розвитку, рівень освіти населення, екологічну ситуацію, демографічний розвиток, розвиток ринку праці, соціальне середовище, матеріальний добробут населення, умови його проживання.

11. Соціальне партнерство: кількісний склад, функції, завдання соціальних партнерів, діяльність Національної ради соціального партнерства, ведення колективних переговорів,

укладення колективних договорів та угод усіх рівнів, причини та шляхи вирішення колективних трудових спорів.

12. Стан дотримання Кодексу законів про працю України на підприємствах різних форм власності: структуру порушень трудового законодавства (про трудові договори, ведення трудових книжок, робочий час і час відпочинку, оплату праці, гарантії та компенсації, укладення й виконання колективних договорів, трудові відносини в разі банкрутства, працю жінок, молоді, інвалідів, трудову дисципліну тощо). 13. Соціально-економічну захищеність населення: базову захищеність,

Аналіз статистики зайнятості в країнах Європейського Союзу виявив досить високий рівень зайнятості в таких країнах ЄС, як Австрія, Велика Британія, Данія, Ірландія, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Угорщина, Чехія та Швеція, рівень зайнятості в Європейському Союзі вище 72% (табл. 1). На відміну від вищезазначених країн, найнижчі показники зайнятості спостерігаються у Греції, Латвії, Італії, де зайнятість за останні роки знижується.

Таблиця 1. Динаміка змін рівня зайнятості населення (у віці 15-64 років) у країнах Європейського Союзу, %

з/п	Назва країни	2014	2015	2016	2017	2019
	Австрія	72,7	72,7	73,7	74,7	75,6
	Бельгія	62,6	63,2	65,2	65,8	66,2
	Болгарія	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	66,1
	Велика Британія	77,9	79,1	79,2	79,8	82,5
	Греція	53,3	56,2	54,6	54,4	53,1
	Данія	73,8	72,9	72,4	73,3	73,5
	Естонія	71,7	66,8	71,8	76,4	68,4
	Ірландія	65,9	67,8	70,8	72,2	75,0
	Іспанія	56,6	60,3	62,0	64,1	65,8
	Італія	60,1	60,8	61,0	61,3	61,6
	Кіпр	65,6	65,4	67,1	69,6	67,7
	Латвія	62,3	62,1	75,7	63,8	56,8
	Литва	76,7	57,2	66,9	72,6	70,2
	Люксембург	74,0	71,8	71,7	73,6	74,6
	Мальта	75,9	75,8	78,7	79,7	80,4
	Нідерланди	72,4	71,5	74,0	75,4	74,7
	Німеччина	н.д.	н.д.	н.д.	77,6	78,6
	Польща	64,2	69,7	61,4	67,8	70,6
	Португалія	73,8	75,1	76,7	80,3	80,9
	Румунія	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.
	Словаччина	64,4	55,5	62,3	68,3	68,3
	Словенія	56,9	60,0	59,7	65,4	69,7
	Угорщина	72,5	70,5	76,9	76,4	74,3
	Фінляндія	72,4	70,1	71,2	71,5	71,9
	Франція	66,9	65,9	65,6	67,3	68,9
	Хорватія	57,1	61,0	64,5	70,6	71,6
	Чехія	69,2	68,5	72,6	78,4	77,6
	Швеція	74,9	75,7	76,5	77,7	80,0

Джерело: Європейський Союз. Офіційний сайт [2]

Дослідження доводять, що своєчасна ідентифікація та діагностика проблемних питань, що виникають на шляху розвитку та зростання підприємств та організацій, значно залежить від зайнятості населення, рівня кваліфікації та професіоналізму керівника, тобто керівника, що є сферою дослідження соціального аудиту.

Список використаних джерел

1. Delmar, F., Wiklund, J. (2008). The Effect of Small Business Managers' Growth Motivation on Firm Growth: A Longitudinal Study. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(3), 437–457.
2. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/> (date of issue 07.03.2020).
3. Gillan, S. L., Hartzell, J. C., Koch, A., Starks, L. T. (2010). Firms' Environmental, Social and Governance (ESG) Choices, Performance and Managerial Motivation. *Unpublished working paper*, 10. URL: https://www.researchgate.net/profile/Maretno_Harjoto/publication/265849879_Board_Diversity_and_Corporate_Social_Responsibility/links/56024b2e08aeb30ba7355cda.pdf. (date of issue 08.03.2020).

Шестерняк М.М.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економічної експертизи та аудиту бізнесу
Тернопільського національного економічного університету,
м. Тернопіль, Україна

РОЛЬ І МІСЦЕ ЕВРИСТИЧНИХ МЕТОДІВ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ЗА УМОВ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ЗАГРОЗ

В процесі економічного аналізу і прийняття рішень безспірним є використання математичних методів та спеціальних методів і прийомів економічного аналізу. Проте, в сучасних умовах, які характеризуються швидкою зміною середовища функціонування бізнесу і високою невизначеністю, математичні методи, які не враховують тих чинників, що не піддаються формалізації та кількісному вимірюванню (традиції, поведінка, мораль, звички) – не достатньо. В стані невизначеності (саме таку ситуацію ми спостерігаємо сьогодні у час пандемії) доцільно поєднувати математичні і логічні методи в економічному аналізі та прийнятті рішень. Тому поряд з математичними доцільно застосовувати евристичні методи економічного аналізу (актуально в тому випадку, коли неможливо використати точний алгоритм вирішення за допомогою математичних засобів та коли відсутні умови для використання формалізованих методів). Евристичні (логічні) методи – це методи, що ґрунтуються на використанні досвіду, інтелекту, інтуїції фахівця і потребують ерудиції та ґрунтовних знань досліджуваного об'єкта.

В економіці досить часто доводиться вирішувати нетипові задачі, давати оцінку якісно новим явищам і процесам, які раніше не зустрічалися і про які, звичайно, відсутня будь-яка інформація, або вона дуже обмежена. Це об'єктивно пов'язано з постійним зростанням обмеженості в ресурсах, ускладненням та розширенням господарської діяльності, підвищенням вимог до її результатів, змінами внутрішнього та зовнішнього середовища діяльності, завдяки чому людина або колектив постійно потрапляє в нові умови. Вирішення таких проблем є доволі складним. Часто такі проблеми вирішуються поступово, шляхом обговорення, концентрації ідей, розвитку нових підходів і стимулювання мислення [1, с. 321]. Застосування ж евристичних прийомів дає можливість поповнити нестачу економічної