

якось жили. Така система веде до деградації та міжрегіональної напруженості, адже відсутність справедливості веде до появи сумнівів у доцільності держави і стимулює до сепаратизму. Оптимальним для держави є створення солідарної системи, коли багатші громади діляться з біднішими, але не просто дають ресурси, тому що вони – бідні маргінали, ні, а тому що ми – одна держава, в якій є різна спроможність територій. Головна ідея тут у тому, аби з одного боку, дещо вирівняти стартові можливості у громадах, а з іншого – створити належні умови, аби збільшити спроможність бідніших, щоб бідніші ставали багатшими. Тобто, має реалізуватися теза не така, щоб багаті стали бідними, а щоб бідні стали багатими. Це – перше.

Друге – це створення нормальних соціальних ліфтів у всіх територіях. Нікуди не дітися, більшість ВВП у будь-якій країні світу формується в містах. В містах – набагато простіше створити інфраструктуру освітню, медичну і всю решту. Але сільські території – дуже важливі. Там відновлюється нація, там формується ресурс, який ми споживаємо. Тому сільське населення повинно мати можливість отримати якісну освіту і перейти на нові соціальні рівні, тому що в селі, виходячи із нових підходів до сільської економіки, не потрібно багато людей для власне сільського господарства. Проте проживати там має достатньо багато людей. Для цього сільські громади мають ставати спроможними забезпечити своїх мешканців необхідним рівнем послуг. Для цього потрібно розвивати місцеву економіку та використовувати механізми регіонального розвитку, які вже створено в Україні.

Література:

1. Ткачук А. Ф. Децентралізація для всіх: від загальної інформації до конкретних порад / А. Ф. Ткачук. – Київ : ІКЦ «Легальний статус», 2016. – 52 с.
2. Верховна Рада України: МЕТОДИКА формування спроможних територіальних громад. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2015-%D0%BF#n10> (дата звернення 25.01.2019)

ФУНКЦІ КОНСАЛТИНГОВОЇ ФІРМИ ЯК СКЛАДОВОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

К. О. РОЗСОХА, асист. кафедри судоустрою та прокурорської діяльності
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків

Консалтингова фірма є організаційною формою консалтингового бізнесу з надання професійної допомоги підприємцям у розв'язанні їх господарських проблем з метою забезпечення певного корисного ефекту та отримання прибутку. На ринку праці консалтингова фірма як роботодавець формує попит на послуги праці професійних консультантів та найманих працівників інших видів спеціалізації. Це її резусозабезпечувальна функція, від ефективності якої безпосередньо залежить якість консалтингового обслуговування та

конкурентоспроможність консалтингового бізнесу, головним ресурсом якого є висококваліфіковані консультанти.

Як складова ринкової інфраструктури, консалтингова фірма сприяє мінімізації трансакційних витрат роботодавців та найманих працівників, пов'язаних з використанням ринкового механізму трудового найму; забезпечує необхідною спеціальною інформацією ринкових суб'єктів, задовольняє потреби роботодавців у певних трудових послугах через механізм аутсорсингу. Зазначені напрями інфраструктурної діяльності консалтингової фірми на регіональному ринку праці є змістом таких її функцій, як трансакційна, інформаційна, ресурсопостачальна.

Трансакційна функція консалтингової фірми пов'язана з тим, що в сучасних умовах ефективна діяльність роботодавців та найманих працівників на регіональному ринку праці значно ускладнюється та потребує професійної допомоги консультантів. Як підкреслюють О. Марченко та О. Ярмак, використання економічними суб'єктами послуг професіональних консультантів служить чинником подолання недосконалості інформації, сприяє економії трансакційних витрат [1, с. 108]. По-перше, від роботодавців підбір працівників, особливо тих, які надають послуги інтелектуальної праці, вимагає значних витрат на пошуки інформації, експертизу рівня підготовки працівника, відповідності його знань та досвіду технологічним та організаційним особливостям підприємства, ведення переговорів, укладення трудового договору (контракту). Для найманого працівника пошук бажаної роботи також є витратним, оскільки пов'язаний з витратами коштів та часу на пошук та аналіз пропозицій робочого місця, підготовку та надання роботодавцям резюме, участі у співбесідах та процедурах відбору тощо.

Важлива роль у мінімізації зазначених трансакційних витрат роботодавців та найманих працівників належить послугам консалтингової фірми з рекрутменту – пошуку та підбору персоналу. «З розвитком нових форм оптимізації діяльності організацій та підприємств, з'явилися зовнішні спеціалізовані компанії, що отримали назву кадрових агентств, які запропонували організаціям та підприємствам новий вид ділових послуг – послуги зі сприяння організаціям-замовникам у пошуку, підборі та відборі персоналу під замовлення на оплатній основі. Так сформувався новий напрям у сфері кадрових послуг – рекрутмент» [2].

Рекрутмент слід відрізнити від рекрутинга як діяльності менеджерів фірми з пошуку та підбору персоналу. Рекрутмент – це послуги незалежної консалтингової фірми, метою якої є якісне виконання замовлення підприємства – клієнта з забезпечення його працівниками певних професій та отримання прибутку. Залежно від рівня кадрових позицій виділяють такі види рекрутменту, як пошук: топ-менеджерів та фахівців, лінійного персоналу, перспективних співробітників, тимчасових працівників, *headhunting* (полювання за головами) – пошук висококласних фахівців, навіть конкретних осіб. Дана технологія рекрутменту використовується для ефективного підбору ТОП-персоналу, керівників середньої ланки та професіоналів вузької спеціалізації. Особливою консалтинговою послугою є ресечинг – пошук та

первинна обробка інформації про кандидатів на певні посади, що включає: діагностику вакансії, допомогу компанії в формуванні умов для кандидатів, що відповідають ринковим нормам, відбір актуальних резюме на підставі висунутих вимог, проведення інтерв'ю з кандидатами, організацію співбесід тощо.

По-друге, у теперішній час значно підвищуються транзакційні витрати укладання трудових контрактів, контролю їх виконання. І у цьому аспекті також необхідна допомога фахівців, зокрема з юридичного консалтингу.

Інформаційна функція консалтингової фірми спрямована на забезпечення суб'єктів регіонального ринку праці необхідною спеціальною інформацією щодо його кон'юнктури. Її надання може бути як окремим видом діяльності консалтингової фірми, так і складовою її послуг роботодавцям та найманим працівникам.

Ресурсопостачальна функція консалтингової фірми спирається на аутсорсинг – повне або часткове передання професіональним консультантам певних функцій персоналу суб'єкта господарювання, зокрема з підбору кадрів, аналізу фінансового стану, маркетингових досліджень, ведення бухгалтерського обліку, юридичної діяльності тощо.

У цілому, реалізація транзакційної, інформаційної, ресурсопостачальної функцій консалтингової фірми є дієвим чинником оптимізації діяльності та досягнення цілей роботодавців та найманих працівників як суб'єктів регіонального ринку праці.

Література:

1. Марченко О. Національна інноваційна система як інтегратор знань: монографія / О. Марченко, О. Ярмак. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2012. – 212 с.
2. Симачкова Л. А. Рекрутмент: понятие, сущность и содержание / Л. А. Симачкова ; URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rekrutment-ponyatie-suschnost-i-soderzhanie> (дата звернення 25.01.2019)

ДОСВІД ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ У СФЕРІ ОСВІТИ ЗА КОРДОНОМ І МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

Т. В. ГАРАГАТА, студ.

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

На межі ХХ–ХХІ століть у країнах пострадянського простору відбулися глибокі політичні, економічні та демографічні зміни, в результаті чого стало очевидним, що управління освітньою галуззю перестало відповідати вимогам часу, адже було надмірно централізованим. Децентралізація освіти стала невід'ємною частиною реформ децентралізації управління.

В рамках децентралізованої моделі управління освітою виділяють два принципових підходи: децентралізація з домінуючою позицією органів територіального самоврядування та децентралізація з сильною автономією