

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

шкіл. Прикладом застосування другої моделі є Грузія та Вірменія. Так в Грузії більше 80 % фінансових ресурсів передані безпосередньо школам. Однак ця модель не сильно поширена. Інша модель децентралізації освіти, яка має місце в Польщі, Естонії, Литві та Росії, передбачає збереження домінуючої позиції органів територіального самоврядування. Її ключовим елементом є передача відповідальності за школи органам місцевого самоврядування чи іншим керівним органам, які управляють шкільною мережею на місцевому рівні. У цій моделі школи сприймаються як елементи місцевих освітніх мереж, що підлягають спільному управлінню і плануванню.

Як свідчить світовий досвід, в основі децентралізованої системи управління освітою лежить концепція фінансування в розрахунку на одного учня. Місцеві органи з центрального бюджету отримують фіксовані суми фінансування в залежності від кількості учнів. Яскравим прикладом моделі децентралізації управління освітою з домінуючою позицією органів місцевого самоврядування є Польща, де органи місцевого самоврядування отримали два ключових повноваження: право ліквідувати і відкривати нові освітні установи, а також право на визначення бюджетів шкіл. Середня освіта фінансується тут за рахунок освітньої субвенції і додаткових доходів муніципалітетів. Так фінансується заробітна плата вчителів, дирекції школи та підвищення їх кваліфікації, харчування школярів, оплата підручників. Інші витрати місцева влада фінансує за рахунок власних коштів (комунальні послуги, прибирання в школі, робота соціальних працівників та психологів).

В Естонії школам надається дуже велика автономія в організації навчального процесу. Навчальні заклади самі вибирають графік навчання, визначають доцільність оцінювати учнів в початковій школі, вибирають підручники і навчальні програми. У компетенції шкіл також рішення про прийом на роботу або звільнення вчителів. Іншою особливістю Естонської освіти є розвиток електронного самоврядування і відкритість даних про освіту: кваліфікація вчителів, чисельність учнів і їх рух протягом навчального року, навчальні програми, звітність по використанню фінансових ресурсів.

Здійснюючи децентралізацію управління освітою в Україні, на наш погляд, доцільно запровадити принцип фінансування, коли «гроші ходять за дитиною». Слід ретельніше вивчити досвід Естонії, де муніципалітети конкурують за кожного учня, адже при переході в іншу школу за межами певного муніципалітету вони змушені перераховувати іншому муніципалітету не тільки обсяг освітньої субвенції, а й власні фінансові ресурси на навчання цього учня. Важливо щоб освітня субвенція з державного бюджету покривала не тільки заробітну плату працівникам, а й підвищення їх кваліфікації. І, звичайно, необхідно реалізувати принцип прозорості та відкритості освітньої діяльності. Разом із тим, необхідно реально оцінити можливості місцевого бюджету, адже в Естонії розмір субвенції з державного бюджету (з розрахунку на одного учня) у 2016 році становив: на зарплату вчителя – 1229 євро, на оплату роботи дирекції – 92 євро, на навчальні матеріали – 57 євро, на навчання та професійний розвиток вчителів і дирекції – 12 євро, на шкільні обіди – 136,5 євро.