

динамічний дизайн робіт. HR-менеджмент повинен оперативно реагувати на мінливе середовище, стратегії, об'єднувати функції. Дуже важливо приділяти увагу організаційній структурі та переглядати її частіше, ніж раз на рік. Від дизайну мислення залежить те, як буде побудована ієрархія організаційних структур, наскільки логічно буде об'єднаний функціонал різних напрямків.

– Аналітика та прогнозування. HR-менеджер повинен мати повну картину того, що відбувається в командах, аналізувати ефективність співробітників і спрогнозувати подальший розвиток компанії.

– Підтримуючі процеси, такі як кадровий облік, розрахунки виплат співробітникам можна автоматизувати або ж віддати на аутсорсинг. Оскільки HR-менеджер повинен займатися роботою з людьми, а не приділяти 80% свого часу ведення документації.

Використані джерела

1. Perezavantazhennya HR-procесiv: novi roli novogo chasu. URL: <https://hurma.work/blog/perezavantazhennya-hr-procесiv-novi-roli-novogo-chasu/>
2. Шевченко Л.С. HR 4.0: революція в сфері людських ресурсів // Економічна теорія та право. № 4 (43) 2020. С. 30-31

Янушкевич Надія

Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д.н.держ.упр. Толуб'як В.С.)

ОСВІТНЯ СУБВЕНЦІЯ В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

На сьогодні триває реформування освітньої галузі в Україні, мета якого – створити розвинену європейську державу, нарощувати свій науково-освітній потенціал. Освіта – це цілеспрямована пізнавальна діяльність людей з отримання знань, умінь та навичок. Водночас освітня послуга передбачає систему знань, інформації, вмінь, навичок, які використовуються з метою задоволення потреб людини і суспільства. Це продукт, який в процесі реалізації трансформується в робочу силу, якість якої залежить не тільки від сукупності отриманих послуг, а й від якості та кількості власної праці, витраченої в процесі споживання [1].

Відтак фінансове забезпечення освіти повинно ґрунтуватися на пріоритетності витрат з державного та місцевих бюджетів, використанні залучених коштів державних і приватних підприємств, громадських організацій та батьків, громадян, міжнародних освітніх фондів, програм і благодійних організацій, коштів, одержаних за надання додаткових освітніх послуг, виконання науково-дослідних робіт, доходів від виробничої та комерційної діяльності, кредитів і банківських позичок тощо.

Субвенції як елемент міжбюджетних трансфертів дають змогу вилучити фіксовану суму коштів із бюджету вищого рівня для збалансування бюджету нижчого рівня у разі перевищення видатків над доходами. Більшість із них є соціальними та спрямованими на забезпечення приблизно однакового рівня суспільних благ і послуг у різних регіонах. З 2015 р. запроваджено нову модель міжбюджетних відносин, яка кардинально змінює механізм нарахування дотацій та субвенцій місцевим бюджетам.

Надання освітньої субвенції розраховується відповідно до формули, затвердженої Кабінетом Міністрів України. Показники, які враховуються у формулі при розрахунку освітньої субвенції між місцевими бюджетами наведено на рис. 1.

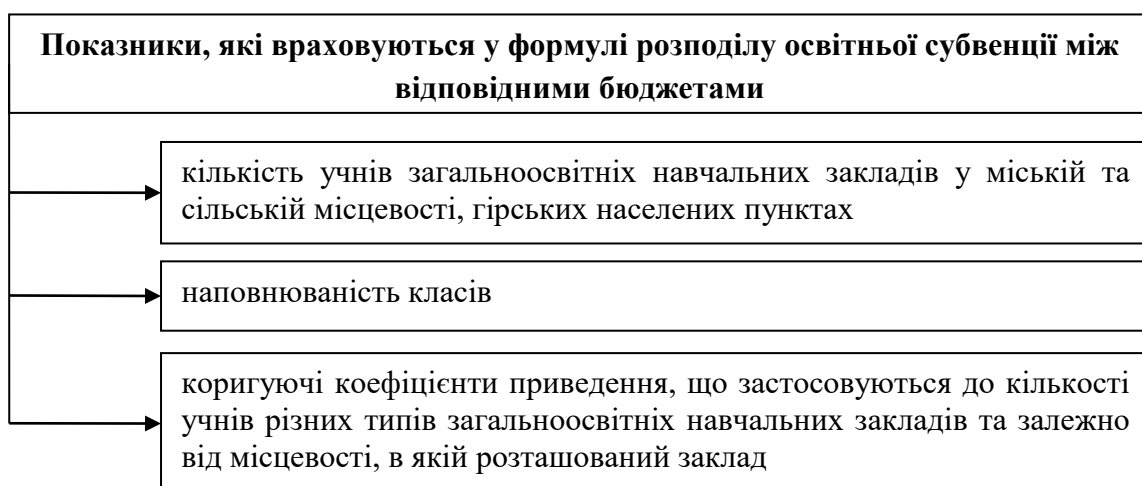


Рис. 1. Показники, які враховуються у формулі розрахунку освітньої субвенції для місцевих бюджетів [2]

Освітня субвенція спрямовується на оплату праці з нарахуваннями педагогічних працівників у навчальних закладах. Залишки коштів за освітньою субвенцією на кінець бюджетного періоду зберігаються на рахунках відповідних місцевих бюджетів і використовуються у наступному бюджетному періоді з урахуванням цільового призначення субвенції та на оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів [3].

Основне призначення освітньої субвенції полягає у забезпеченні в повному обсязі видатків на оплату праці педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів усіх ступенів, шкільних відділень навчально-виховних комплексів, спеціалізованих шкіл,

ліцеїв, гімназій, колегіумів, вечірніх шкіл, загальноосвітніх навчальних закладів для громадян, які потребують соціальної допомоги та реабілітації, професійно-технічних навчальних закладів у частині забезпечення видатків на здобуття повної загальної середньої освіти.

За період 2017-2020 рр. обсяг освітньої субвенції зріс на 16,3 млрд. грн. (з 44,1 млрд. грн. до 60,4 млрд. грн.). Окрім того, у 2019 -2020 рр. урядом передбачено додаткову дотацію у сумі майже 15 млрд. грн. на освіту, медицину і культуру для виконання повноважень місцевих органів влади у сфері освіти; збільшення інвестицій дало змогу підняти соціальний статус учителів, підтримати професійну освіту [3]. Збільшення видатків значною мірою продиктовано потребами реформ, основою для яких є новий Закон «Про освіту» та старт «Нової української школи», що передбачає забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти (для таких цілей місцевим бюджетам виділяється субвенція з держбюджету в розмірі 1,37 млрд. грн.).

Окремі фахівці модель освітньої субвенції називали виправданою, адже вона «створює можливості для того, щоби районний чи міський бюджети отримали певну суму грошей і самі розподілили їх між школами» [4].

З внесенням змін до Бюджетного кодексу України місцеві бюджети отримали освітню субвенцію, основне призначення якої полягало у забезпеченні видатків на оплату праці. Такий підхід не дає змоги здійснити капітальні видатки закладів освіти, оновити їх матеріально-технічну базу. Зміна механізму фінансування видатків цієї галузі практично не враховує регіональних особливостей окремих територій. У зв'язку з впровадженням в Україні освітньої реформи потребує усунення практика кошторисного фінансування, що ґрунтується на бюджетному утриманні, а покриття витрат має здійснюватися відповідно до обсягів реально наданих освітніх послуг.

Механізми реалізації принципу «кошти ходять за дитиною» [4]:

- пряме фінансування на рахунок школи за формулою: норматив бюджетної забезпеченості 1 учня помножений на кількість учнів;
- за ваучером, що надається родині на кожного школяра з розрахунку нормативу бюджетної забезпеченості, який вона повинна використати за власним вибором у будь-якому навчальному закладі, що має дозвіл на здійснення відповідної освітньої діяльності, або у формі сімейної освіти з подальшим незалежним оцінюванням освітніх результатів учнів на відповідність сформованим державним вимогам.

Наукові дослідження показують, що використання ваучерів сприяло покращенню якості освіти (Нідерланди, Швеція, Данія, Італія).

У Грузії наслідком запровадження ваучерного принципу стали: мінімальний рівень корупції по всій системі (практична її відсутність); зрозумілість для всієї системи формування шкільного бюджету; підвищення якості освіти внаслідок посилення конкуренції шкіл.

Таким чином, фінансування закладів освіти має надзвичайно важливе значення, адже сприяє розвитку сфери освіти та наданню якісних освітніх послуг у кожній адміністративно-територіальній одиниці.

Використані джерела

1. Нова українська школа. Уряд змінив розподіл освітньої субвенції. URL: <https://nus.org.ua/news/uryad-zminyv-rozpodil-osvitnoyi-subventsiyi/> (дата звернення: 10.05.2021)
2. Деякі питання стабілізаційної дотації з державного бюджету місцевим бюджетам. Постанова Кабінету міністрів України від 16.09.15 р. № 727 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/6-2015-%D0%BF#n18> (дата звернення 13.05.2021)
3. Звіт Рахункової палати України про результати аналізу формування та використання міжбюджетних трансфертів з Державного бюджету України місцевим бюджетам у 2017–2020 роках. Київ: 2021. URL: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16756589/Zvit_11-1_2020.pdf?subportal=main (дата звернення: 13.05.2021)
4. Трусова Н. В., Сидор І. П. Освітня субвенція в контексті регулювання міжбюджетних відносин в Україні. Соціальні, економіко-правові та фінансові виклики в умовах глобальних трансформацій: Монографія / За ред. Л. Гур'янової, В. Цибакової; Братислава – Харків: ВШЕМ – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 188 с. (С. 86-96).

Яцишин Руслана

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Шкільняк М.М.)

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЮ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У літературному джерелі [1] вказується, що «сучасний стан кадрової ситуації в регіоні залежить від багатьох факторів, а саме: наявності людських, інтелектуальних ресурсів з управлінським потенціалом та механізмів їх виявлення, оцінювання, працевлаштування та використання в регіонах України; розвитку регіональної освіти та науки, її впливу на формування кадрового потенціалу; забезпечення впливу соціальних факторів (норм, цінностей, запитів) на розвиток кадрового потенціалу; наявності регіональних лідерів, компетентних, із стратегічним мисленням та їх залучення до