

ти социально-демографической группы "молодежь". Описаны подходы к выделению возрастных границ молодежи. На основе анализа динамики отдельных возрастных групп населения Украины доказано наличие рисков потерь интеллектуального потенциала молодежи. Исследована динамика расходов сводного бюджета Украины на образование и общих расходов на образование. Построена модель зависимости общих расходов на образование от ВВП. Обоснована компенсационная роль инвестирования образования в их предупреждении.

**Ключевые слова:** интеллектуальный потенциал, молодежь, демографическая группа, образование, инвестирование.

### **Halkiv L.I. Preventing the Youth Intellectual Potential Losses: the Factor of Education Investing**

Scientific approaches to understanding the meaningful essence of categories of "intellectual potential" are highlighted. Their defining features are identified. The peculiarities of the socio-demographic group "youth" are revealed. The approaches to youth age differentiation are stated. The dynamics of consolidated budget of Ukraine for education and general education spending is analysed. The existence of the loss risk concerning the intellectual potential of young people is proved based on the analysis of the dynamics of different age groups in Ukraine. The compensatory role of investment in education in order to prevent them is substantiated.

**Keywords:** intellectual potential, young people, demographic group, education, investments.

УДК 331.28:349.232

*Доц. Є.Г. Матвійшин, канд. екон. наук –  
Львівський РІДУ НАДУ при Президентіві України*

### **ПОРІВНЯННЯ ПІДХОДІВ ДО ПРОГНОЗУВАННЯ ВИДАТКІВ НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ ПРАЦІВНИКІВ ДОШКІЛЬНОЇ ТА ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ ЧЕРВОНОГРАДА)**

Проаналізовано зміни чисельності дітей у дошкільних навчальних закладах і школах Червонограда Львівської області. Зроблено прогноз чисельності дітей, охоплених відповідною освітою, до 2020 р. Запропоновано прогнозувати видатки на заробітну плату працівників дошкільних і шкільних закладів на основі двофакторної моделі. Зроблено порівняння отриманих результатів з прогнозними величинами, отриманими за моделлю проекту "Розбудова спроможності до економічно обґрунтованого планування розвитку в областях і містах України". Запропоновано доповнити останній підхід експертними оцінками щодо чисельності педагогічного й адміністративного персоналу.

**Ключові слова:** бюджет міста, бюджетне прогнозування, дошкільна освіта, моделювання, чисельність школярів.

**Постановка проблеми.** Значна частина видатків бюджетів міст скеровується на заробітну плату педагогічних працівників, адміністративного та обслуговуючого персоналу закладів освіти. Наприклад, у містах Вінниця, Ужгород ці видатки становлять приблизно 30 % від усіх видатків [1, 2]. Для планування соціально-економічного розвитку міст важливо мати прогнози як надходжень, так і видатків бюджету. Для прогнозування можна використовувати різні моделі.

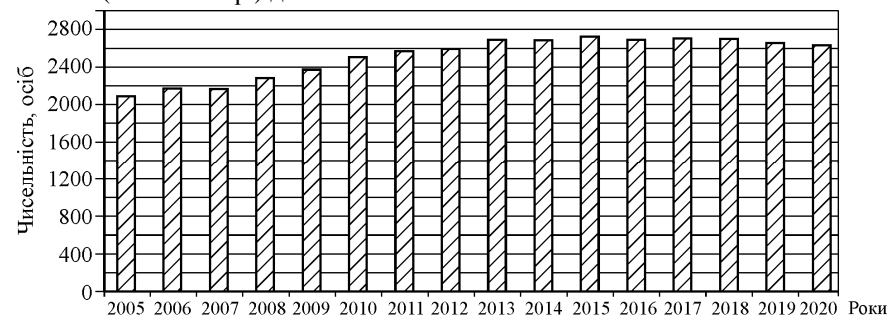
**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Увагу до бюджетів міст приділяють як науковці, так і практики. Наприклад, для м. Богодучів зроблено прогнозні розрахунки видатків на освіту на два роки (2014, 2015) [3]. Обсяги

видатків зведеного бюджету України на фінансування освіти, науки, охорони здоров'я та культури за період 2009-2012 рр. аналізували на засіданні президії ЦК Профспілки працівників державних установ України 27 березня 2013 р. [4]. Там, зокрема зазначено, що поки що не виконуються положення ст. 61 Закону України "Про освіту", відповідно до якої держава забезпечує бюджетні асигнування на освіту в розмірі, не меншому 10 % національного доходу. Для м. Червоноград зроблено демографічний прогноз [5]. У межах проекту "Розбудова спроможності до економічно обґрунтованого планування розвитку областей і міст України" (далі – РЕОП) для м. Червоноград виконано прогнозування видатків на освіту (на заробітну плату працівників дошкільної та загальної середньої освіти).

**Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Для планування видатків бюджету міста важливо мати інструменти для отримання надійних прогнозів. У зазначеному прогнозі, виконаному в межах проекту РЕОП, використано досить детальну модель. Для її широкого використання в містах України, потрібно володіти детальною інформацією про конкретне місто.

**Мета дослідження.** У роботі запропоновано підхід до прогнозування видатків на заробітну плату педагогічних працівників, адміністративного та обслуговуючого персоналу закладів освіти. Його зроблено на прикладі м. Червоноград. Це зумовлено тим, що для цього міста було зроблено прогноз із використанням моделі, розробленої за проектом РЕОП. Важливо порівняти результати прогнозування для того, щоб обґрунтувати доцільність використання раціонального підходу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Інформаційною базою для дослідження є дані Червоноградської міської ради, Державної служби статистики України і проекту РЕОП. Зокрема використано результати демографічного прогнозування, які містять прогноз чисельності населення Червонограда загалом і його окремих вікових груп. Дані сформовано так, щоб їх можна було використовувати для прогнозування видатків на дошкільну освіту (потрібні дані про чисельність дітей віком 3-5 років) і загальну середню освіту (потрібні дані про чисельність дітей віком 6-16 років). На рис. 1 і 2 наведено узагальнену інформацію про чисельність цих категорій за статистичними (до 2013 р.) і прогнозними (після 2013 р.) даними.



**Рис. 1.** Чисельність дітей віком 3-5 років м. Червоноград за статистичними (до 2013 р.) і прогнозними (після 2013 р.) даними

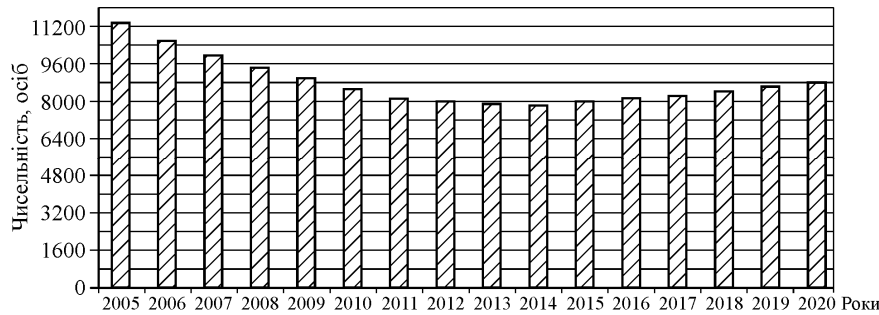


Рис. 2. Чисельність дітей віком 6-16 років м. Червоноград за статистичними (до 2013 р.) і прогнозними (після 2013 р.) даними

Для прогнозування витрат на дошкільну освіту потрібно проаналізувати рівень охоплення нею дітей віком 3-5 років. За отриманими результатами можна зробити прогноз про чисельність дітей, охоплених дошкільною освітою, до 2020 р. У табл. 1 наведено відповідні розрахунки.

Табл. 1. Розрахунок чисельності дітей, охоплених дошкільною освітою, у Червонограді до 2020 р.

Рік	Фактична чисельність дітей віком 3-5 років	Фактичний контингент дошкільних закладів	Рівень охоплення, %	Прогнозна чисельність дітей віком 3-5 років	Прогнозна чисельність дітей, охоплених дошкільною освітою
2005	2076	1145	55,2	–	–
2006	2155	1296	60,1	–	–
2007	2161	1326	61,4	–	–
2008	2273	1428	62,8	–	–
2009	2366	1524	64,4	–	–
2010	2494	1583	63,5	–	–
2011	2562	1745	68,1	–	–
2012	2590	1727	66,7	–	–
2013	–	–	67	2679	1795
2014	–	–	67	2677	1794
2015	–	–	67	2722	1823
2016	–	–	67	2683	1797
2017	–	–	67	2699	1808
2018	–	–	67	2686	1800
2019	–	–	67	2666	1787
2020	–	–	67	2637	1767

Витатки на заробітну плату працівників дошкільних закладів (педагогічного й адміністративного персоналу) залежать від контингенту цих закладів та від змін мінімальної заробітної плати в Україні. Дані про контингент і заробітну плату працівників дошкільних закладів м. Червоноград за період 2005-2013 рр. отримано з форми "Зведення фактичних показників по мережі, штатах і контингентах установ, що фінансуються з місцевих бюджетів Автономної Республіки Крим, областей міст Києва і Севастополя". Прогнозні розміри мінімальної заробітної плати в Україні (середні за рік) взято з матеріалів проекту РЕОП.

Розрахунок прогнозних значень витрат на заробітну плату виконано за двофакторною моделлю з використанням функції Linest в електронних таблицях Excel. Початкові дані наведено в табл. 2.

Табл. 2. Дані для розрахунку залежності фонду оплати праці педагогічних працівників та адміністративного і допоміжного персоналу дошкільних закладів м. Червоноград від чисельності дітей і розміру мінімальної заробітної плати

Рік	Фонд оплати праці педаг. працівників, грн (Y)	Фонд оплати праці адмін. та облс. персоналу, грн (Z)	Дітей у дошкільних закладах (X <sub>1</sub> )	Мінімальна заробітна плата (середньорічна), грн (X <sub>2</sub> )
2005	622800	794600	1145	300
2006	631206	740076	1296	365
2007	879650	1009550	1326	430
2008	1272032	1534918	1428	533
2009	1537300	1848780	1524	643
2010	1867290	2321960	1583	888
2011	2145235	2779965	1745	963
2012	2980424	3425486	1727	1098

З допомогою функції Linest отримано регресійні залежності та перевірено їх достовірність:

$$Y = -609,1 X_1 + 3107,4 X_2 - 360892,6, (R^2=0,956). \quad (1)$$

$$Z = -184,0 X_1 + 3373,9 X_2 - 660061,6, (R^2=0,977). \quad (2)$$

З наведених залежностей видно, що фонд заробітної плати прямо залежить від розміру мінімальної заробітної плати і непрямо – від чисельності дітей. Зв'язок фонду заробітної плати з чисельністю дітей у дошкільних закладах є слабкий – абсолютне значення t-критерію становить 0,44 для оплати праці педагогічних працівників, і 0,15 – для оплати праці адміністративного та обслуговуючого персоналу. А зв'язок з розміром мінімальної заробітної плати – тісний: відповідні значення t-критеріїв становлять 3,14 і 3,97. На основі цієї залежності розраховано прогнозне значення фонду оплати праці працівників дошкільних закладів м. Червоноград.

Аналогічні розрахунки проведено для загальноосвітніх шкіл. Зокрема проаналізовано рівень охоплення шкільною освітою дітей віком 6-16 років та зроблено прогноз чисельності школярів до 2020 р. (табл. 3).

Табл. 3. Розрахунок чисельності дітей, охоплених шкільною освітою, у м. Червоноград до 2020 р.

Рік	Фактична чисельність дітей віком 6-16 років	Фактичний контингент шкіл	Рівень охоплення, %	Прогнозна чисельність дітей віком 6-16 років	Прогнозна чисельність дітей, охоплених шкільною освітою
2005	12145	10752	88,5	–	–
2006	11310	9925	87,8	–	–
2007	10613	9328	87,9	–	–
2008	10025	8770	87,5	–	–
2009	9542	8503	89,1	–	–
2010	9011	8372	92,9	–	–
2011	8637	8042	93,1	–	–
2012	8535	8049	94,3	–	–

2013	-	-	94	8401	7897
2014	-	-	94	8326	7827
2015	-	-	94	8451	7944
2016	-	-	94	8568	8054
2017	-	-	94	8747	8222
2018	-	-	94	8945	8408
2019	-	-	94	9159	8609
2020	-	-	94	9309	8751

Відповідно зроблено розрахунок прогнозних значень видатків на заробітну плату. Для цього використано дані, наведені у табл. 4.

Табл. 4. Дані для розрахунку залежності фонду оплати праці педагогічних працівників та адміністративного і допоміжного персоналу загальноосвітніх шкіл м. Червоноград від чисельності школярів і розміру мінімальної заробітної плати

Рік	Фонд оплати праці педаг. працівників, грн (Y)	Фонд оплати праці адмін. та обл. персоналу, грн (Z)	Дітей у школах (X <sub>1</sub> )	Мінімальна заробітна плата (середньорічна), грн (X <sub>2</sub> )
2005	5207954	2202900	10752	300
2006	7928732	3032360	9925	365
2007	10711346	3867500	9328	430
2008	14056529	4593770	8770	533
2009	16510176	5190070	8503	643
2010	18729397	6183368	8372	888
2011	17839647	6647784	8042	963
2012	23360216	7876884	8049	1098

З допомогою функції Linest отримано регресійні залежності та перевірено їх достовірність:

$$Y = -3028,5 X_1 + 10607,7 X_2 + 34530308,5, (R^2=0,96). \quad (3)$$

$$Z = -617,3 X_1 + 4531,1 X_2 + 7528770,8, (R^2=0,989). \quad (4)$$

З наведених залежностей видно, що фонд заробітної плати загальноосвітніх шкіл прямо залежить від розміру мінімальної заробітної плати і непрямо – від чисельності школярів. На основі цих залежностей розраховано прогнозне значення фонду оплати праці педагогічних працівників шкіл м. Червоноград.

Недолік розглянутого підходу – нерациональне припущення про обернену залежність фонду заробітної плати від кількості дітей у зазначених закладах.

У моделі проекту РЕОП прогнозні видатки на заробітну плату працівників закладів освіти виконуються за таким підходом:

1. За даними про контингент дітей і штатну чисельність працівників розраховують їхнє співвідношення.
2. За отриманими співвідношеннями роблять припущення про його значення на майбутні роки.
3. За даними демографічного прогнозу щодо чисельності дітей відповідного віку і зазначеним вище співвідношенням розраховують прогнозну штатну чисельність працівників.
4. Розраховують середню за кожен попередній рік заробітну плату кожної категорії працівників за даними про її загальний фонд і штатну чисельність відповідної категорії працівників.

5. За даними про розміри мінімальної заробітної плати в Україні та змінами індексу споживчих цін, отриманим під час економічного моделювання, роблять припущення про її значення на майбутні роки.
6. Розраховують прогнозне значення середньої річної заробітної плати відповідної категорії працівників.
7. За прогнозними значеннями середньої річної заробітної плати відповідної категорії працівників та їхньої чисельності розраховують загальний фонд їхньої заробітної плати.

Табл. 5. Прогнозні значення фонду оплати праці працівників дошкільних закладів та загальноосвітніх шкіл м. Червоноград, тис. грн

Показники	Прогнозний період, роки							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Фонд оплати праці педаг. працівників дошк. закладів	2721,1	2725,7	2919,2	3117,7	3360,9	3596,7	4118,7	4705,3
Фонд оплати праці адмін. та обл. персоналу дошк. закладів	3263,3	3300,7	3510,3	3739,7	3991,4	4252,6	4815,5	5446,2
Фонд оплати праці педаг. працівників середніх шкіл	20329,8	22418,9	23289,4	23673,1	24116,2	24435,2	25636,9	27003,7
Фонд оплати праці адмін. та обл. персоналу середніх шкіл	7235,4	7696,2	8020,7	8263,7	8527,4	8777,3	9416,4	10136,1
Загальний фонд оплати праці	33549,7	36141,5	37739,5	38794,2	39996,0	41061,8	43987,5	47291,3

Недоліком такого підходу є те, що він ґрунтується на припущенні, що буде однакове співвідношення між контингентом дітей і штатною чисельністю працівників. Але це співвідношення не було стабільним у попередні роки. Наприклад, для педагогічних працівників дошкільних закладів воно набувало значень від 5,6 до 8,6 учнів на одного педагога і від 20,2 до 25,8 учнів на одного адміністративного працівника (в обох випадках різниця становить 30 %).

Проведене нами дослідження показало, що основним чинником зв'язку заробітної плати працівників дошкільних закладів і шкіл є зміна розміру мінімальної заробітної плати. Порівняння результатів прогнозування за двома описаними підходами наведено на рис. 3.

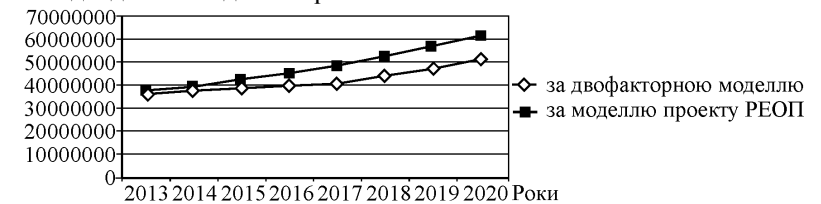


Рис. 3. Прогнозні значення фонду оплати праці працівників дошкільних закладів та загальноосвітніх шкіл м. Червоноград, отримані за двома підходами

**Висновки.** Прогнозування фонду оплати праці працівників дошкільних закладів та загальноосвітніх шкіл м. Червоноград за двома методами показало їхні недоліки. Зокрема у двофакторній моделі виявляється обернена залежність

величини цього фонду від чисельності дітей і школярів, що не може бути раціональним припущенням. У моделі проекту РЕОП використовується співвідношення між чисельністю дітей (школярів) та працівниками навчальних закладів, яке за досліджуваний період мало значну варіацію. Пропонуємо для прогнозування відповідних видатків використовувати підхід, закладений у моделі проекту РЕОП, але доповнити його експертними оцінками щодо майбутньої чисельності педагогічного та адміністративного персоналу дошкільних закладів і загальноосвітніх шкіл міста.

### Література

1. Структура видатків по міському бюджету м. Вінниці. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.vmr.gov.ua/TransparentCity/Lists/BudjMista/ShowContent.aspx?ID=10>.
2. Цьогорічний бюджет Ужгорода – понад 444 мільйони гривень. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://gazeta-uzhgorod.com/?p=2465>.
3. Прогноз бюджету міста Богородухова на 2014 та 2015 роки. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://bogodukhiv-rada.gov.ua/pro-zatverdzhennya-rishennya-vikonavchogo-komitetu-vid-23-04-2013-126-pro-prognoz-byudzhetu-mista-na-2014-ta-2015-roki/>.
4. Матеріали 10 засідання президії ЦК профспілки працівників державних установ України (27 березня 2013 р., м. Київ). [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ppdu-ua.org/admin/images/userfiles/MATERIAL-P10-sayt.doc>.
5. Демографічний прогноз м. Червоноград. [Електронний ресурс]. – Доступний з [http://www.ebed.org.ua/sites/expertise.one2action.com/files/repo/chervonohrad\\_ukr\\_0.pdf](http://www.ebed.org.ua/sites/expertise.one2action.com/files/repo/chervonohrad_ukr_0.pdf).

### **Матвишин Е.Г. Сравнение подходов к прогнозированию расходов на заработную плату работников дошкольного и общего среднего образования (на примере Червонограда)**

Проанализированы изменения численности детей в дошкольных учебных заведениях и школах Червонограда Львовской области. Выполнен прогноз численности детей, охваченных соответствующим образованием, до 2020 г. Предложено прогнозировать расходы на заработную плату работников дошкольных и школьных заведений на основе двухфакторной модели. Выполнено сравнение полученных результатов с прогнозными величинами, полученными по модели проекта "Развитие способности к экономически обоснованному планированию развития в областях и городах Украины". Предложено дополнить последний подход экспертными оценками относительно численности педагогического и административного персонала.

**Ключевые слова:** бюджет города, бюджетное прогнозирование, дошкольное образование, моделирование, численность учеников.

### **Matviishin Ye.G. Comparative Analysis of Approaches to Salary Expenditures Forecasting on Preschool and Secondary Education Employee Salaries (on the Example of Chervonograd)**

The changes of numbers of preschool children and pupils in Chervonograd (Lviv oblast) are analysed. The numbers of children covered by the relevant education are forecasted up to 2020. The expenditure on salaries in preschool and school institutions based on two-factor model is suggested to forecast. The comparative analyses of the obtained results with the forecast values obtained due to the model of the "Building Capacity in Evidence-Based Economic Development Planning in Ukrainian Oblasts and Municipalities" project is done. The latter approach is suggested to complement with expert estimates regarding the number of teaching and administrative staff.

**Keywords:** budget, budget forecasting, preschool education, simulation, number of pupils.

УДК 378.147:338.488.2:640.4

Доц. Л.Р. Кучер, канд. екон. наук –  
Львівська філія Європейського університету;  
ст. викл. О.М. Замрій – Львівський інститут економіки і туризму

### **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОЦЕСУ НАБОРУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ**

Головним напрямом дослідження обрано сучасні підходи пошуку, відбору, набору персоналу підприємствами індустрії гостинності. Висвітлено роль і значення застосування нетрадиційних методів у процесі формування кадрів підприємств, що діють на ринку послуг. Досліджено проблеми та особливості визначення потреб у кадрах підприємств сфери гостинності. Розглянуто основні види лізингу персоналу, їх переваги та недоліки як для організації, так і для працівників, які доцільно застосовувати у практиці формування персоналу підприємств індустрії гостинності.

**Ключові слова:** управління персоналом, підбір тимчасового персоналу, лізинг персоналу, аутсорсінг, відеореєстр, рекрутингові компанії.

**Постановка проблеми.** Головним завданням подальшого розвитку такої перспективної сфери як індустрія гостинності є управління процесами пошуку, підбору та набору кадрів, що є запорукою забезпечення успіху підприємства на ринку. Найважливішим завданням щодо вирішення наявних проблем є пошук новітніх підходів підбору кадрів на основі обґрунтованої концепції управління наймом персоналу в сучасних підприємствах. Сьогодні вирішення цієї проблеми необхідне для того, щоб забезпечити підприємства індустрії гостинності висококваліфікованим персоналом та озброїти сучасних керівників організації знаннями про ефективні системи пошуку персоналу в процесі управління.

Зміни, що відбулися у світі бізнесу і технологій, змінили правила гри на ринку праці, тому процеси пошуку і набору персоналу потребують інноваційного підходу. Саме це зумовило актуальність теми дослідження.

**Мета дослідження** – визначення суті, основних видів, форм нетрадиційних методів підбору персоналу в процесі пошуку і набору кадрів та обґрунтування доцільності їх використання у підприємствах індустрії гостинності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Актуальні питання сфери ефективного управління персоналом та підбору кадрів досліджено у численних наукових розробках, які здійснили провідні зарубіжні та вітчизняні науковці. Зокрема, дослідження механізму набору та підбору кадрів підприємствами виконано у роботах Т. Базарова, А. Виноградської, В. Дятлова, А. Егоршина, А. Кібанова, В. Петюха, В. Савченка, Ф. Хміля та ін. Проблема ефективного відбору персоналу знайшла своє відображення в наукових дослідженнях Д. Купера, Н. Берна, Ж. Фітценца. Однак у названих працях недостатньо висвітлено проблему лізингу персоналу.

**Виклад основного матеріалу.** Світова практика показала, що останнім часом при роботі з людськими ресурсами з'явилася низка нових, нетрадиційних підходів до підбору персоналу. Однією з таких форм є лізинг персоналу.

Лізинг персоналу (від англ. Personal-leasing) або надання персоналу в тимчасову оренду – це управлінська технологія, що дає змогу забезпечити бізнес-процес підприємства необхідними трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації.