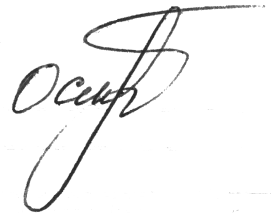


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ОСТАПЧЕНКО КРИСТІНА ПАВЛІВНА



УДК 331.108.5:331.2:657.47 (043.3)

**ФОРМУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ
В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Вінниця – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Донецькому національному університеті імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Дороніна Ольга Анатоліївна,
Донецький національний університет
імені Василя Стуса,
в.о. завідувача кафедри менеджменту
та поведінкової економіки.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Костишина Тетяна Адамівна,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський
університет економіки і торгівлі»,
завідувач кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії;

кандидат економічних наук, доцент
Збрицька Тетяна Петрівна,
Одеський національний економічний університет,
доцент кафедри управління персоналом і
економіки праці.

Захист відбудеться «04» червня 2019 року о 13⁰⁰ на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.051.03 у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса за адресою: 21007, м. Вінниця, вул. Академіка Янгеля, 4.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Донецького національного університету імені Василя Стуса за адресою: 21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21.

Автореферат розісланий «03» травня 2019 року

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



Н. С. Якимова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Компенсаційна система як складова соціально-економічної політики держави за будь-якого типу економічної парадигми є провідним інструментом впливу на трудову активність зайнятого населення. Підходи та принципи її формування, методи адміністрування визначають не лише вмотивованість працівників і результати їх діяльності, але й впливають на конкурентоспроможність національної економіки та обумовлюють рівень життя працюючих, їх задоволеність працею, а як результат – поведінку на ринку праці.

Одним з основних сегментів економіки України, який виконує соціально важливі функції та концентрує більше третини зайнятого населення, є бюджетна сфера. Формування компенсаційної системи в бюджетних установах є доволі специфічним процесом, що пояснюється особливостями їх фінансування, роллю в національній економіці та змістом праці. Бюджетна сфера традиційно в Україні є такою, що відрізняється проблемами в оплаті праці та заохоченні персоналу, а також низьким рівнем середньої заробітної плати. Останніми роками у окремих галузях бюджетної сфери реалізовано низку реформ, у тому числі тих, що змінили принципи та механізми визначення винагороди за працю. Однак, суттєвого покращання ситуації не відбулося, а, в окремих випадках, ще й поглибилася міжгалузева та міжпрофесійна диференціація оплати праці, що призводить до зниження мотивованості працівників, погіршення якості їх праці, зростання плинності кадрів, неефективності використання бюджетних коштів. Отже, питання формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України є актуальними та потребують науково-практичного опрацювання.

Розвиток компенсаційних теорій, питання формування компенсаційного пакету, визначення окремих його складових, зокрема, оплати праці та формування її систем, практика використання матеріальних і нематеріальних методів винагороди висвітлені у численних дослідженнях зарубіжних та вітчизняних науковців, зокрема М. Армстронга, Е. Лоуера, Д. Т. Мілковича, Д. М. Ньюмана, Р. Талера, Р. І. Хендерсона, С. І. Бабіної, О. М. Ветлужських, М. А. Волгіна, Ю. П. Кокіна, Б. Г. Мазманової, І. П. Поварич, Т. О. Соломанідіної, Г. В. Соломанідіна, Р. А. Яковлева, О. А. Грішньої, Т. П. Збрицької, О. А. Дороніної, М. Д. Ведернікова, В. Д. Лагутіна, Г. С. Лопушняк, А. В. Калини, А. М. Колота, Т. А. Костишиної, І. С. Кизими, Г. Т. Кулікова, Г. В. Назарової, Л. К. Семів, М. В. Семикіної, С. О. Цимбалюк, Л. В. Шаульської.

Різні аспекти управління персоналом в бюджетних установах, у тому числі – й питання оплати праці та стимулювання персоналу знайшли відображення у роботах Н. П. Борецької, О. І. Васильєвої, Т. Є. Зерчанінової, Г. В. Кузибецької, С. А. Кузубова, Н. С. Морозюк, І. Г. Попової, О. В. Ручкіна, Т. Ю. Тонконог, О. Г. Устичевої, В. М. Щегорцової, Д. М. Ядранського та інших. Однак, формування нової людиноцентрованої парадигми та динамічні трансформаційні процеси в економіці, що впливають на відношення працівників до праці, їх мотивацію та трудову поведінку вимагають використання нових підходів до формування компенсаційної системи, у тому числі – з урахуванням галузевих особливостей прикладання праці. Вищевикладене визначає актуальність обраної тематики дослідження, визначає його мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри

менеджменту та поведінкової економіки (до 01.09.2017 р. – управління персоналом та економіки праці) Донецького національного університету імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України – держбюджетних тем «Регулювання соціально-економічного розвитку України: людський вимір» (номер держреєстрації 0111U008157, 2011–2015 рр.), у рамках якої вивчено особливості формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України; «Інтегрований розвиток територій: кадрова, маркетингова та інноваційна складові» (номер держреєстрації 0117U006342, 2017–2020 рр.), у рамках якої проведено дослідження регіональної диференціації оплати праці у бюджетній сфері та обґрунтовано роль компенсаційної системи бюджетної сфери у забезпеченні інтегрованого розвитку територій.

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є розвиток теоретико-методологічних основ та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування компенсаційної системи у бюджетній сфері України.

Відповідно до мети в роботі поставлено і вирішено такі *задачі*:

дослідити розвиток компенсаційних теорій в еволюційній зміні економічних парадигм;

узагальнити підходи щодо тлумачення сутності поняття «компенсаційна система» та визначити її взаємозв'язок зі спорідненими категоріями;

систематизувати теоретичні основи формування компенсаційної системи в бюджетній сфері;

дослідити інституційно-організаційні основи формування компенсаційної системи в умовах реформування системи управління в бюджетній сфері України;

провести комплексну соціально-економічну оцінку компенсаційної системи у бюджетній сфері України;

проаналізувати особливості колективно-договірного регулювання компенсаційної системи в бюджетних установах;

запропонувати концептуальні засади формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України;

розробити науково-методичні рекомендації щодо удосконалення змістовного наповнення компенсаційної системи в установах бюджетної сфери;

обґрунтувати підходи до проектування компенсаційного пакету в бюджетних установах.

Об'єктом дослідження є процеси формування та адміністрування компенсаційної системи в бюджетній сфері України.

Предмет дослідження – теоретико-методичні та організаційно-інституціональні підходи до формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України в умовах її реформування.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертації є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з економічної теорії, економіки праці, менеджменту, управління персоналом. Для вирішення поставлених задач використано такі методи дослідження економічних явищ і процесів: *теоретичного узагальнення, порівняння, комплексного аналізу та синтезу, індукції і дедукції* – для визначення сутності та змісту поняття «компенсаційна система», дослідження еволюції компенсаційних теорій, розробки структурно-логічної моделі формування компенсаційної системи у бюджетній сфері; *структурно-логічного аналізу* – для

побудови логіки та структури дослідження; *системного аналізу* – для розробки концептуальних засад формування компенсаційної системи у бюджетній сфері та обґрунтування напрямів удосконалення її змістовного наповнення; *монографічний метод* – для визначення особливостей компенсаційної системи в бюджетній сфері; *методи статистичного та порівняльного аналізу* – для оцінки показників, що характеризують сучасний стан та тенденції розвитку компенсаційної системи в бюджетній сфері України та вивчення особливостей її колективно-договірного регулювання; *методи економіко-математичного моделювання та прогнозування* – для моделювання впливу чинників на розмір заробітної плати в окремих галузях бюджетної сфери (освіті, охороні здоров'я) та визначення прогнозного рівня середньої заробітної плати в цих галузях; *графічний* – для наочного подання положень дисертації.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові документи України, офіційні матеріали органів державної влади (Міністерства соціальної політики, Міністерства освіти та науки, Міністерства охорони здоров'я), дані Державної служби статистики України, монографічна та періодична література, результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретико-методологічних основ та розробці науково-практичних рекомендацій щодо формування компенсаційної системи у бюджетній сфері України. Основні наукові результати, які характеризують новизну виконаного дослідження, полягають у такому:

вперше:

розроблено концептуальні засади формування компенсаційної системи у бюджетній сфері, а саме на основі дослідження положень сучасних компенсаційних теорій та з урахуванням специфіки зайнятості у бюджетній сфері запропоновано *концептуальну схему формування компенсаційної системи у бюджетній сфері*, що містить інструменти та принципи формування компенсаційної системи та її складових, визначає її функції та створює сприятливе мотиваційно-компенсаційне середовище, яке забезпечуватиме гідну компенсацію трудових зусиль працівників бюджетної сфери та їх активне спонукання до покращання якості праці й досягнення організаційних цілей;

удосконалено:

структурно-логічну модель формування компенсаційної системи у бюджетній сфері за рахунок упорядкування та уточнення етапів її формування (діагностика мотиваційних потреб персоналу; змістовне наповнення компенсаційного пакету; визначення ресурсних джерел для заохочення працівників; визначення структури компенсаційного пакету; визначення розміру складових компенсаційного пакету), врахування специфічності зайнятості у бюджетній сфері та факторів, що визначають конструкцію компенсаційного пакету;

організаційно-економічні засади матеріального стимулювання працівників бюджетної сфери, що, на відміну від існуючих підходів, ґрунтуються на комплексному оцінюванні якості праці, а саме розроблено *організаційно-економічний механізм стимулювання працівників закладів вищої освіти з використанням коефіцієнту якості праці*, що базується на щорічному рейтингуванні викладачів, наукових співробітників та підрозділів і складається з п'яти блоків: нормативно-інформаційного, організаційно-методичного, фінансового, розрахунково-аналітичного, моніторингового. Запропонований

механізм може бути адаптований і для інших галузей бюджетної сфери та сприятиме раціональному витрачання бюджетних коштів на стимулювання персоналу й підвищенню рівня мотивованості працівників;

методичні підходи щодо оцінювання результатів праці персоналу бюджетних установ на основі визначення *коефіцієнту якості праці* (на прикладі закладів вищої освіти), що, на відміну від наявних, передбачають комплексне оцінювання результатів праці на основі їх бального виміру за трьома напрямками: оцінка поточної результативності, зовнішня оцінка, оцінка кваліфікаційних досягнень та дозволяють забезпечити гнучкість, справедливість та прозорість механізмів матеріальної винагороди працівників;

дістали подальшого розвитку:

понятійно-категоріальний апарат дослідження, а саме, на основі вивчення еволюції компенсаційних теорій та систематизації теоретико-методологічних підходів до трактування базових категорій компенсаційного менеджменту, надано авторське визначення категорії *компенсаційна система*, яку пропонується розглядати як компонент системи управління людськими ресурсами на відповідному рівні (організаційному, галузевому, секторальному, національному), що представляє собою комплекс взаємопов'язаних нормативно-правових, організаційно-економічних та змістовних складових, які спрямовані на обґрунтування стратегічних та поточних задач, структури та наповнення компенсаційного пакету, визначення ресурсного забезпечення компенсацій персоналу з метою забезпечення якості його трудового життя та зацікавленості у покращанні результатів праці;

компонентна структура компенсаційної системи бюджетної сфери в Україні за рахунок систематизації складових компенсаційного пакету в окремих галузях бюджетної сфери та виокремлення, на відміну від існуючих підходів, трьох блоків компонент: *відтворювально-компенсуючих* (основна заробітна плата, доплати, забезпечення робочим одягом та взуттям, надання житла або його часткова оплата, компенсація транспортних витрат, оплата мобільного зв'язку, компенсація витрат на харчування та ін.), *стимулюючих* (надбавки, премії, бонуси, надання різних видів допомоги для продовження освіти; некомпенсаційні (нематеріальні) винагороди: подяки, грамоти, нагороди тощо) та *соціального пакету* (пенсійне страхування, медичне страхування, страхування життя, оплачувані відпустки та дні непрацездатності, різні види матеріальної допомоги, грошові виплати на родину та дітей співробітників; подарунки до свят; надання додаткового вільного часу та ін.), що дозволить оптимізувати структуру компенсаційної системи та забезпечити застосування адресно-цільового підходу до формування компенсаційного пакету.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення, викладені у дисертації, доведено до рівня конкретних рекомендацій, спрямованих на формування компенсаційної системи у бюджетній сфері України, яка сприятиме повноцінному задоволенню інтересів усіх її суб'єктів.

Рекомендації та пропозиції, викладені в дисертації, використано у практичній діяльності: Департаменту з управління державною власністю Міністерства аграрної політики та продовольства України (довідка № 37-27-16/9229 від 06.04.2017 р.) – концептуальні засади формування компенсаційної системи на підприємствах, в організаціях та установах бюджетної сфери, рекомендації щодо формування

компенсаційного механізму працівників бюджетних установ; Департаменту охорони здоров'я Вінницької обласної державної адміністрації (довідка № 03/1882 від 15.11.2018 р.) – пропозиції щодо формування компенсаційного пакету працівників бюджетних установ; Первинної профспілкової організації Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (довідка № 25/14 від 20.06.2017 р.) – пропозиції щодо запровадження в закладах вищої освіти системи стимулювання працівників з використанням коефіцієнту якості праці, що базується на щорічному рейтингуванні викладачів, наукових співробітників та підрозділів.

Результати досліджень також використовуються у навчальному процесі у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України при викладанні дисциплін «Економіка праці та соціально-трудові відносини» та «Мотивування персоналу» (довідка № 1149/01-08/01.1.3 від 27.06.2018 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторські розробки теоретичних, науково-методичних та практичних положень щодо формування компенсаційної системи в бюджетній сфері. Наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором особисто. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, в дисертації використано лише ті ідеї та положення, які є результатом власних досліджень здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дослідження доповідались і отримали схвалення на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Економічна теорія в умовах глобалізації економіки» (м. Донецьк, 2014 р.), «Євроінтеграція економіки України: виклики та рішення» (м. Дніпропетровськ, 2015 р.), «Проблеми розвитку соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (м. Вінниця, 2016, 2017 рр.), «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (м. Вінниця, 2018 р.), «Модернізація економіки країни в контексті соціальних викликів» (м. Львів, 2018 р.), «Сучасні проблеми економіки» (м. Київ, 2018 р.).

Публікації. За темою дослідження опубліковано 14 наукових робіт загальним обсягом 5,55 д.а., з яких особисто автору належить 5,0 д.а., у тому числі 6 статей у наукових фахових виданнях (із них 1 – у співавторстві), 2 статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз (із них 1 – у співавторстві), 6 публікацій за матеріалами науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 244 сторінки. Робота містить 19 таблиць, з них 7 таблиць займають 8 повних сторінок, 23 рисунки, з них 6 рисунків займають 6 повних сторінок, 7 додатків на 17 сторінках, список використаних джерел із 193 найменувань на 22 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 191 сторінку.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, предмет і об'єкт, сформульовано задачі, розкрито загальну методологію дослідження, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі «Теоретико-методологічні основи формування компенсаційної системи в бюджетній сфері» досліджено розвиток компенсаційних теорій в еволюційній зміні економічних парадигм; узагальнено підходи щодо тлумачення сутності поняття «компенсаційна система» та визначено її взаємозв'язок зі спорідненими категоріями (компенсаційна стратегія, компенсаційна політика, компенсаційний пакет, соціальний пакет); систематизовано теоретичні основи формування компенсаційної системи в бюджетній сфері.

З моменту виникнення у системі суспільних відносин інституту найманої праці на етапі формування індустріальної парадигми, економічна наука збагачується компенсаційними теоріями, що поглиблюють попередні напрацювання людства щодо мотивування та заохочення певного типу поведінки людини, зокрема у процесі праці. У дисертації досліджено еволюцію компенсаційних теорій при переході від індустріальної до постіндустріальної парадигми (рис. 1). Доведено, що у розвитку компенсаційних теорій відбулося зміщення акценту з відтворювального характеру виплат, що ґрунтується переважно на вартості життя до компенсаційного, який базується переважно на результатах праці, рідкості якостей працівників, альтернативності витрат. Акцентовано, що сучасні компенсаційні теорії пов'язані з розвитком концепції поведінкової економіки та пояснюють підходи до формування системи компенсацій з урахуванням ірраціональності поведінки людини.

На основі вивчення етимології поняття «компенсація» встановлено, що воно використовується у значеннях «відшкодування» і «винагорода», а чинне національне законодавство не містить визначення його сутності. Узагальнення наукових поглядів на тлумачення змісту поняття виявило наявність двох підходів (змістовного та процесуального), перший з яких пов'язаний із визначенням компенсацій як сукупності всіх виплат, що роботодавець надає найманому працівникові незалежно від їх форми за використання його здатності до праці; другий – трактує компенсації як процес надання працівникові різного роду виплат та заохочень. У даному дослідженні розглядається подвійна природа компенсацій як сукупності виплат працівникові – винагороджувальних та відшкодовуючих, із пріоритетною роллю перших.

Вивчення теоретичних основ сучасного мотиваційного менеджменту дозволило визначити доцільність системного підходу до надання компенсацій персоналу та доречність використання поняття «компенсаційна система», яку пропонуємо розглядати як компонент системи управління людськими ресурсами на відповідному рівні (організаційному, галузевому, секторальному, національному), що представляє собою комплекс взаємопов'язаних нормативно-правових, організаційно-економічних та змістовних складових, які спрямовані на формування структури та наповнення компенсаційного пакету, визначення ресурсного забезпечення компенсацій персоналу з метою забезпечення якості його трудового життя та зацікавленості у покращанні результатів праці. Доведено, що компенсаційна система має відігравати відтворювальну, стимулюючу та компенсаційну функції, причому стимулююча не може бути актуалізована до тих пір, поки в повній мірі не реалізовано відтворювальну.

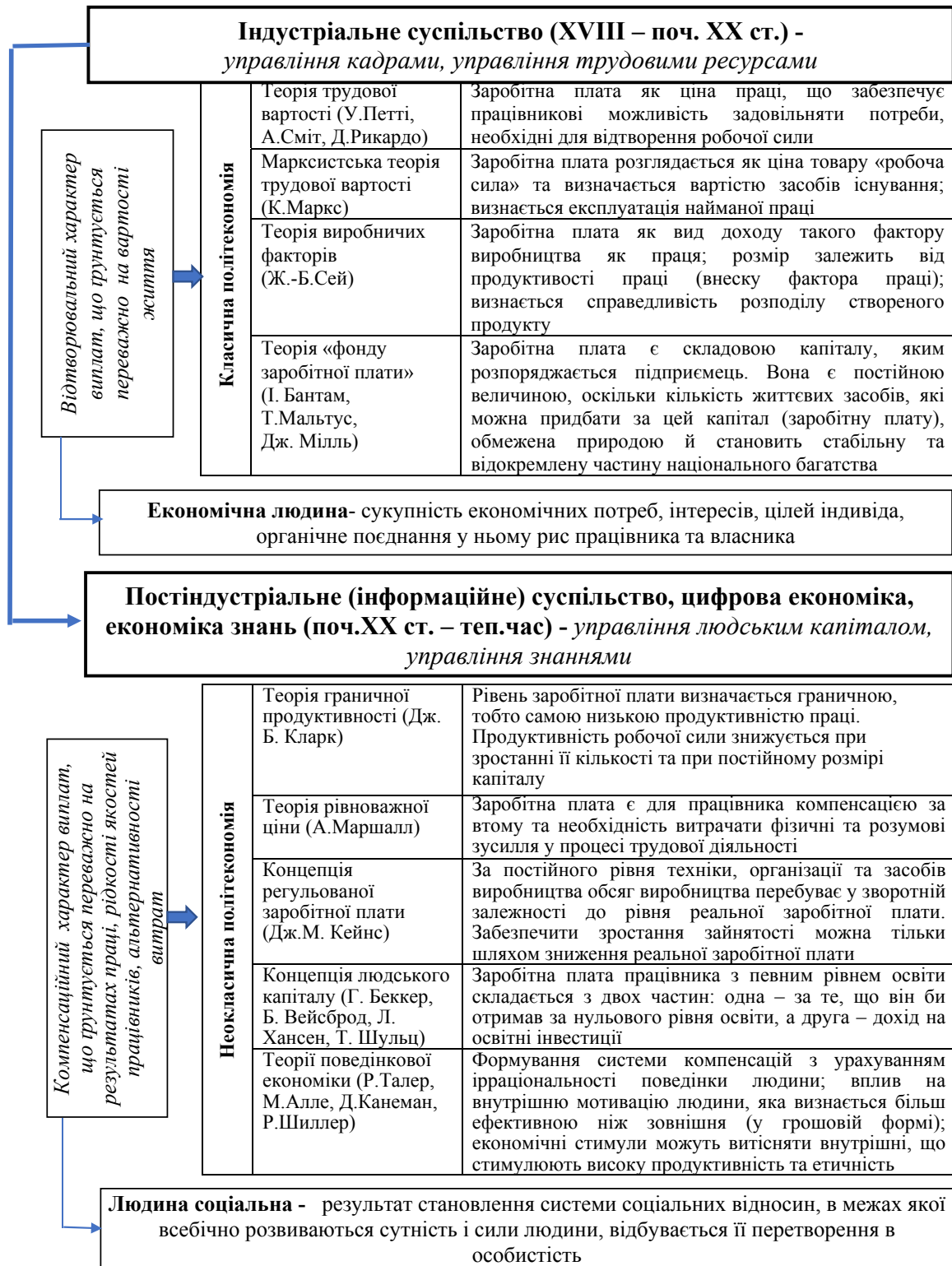


Рис. 1. Еволюція компенсаційних теорій відповідно до зміни економічної парадигми

Обґрунтовано взаємозв'язок між поняттями «компенсаційна стратегія», «компенсаційна політика», «компенсаційна система», «компенсаційний пакет», «соціальний пакет». Встановлено, що компенсаційна система є інструментом реалізації компенсаційної політики, яка формується з метою оперативного досягнення пріоритетів компенсаційної стратегії організації, а компенсаційний пакет виступає центральним компонентом (ядром) компенсаційної системи та

включає в себе соціальний пакет. Запропоновано структуру компенсаційного пакету, яка представлена набором основних та додаткових компонент матеріального та нематеріального характеру, що мають відтворювальний, стимулюючий та компенсаційний вплив на мотивацію працівника.

Доведено, що формування компенсаційної системи в бюджетній сфері як специфічному сегменті національної економіки має відбуватися з урахуванням її особливостей. Очевидно, що зайнятість у бюджетній сфері має переважно соціальний характер. З урахуванням цієї тези та факторів, що визначають конструкцію компенсаційного пакету розроблено *структурно-логічну модель формування компенсаційної системи у бюджетній сфері* (рис. 2), яка виділяє п'ять етапів, послідовна реалізація яких дозволить сформувати сучасну компенсаційну систему. Запропонована схема покладена в основу розробки концептуальних засад формування компенсаційної системи у бюджетній сфері.



Рис. 2. Структурно-логічна модель формування компенсаційної системи у бюджетній сфері

У другому розділі «Аналіз стану та тенденцій формування компенсаційної системи у бюджетній сфері України» досліджено інституційно-організаційні основи формування компенсаційної системи в умовах реформування системи управління в бюджетній сфері України; проведено комплексну соціально-економічну оцінку компенсаційної системи у бюджетній сфері України; проаналізовано особливості колективно-договірного регулювання компенсаційної системи в бюджетних установах.

Дотепер у вітчизняному законодавстві не ідентифіковано поняття працівників бюджетної сфери. На сьогодні, при віднесенні працівників та установ, закладів, організацій до бюджетної сфери, основним є критерій фінансування виплати заробітної плати з бюджетних коштів. У 2017 р. в Україні до бюджетної сфери відносилися 37% загальної кількості штатних працівників, що в різній мірі

розподілені між галузями економіки, але, як видно з рис. 3, переважна їх більшість сконцентрована у чотирьох галузях, яким приділено увагу у дисертації.

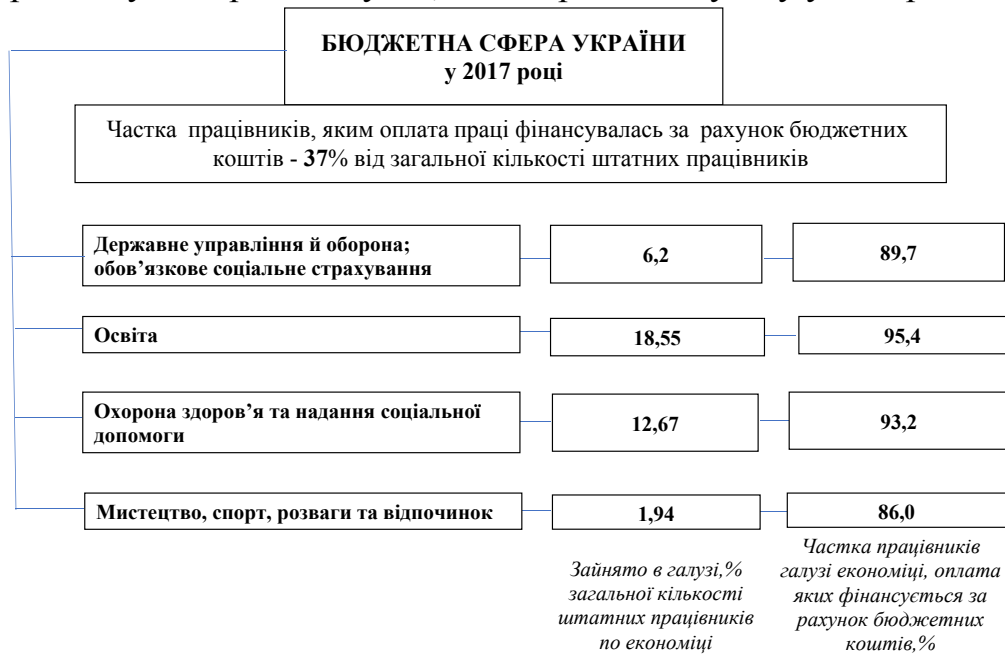


Рис. 3. Зайнятість працівників у бюджетній сфері України у 2017 р.

Вивчення інституційно-організаційних основ формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України показало, що розробка компенсаційних пакетів ґрунтується на національному законодавстві, численних галузевих та локальних нормативних документах, а також положеннях колективних угод та договорів. Основним елементом досліджуваної системи є матеріальна (грошова) складова, що представлена переважно такими компонентами як основна заробітна плата, доплати та надбавки, премії.

Підставою визначення основної заробітної плати у більшості галузей бюджетної сфери є Єдина тарифна сітка (ЄТС), виключення становлять організації у сфері державного управління й оборони, заробітна плата працівників яких регламентується спеціальними законами та підзаконними нормативними актами. Встановлено, що у аналізованому періоді тарифна ставка І розряду ЄТС була значно меншою мінімальної заробітної плати (МЗП), що є не тільки серйозним порушенням логіки встановлення МЗП, а й чинником, що знижує ефективність діючої компенсаційної системи в бюджетній сфері.

Оскільки основним джерелом коштів на винагородження персоналу бюджетних установ є кошти державного та місцевого бюджетів, у роботі проаналізовано динаміку видатків зведеного бюджету України на бюджетні галузі у 2013-2017 рр. Встановлено, що не зважаючи на зростання витрат практично на всі сфери діяльності бюджетних установ, частка витрат на оплату праці знижується, що в свою чергу обмежує не тільки стимулюючі, але й відтворювальні можливості чинної компенсаційної системи.

Аналіз динаміки середньої заробітної плати працівників бюджетної сфери в Україні у 2013-2017 рр. представлено у табл.1. Встановлено, що середня заробітна плата працівників усіх досліджуваних галузей бюджетної сфери, окрім державного управління й оборони, є нижчою загального рівня по економіці, а найнижчий

рівень оплати праці серед досліджуваних галузей мав місце в охороні здоров'я. Наразі, після початку реформування підходів до фінансування медичних закладів та запровадження нових принципів визначення розміру заробітної плати лікарів, зафіксоване певне зростання розміру заробітних плат цієї категорії персоналу.

Таблиця 1

Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників бюджетної сфери в Україні у 2013-2017 рр., грн.

	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.		
					грн	% до середнього по економіці	% до 2013 р.
<i>Усього по економіці</i>	3282	3480	4195	5183	7104	131,93	216,45
<i>У бюджетній сфері</i>							
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3 719	3 817	4 381	5 953	9 372	131,93	252,00
Освіта	2 696	2 745	3 132	3 769	5 857	82,45	217,25
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2 351	2 441	2 829	3 400	4 977	70,06	211,70
з них охорона здоров'я	2 374	2 463	2 853	3 435	5 023	70,71	211,58
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3 343	3 626	4 134	4 844	6 608	93,02	197,67
з них							
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	2 934	2 841	3 150	3 828	5 774	81,28	196,80
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	2 737	2 769	3 049	3 705	5 464	76,91	199,63

Динамічний аналіз структури матеріальної складової компенсаційної системи у бюджетній сфері (рис. 4) показує, що у тих галузях, де оплата праці визначається на основі ЄТС, у структурі винагороди переважає основна заробітна плата (протягом аналізованого періоду її частка в оплаті зменшується). У сфері державного управління і оборони, де використовується інший підхід – переважає додаткова заробітна плата, частка якої у 2017 р. зросла порівняно з 2013 р.

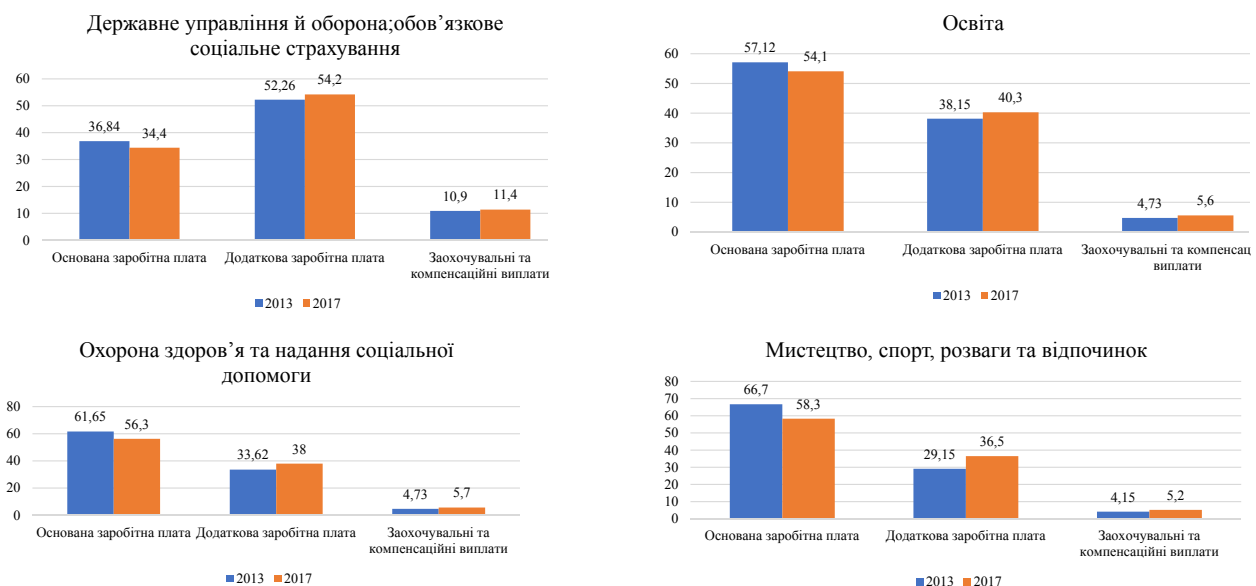


Рис. 4. Зрушення компонентної структури матеріальної складової компенсаційної системи у бюджетній сфері України у 2013-2017 рр.

З метою визначення впливу факторів, які спричиняють динаміку середньої заробітної плати (Y) проведено моделювання матеріальної складової компенсаційної системи в освіті (1) та охороні здоров'я (2):

$$y = 14622.04 - 9.8721 \cdot x_1 + 0.4511 \cdot x_2 - 2.9252 \cdot x_3 + 0.0396 \cdot x_4, \quad (1)$$

де X_1 - відпрацьовано годин у розрахунку на одного штатного працівника;

X_2 - кількість осіб, які навчаються у навчальних закладах, тис. осіб;

X_3 - кількість працівників, які охоплені колективними договорами, тис. осіб;

X_4 - видатки зведеного бюджету на фінансування галузі, млн. грн.

$$y = -26720.57 + 19.289 \cdot x_1 - 87.062 \cdot x_2 + 0.026 \cdot x_3 - 13.038 \cdot x_4, \quad (2)$$

де X_1 - відпрацьовано годин у розрахунку на одного штатного працівника;

X_2 - заборгованість з виплати заробітної плати, млн. грн.;

X_3 - видатки зведеного бюджету на фінансування галузі, млн. грн.;

X_4 - кількість лікарняних ліжок, тис. од.

Отримані результати свідчать про те, що в освіті на розмір заробітної плати найсильніший вплив спричиняє кількість осіб, які навчаються у навчальних закладах, а у охороні здоров'я – кількість відпрацьованих годин. Така залежність повністю відображає чинні підходи до нарахування заробітної плати працівникам зазначених галузей, але стримує стимулюючі функції компенсаційної системи через обмежену можливість впливу працівників на ці показники. На основі моделей (1) та (2) визначено прогнозні значення середньої заробітної плати на період 2019-2021 рр. (табл. 2).

Таблиця 2

Прогнозована динаміка середньої заробітної плати у 2019-2021 рр., грн.

	2019 р.	2020 р.	2021 р.
<i>освіта</i>			
Точковий прогноз	7961,5	9367,1	10980,4
Песимістичний прогноз	7573,9	8889,0	10391,0
Оптимістичний прогноз	8349,1	9845,1	11569,7
<i>охорона здоров'я</i>			
Точковий прогноз	5576,0	6151,6	6757,7
Песимістичний прогноз	4747,6	5235,0	5741,2
Оптимістичний прогноз	6404,3	7068,2	7774,3

Отримані прогнозні розрахунки показують, що навіть за розвитку оптимістичного сценарію суттєвого зростання рівня заробітної плати працівників досліджуваних галузей на короткострокову перспективу не передбачається, а наявна її міжгалузева диференціація буде поглиблюватися. Отже, нагальним є удосконалення підходів до визначення розміру заробітку в межах чинної компенсаційної системи, зокрема – переорієнтацією від винагородження за суто кількісні результати до об'єктивного та комплексного оцінювання якості праці.

Вивчено особливості договірної регулювання компенсаційної системи у бюджетній сфері України. Встановлено, що окрім Генеральної угоди та колективних договорів, ці питання регламентовані 15 галузевими угодами. Порівняльний аналіз галузевих угод, що діють у бюджетній сфері показує специфічність окремих компонент компенсаційного пакету у різних галузях. При цьому, важлива роль при забезпеченні

гідної винагороди за працю відводиться колективному договору. У 2017 р. в бюджетній сфері в Україні діяло 44625 колективних договорів, дією яких було охоплено 89% облікової кількості штатних працівників бюджетної сфери (цей показник є значно вищим ніж в цілому по економіці).

Отже, незважаючи на реформи, що тривають в бюджетній сфері, дослідження практики існування двох підходів в оплаті праці та досвіду використання ЄТС в Україні, дозволяє виявити такі основні недоліки компенсаційної системи як: низькі ставки й оклади в більшості галузей, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати, неадекватна оцінка праці провідних спеціалістів (або її відсутність та/або формальний характер), суттєва міжгалузева диференціація оплати праці, неповне використання нематеріальних елементів компенсаційної системи, обмежене включення до компенсаційного пакету винагород та компенсацій, формально зафіксованих колективними договорами та галузевими угодами тощо.

У третьому розділі «**Пріоритети формування компенсаційної системи у бюджетній сфері в системі заходів державної соціально-економічної політики**» запропоновано концептуальні засади формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України; розроблено науково-методичні рекомендації щодо удосконалення змістовного наповнення компенсаційної системи в установах бюджетної сфери; обґрунтовано підходи до проектування компенсаційного пакету в бюджетних установах.

На основі вивчення теоретико-методологічних основ формування компенсаційної системи, визначення її особливостей в бюджетній сфері України розроблено *концептуальну схему формування компенсаційної системи* (рис.5). Обґрунтовано, що за рахунок повноцінного виконання функцій компенсаційної системи та з дотриманням визначених принципів можливим є отримання низки соціально-економічних ефектів, що можуть бути диференційовані за рівнями: індивідуально-особистісні; організаційні; галузеві; суспільні; державні.



Рис. 5. Концептуальна схема формування компенсаційної системи у бюджетній сфері

Логіка дослідження передбачає, що отримання позитивних ефектів суспільного та державного рівнів є можливим тільки за рахунок синергії ефектів на індивідуально-особистісному, організаційному та галузевому рівнях. Отже, галузеві підходи щодо формування ефективної та сучасної компенсаційної системи є проміжною ланкою між всіма рівнями управління.

З метою забезпечення раціональності витрат зведеного бюджету на фінансування компенсаційного пакету в галузях бюджетної сфери пропонується використовувати метод соціально-економічної нормалі, що реалізується через дотримання наступних співвідношень у темпах зростання показників (3):

$$I_B \geq I_{CЗП} \geq I_{МЗП} \geq I_{Ч} \geq I_{КП}, \quad (3)$$

де I_B – витрати зведеного бюджету на фінансування галузі;

$I_{CЗП}$ – середня заробітна плата працівників галузі;

$I_{МЗП}$ – затверджений в державі рівень мінімальної заробітної плати;

$I_{Ч}$ – чисельність працівників галузі бюджетної сфери;

$I_{КП}$ – кількість користувачів послуг певної галузі бюджетної сфери.

Задля забезпечення реалізації функцій, передбачених у концептуальній схемі та забезпечення проголошених принципів на прикладі освітньої галузі запропоновано гнучкий інструментарій - *організаційно-економічний механізм стимулювання працівників закладів вищої освіти з використанням коефіцієнту якості праці* (рис. 6).

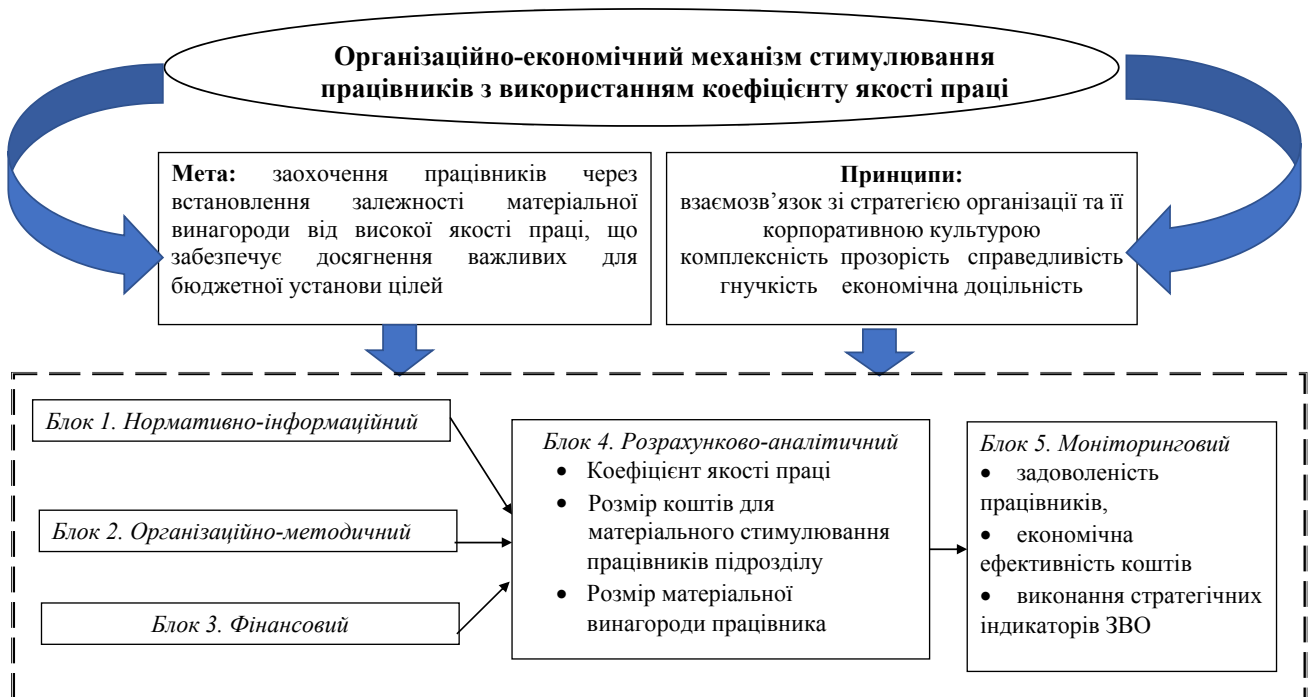


Рис.6. Організаційно-економічний механізм стимулювання працівників закладів вищої освіти з використанням коефіцієнту якості праці

До складу коефіцієнту якості праці працівників закладів вищої освіти пропонується включити такі компоненти, що вимірюються у балах: 1) *оцінка поточної результативності:* значення індивідуального рейтингу науково-педагогічного персоналу (НПП), що комплексно відображає досягнуті у звітному періоді результати діяльності працівника за основними напрямками його роботи (визначається за затвердженою у закладі вищої освіти процедурою); 2) *зовнішня оцінка:* оцінка якості

викладання за результатами анкетування студентів (для НПП) або оцінка якості виконання посадових обов'язків керівником працівника (для інших категорій працівників ЗВО); 3) *оцінка кваліфікаційних досягнень*: комплексне врахування наукового ступеня, вченого звання, почесних звань, вислуги років (визначається як сума балів за розробленими оціночними шкалами з урахуванням встановлених норм співвідношень у стимулюванні різних категорій працівників). Запропонований механізм дозволить обґрунтовано визначати розмір матеріальної компоненти компенсаційного пакету.

Обґрунтовано, що актуальності набувають питання відмови від традиційних методів наповнення компенсаційного пакету та запровадження таких сучасних підходів: запровадження адресно-цільового підходу, перехід від домінування відтворюваної (компенсаційної) компоненти до стимулюючої та такої, що забезпечує лояльність та залученість персоналу бюджетних установ; актуалізація тих складових компенсаційного пакету, що ґрунтуються на внутрішній мотивації персоналу; удосконалення підходів щодо визначення розміру матеріальної компоненти компенсаційного пакету.

Таким чином, визнання компенсаційної системи у бюджетній сфері одним з пріоритетів державної соціально-економічної політики та комплексна реалізація запропонованих заходів за активної участі усіх суб'єктів компенсаційної політики дозволить забезпечити розвиток бюджетної сфери України за рахунок зростання мотивованості та відданості працівників, які отримують гідну винагороду за свою працю.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження вирішено важливе науково-практичне завдання розвитку теоретико-методологічних основ та розробки практичних рекомендацій щодо формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України. Основні висновки дослідження полягають у такому.

1. Дослідження розвитку компенсаційних теорій в еволюційній зміні економічних парадигм дозволяє встановити, що при переході від індустріальної до постіндустріальної парадигми у змісті компенсаційних теорій відбулося зміщення акценту з відтворювального характеру виплат, що ґрунтується переважно на вартості життя до компенсаційного, який базується переважно на результатах праці, рідкості якостей працівників, альтернативності витрат. Встановлено, що сучасні компенсаційні теорії пов'язані з розвитком концепції поведінкової економіки та пояснюють підходи до формування системи компенсацій з урахуванням ірраціональності поведінки людини.

2. На основі узагальнення підходів щодо тлумачення сутності поняття «компенсаційна система» надано його авторське бачення. Встановлено, що компенсаційна система є інструментом реалізації компенсаційної політики, яка формується з метою оперативного досягнення пріоритетів компенсаційної стратегії організації, а компенсаційний пакет виступає центральним компонентом (ядром) компенсаційної системи та включає в себе соціальний пакет.

3. Доведено, що формування компенсаційної системи в бюджетній сфері має відбуватися з урахуванням таких її особливостей: переважно соціальний характер зайнятості, високий рівень якості персоналу, низький рівень матеріальної винагороди,

складність визначення кількісних результатів праці, високий ступінь державного регулювання. Розроблено структурно-логічну модель формування компенсаційної системи у бюджетній сфері, яка виділяє п'ять етапів, послідовна реалізація яких дозволить сформувати сучасну та дієву компенсаційну систему в бюджетній сфері.

4. За результатами дослідження інституційно-організаційних основ формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України визначено, що вона ґрунтується на національному законодавстві, галузевих та локальних документах, а також положеннях колективних угод та договорів. Основним елементом досліджуваної системи є матеріальна (грошова) складова, що представлена переважно такими компонентами як основна заробітна плата, доплати та надбавки, премії. У бюджетній сфері України чинними є два підходи щодо визначення основної заробітної плати: у більшості галузей – на основі єдиної тарифної сітки; в установах сфери державного управління й оборони – на основі положень спеціальних законів та підзаконних нормативних актів (зокрема, ЗУ «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів»).

5. Комплексна соціально-економічна оцінка компенсаційної системи у бюджетній сфері України довела, що вона перебуває на стадії реформування, а її основними недоліками є такі: низькі ставки й оклади в більшості галузей (розмір середньої заробітної плати в галузі охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги у 2017 р. становив лише 70% від середнього по економіці; в галузі освіти – 82,45% загальноукраїнського рівня); незначна міжпосадова диференціація заробітної плати; неадекватна оцінка праці провідних спеціалістів (або її відсутність та/або формальний характер); суттєва міжгалузева диференціація оплати праці (найбільша частка високооплачуваних працівників із заробітною платою понад 10000 тис. грн. сконцентрована у галузі державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування – 49,9% у 2017 р., а у галузі охорони здоров'я таких працівників було лише 10,1%); не повне використання нематеріальних елементів компенсаційної системи; обмежене включення до компенсаційного пакету винагород та компенсацій формально зафіксованих колективними договорами та галузевими угодами тощо.

6. Моделювання впливу факторів, які спричиняють динаміку матеріальної складової компенсаційної системи в освіті та охороні здоров'я констатує, що в освіті на розмір заробітної плати найсильніший вплив спричиняє кількість осіб, які навчаються у навчальних закладах, а у охороні здоров'я – кількість відпрацьованих годин. Така залежність повністю відображає чинні підходи до нарахування заробітної плати працівникам зазначених галузей, але стримує стимулюючі функції компенсаційної системи через обмежену можливість впливу працівників на ці показники. Розрахований прогноз середньої заробітної плати в зазначених галузях на 2019-2021 рр. доводить необхідність переходу від винагородження за суто кількісні результати до об'єктивного та комплексного оцінювання якості праці.

7. Встановлено, що важливу роль у формуванні компенсаційної системи в бюджетній сфері відіграє колективно-договірне регулювання, що здійснюється на основі чинної Генеральної угоди, 15 галузевих угод та 44625 колективних договорів, дією яких було охоплено 89% облікової кількості штатних працівників бюджетної сфери (цей показник є вищим ніж в цілому по економіці – 75,98%). Порівняльний аналіз галузевих угод, що діють у бюджетній сфері показує специфічність окремих компонентів компенсаційного пакету у різних галузях.

8. Запропоновано й обґрунтовано концептуальні засади формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України, що ґрунтуються на розробленій концептуальній схемі формування компенсаційної системи. Обґрунтовано, що за рахунок повноцінного виконання функцій компенсаційної системи та з дотриманням визначених принципів можливим є отримання низки соціально-економічних ефектів, що можуть бути диференційовані за рівнями: індивідуально-особистісні; організаційні; галузеві; суспільні; державні. З метою забезпечення раціональності витрат зведеного бюджету на фінансування компенсаційного пакету в галузях бюджетної сфери пропонується використовувати метод соціально-економічної нормалі, що реалізується через дотримання співвідношень у темпах зростання таких показників: витрати зведеного бюджету на фінансування галузі; середня заробітна плата працівників галузі; затверджений в державі рівень мінімальної заробітної плати; чисельність працівників галузі бюджетної сфери; кількість користувачів послуг певної галузі бюджетної сфери.

9. Розроблено науково-методичні рекомендації щодо удосконалення змістовного наповнення компенсаційної системи в установах бюджетної сфери за рахунок впровадження організаційно-економічного механізму стимулювання працівників використанням коефіцієнту якості праці (на прикладі ЗВО) та методичних підходів щодо оцінювання результатів праці персоналу бюджетних установ на основі визначення коефіцієнту якості праці, що дозволяє забезпечити гнучкість, справедливість та прозорість матеріальної винагороди працівників. За умови розробки та запровадження рейтингової оцінки індивідуальних й колективних результатів діяльності в установах інших галузей бюджетної сфери, яка буде відображати специфіку цих галузей, запропоновані підходи можуть бути поширені на бюджетну сферу України в цілому.

10. Обґрунтовано сучасні підходи щодо проектування компенсаційного пакету в бюджетних установах: запровадження адресно-цільового підходу до формування компенсаційного пакету, перехід від домінування відтворюваної (компенсаційної) компоненти компенсаційного пакету до стимулюючої та такої, що забезпечує лояльність та залученість персоналу бюджетних установ; актуалізація тих складових компенсаційного пакету, що ґрунтуються на внутрішній мотивації персоналу; удосконалення та «осучаснення» підходів щодо визначення розміру матеріальної компоненти компенсаційного пакету.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях

1. Якименко К. П. Система стимулів до праці: світовий досвід та можливість використання в Україні / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сб. науч. тр. – Донецк: ДонНУ, 2014. – Т. 1. – С. 432–435 (0,6 д.а.).

2. Якименко К. П. Мотивація як метод підвищення ефективності праці в органах державної влади в Україні / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // Економіка і організація управління. – 2016. – Випуск 4 (24). – С. 406–411 (0,5 д.а.).

3. Якименко К. П. Зарубежный опыт становления мотивационного механизма в государственных структурах / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // Економічний

вістник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Випуск 4 (04). – Ч.2. – С. 55–59 (0,5 д.а.).

4. Якименко К. П. Оплата праці як базовий елемент компенсаційної системи в бюджетній сфері / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // Проблеми та перспективи забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку. Сер. «Економіка». – Маріуполь, ДонДУУ, 2016. – Т. XVII, вип. 299. – С. 308–313 (0,5 д.а.).

5. Дороніна О. А. Теоретичні аспекти формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України / О. А. Дороніна, К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // Держава та регіони – 2017. – № 2. – С. 57–61 (0,5 д.а / 0,25 д.а). *Особистий внесок здобувача полягає у наданні авторського бачення терміну «компенсаційна система» та розробці структурно-логічної моделі формування компенсаційної системи у бюджетній сфері.*

6. Остапченко К. П. Договірне регулювання компенсаційної системи в бюджетній сфері: стан та перспективи розвитку / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // Економіка і організація управління. – 2018. – Випуск 3 (31). – С. 406–411 (0,6 д.а.).

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз

7. Якименко К. П. Особливості реалізації функцій заробітної плати в кризових умовах / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – Маріуполь, 2015. – Випуск 2 (12). – Том 3. – С. 191–197 (*Index Copernicus та інші*) (0,55 д.а.).

8. Дороніна О. Сучасні підходи щодо формування компенсаційного пакету для працівників бюджетних установ / О. Дороніна, К. Остапченко // *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. – 2018. – Issue 3. – С. 14–20 (0,6 д.а/ 0,3 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у розробці підходів щодо визначення коефіцієнту якості праці та обґрунтуванні складових організаційно-економічного механізму стимулювання працівників бюджетних установ з використанням коефіцієнту якості праці.*

Публікації за матеріалами конференцій

9. Якименко К. П. Современная система мотивации труда / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // *Економічна теорія в умовах глобалізації економіки: Тези доповідей і виступів VI Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих вчених (м. Донецьк, 19–20 березня 2014 р.)*. – Донецьк : Юго-Восток, 2014. – С. 111–113 (0,2 д.а.).

10. Якименко К. П. Проблемы мотивации труда в Украине в условиях евроинтеграции / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // *Євроінтеграція економіки України: виклики та рішення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 20-21 лютого 2015 р.)*. – Дніпропетровськ, 2015. - С.14–17 (0,2 д.а.).

11. Якименко К. П. Проблеми формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // *Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, сталі економічне зростання: Праці Сімнадцятої Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Вінниця, 4–6 грудня 2017 р.)*. – Том 3 / Ред. кол. Хаджинов І. В. (голова) та ін. – Вінниця : ДонНУ імені Василя Стуса,

2017. – С. 222–224 (0,2 д.а.).

12. Якименко К. П. Стан та проблеми оплати праці у бюджетній сфері України / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці: Праці Вісімнадцятої Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Вінниця, 24–25 квітня 2018 р.). – Том 1. Ред. кол. Хаджинов І.В. (голова) та ін. – Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2018. – С. 350–352 (0,2 д.а.).

13. Якименко К. П. Диференціація заробітної плати у бюджетній сфері як індикатор справедливості компенсаційної системи / К. П. Якименко (К. П. Остапченко) // Модернізація економіки країни в контексті соціальних викликів: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 1 вересня 2018 р.). – Львів : ЛЕФ, 2018. – С. 56–60 (0,2 д.а.).

14. Остапченко К. П. Заборгованість з виплати заробітної плати як наслідок недофінансування бюджетної сфери / К. П. Остапченко // Сучасні проблеми економіки: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 16 жовтня 2018 р.). – К. : НАУ, 2018. – С. 189–191 (0,2 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Остапченко К.П. Формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2019.

Дисертаційну роботу присвячено розвитку теоретико-методологічних основ та розробки практичних рекомендацій щодо формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України.

Досліджено розвиток компенсаційних теорій в еволюційній зміні економічних парадигм. Узагальнено підходи щодо тлумачення сутності поняття «компенсаційна система», надано її авторське трактування, визначено взаємозв'язок зі спорідненими категоріями «компенсаційна стратегія», «компенсаційна політика», «компенсаційна система», «компенсаційний пакет», «соціальний пакет». На основі систематизації теоретичних основ формування компенсаційної системи запропоновано структурно-логічну модель формування компенсаційної системи у бюджетній сфері та обґрунтовано її функції. Проведено дослідження інституційно-організаційних основ формування компенсаційної системи в умовах реформування системи управління в бюджетній сфері України. Здійснено комплексну соціально-економічну оцінку компенсаційної системи у бюджетній сфері України, що дозволило виявити основні її недоліки. Проаналізовано стан та особливості колективно-договірного регулювання компенсаційної системи в бюджетних установах. Запропоновано концептуальні засади формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України. Розроблено науково-методичні рекомендації щодо удосконалення змістовного наповнення компенсаційної системи в установах бюджетної сфери, зокрема за рахунок запровадження організаційно-економічного механізму стимулювання працівників з використанням коефіцієнту якості праці. Обґрунтовано підходи до проектування компенсаційного пакету в бюджетних установах.

Ключові слова: компенсація, винагорода, заробітна плата, бюджетна сфера, компенсаційна система, компенсаційна політика, компенсаційний пакет, соціальний пакет, якість праці, структурно-логічна модель формування компенсаційної системи у бюджетній сфері, концептуальна схема формування компенсаційної системи у бюджетній сфері, організаційно-економічний механізм стимулювання працівників з використанням коефіцієнту якості праці.

АННОТАЦІЯ

Остапченко К.П. Формирование компенсационной системы в бюджетной сферы Украины. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Донецкий национальный университет имени Василя Стуса, Винница, 2019.

Диссертационная работа посвящена развитию теоретико-методологических основ и разработке практических рекомендаций по формированию компенсационной системы в бюджетной сфере Украины.

Исследовано развитие компенсационных теорий в эволюции экономических парадигм. Обобщены подходы к толкованию сущности понятия «компенсационная система», предоставлена ее авторская трактовка, определена взаимосвязь с родственными категориями «компенсационная стратегия», «компенсационная политика», «компенсационная система», «компенсационный пакет», «социальный пакет». На основе систематизации теоретических основ формирования компенсационной системы предложена структурно-логическая модель формирования компенсационной системы в бюджетной сфере и обоснованы ее функции. Проведено исследование институционально-организационных основ формирования компенсационной системы в условиях реформирования системы управления в бюджетной сфере Украины. Проведена комплексная социально-экономическая оценка компенсационной системы в бюджетной сфере Украины, что позволило выявить основные ее недостатки: низкие ставки и оклады в большинстве отраслей, незначительная междолжностная дифференциация заработной платы; неадекватная оценка труда ведущих специалистов (или ее отсутствие и/или формальный характер), существенная межотраслевая дифференциация оплаты труда; неполное использование нематериальных элементов компенсационной системы; ограниченное включение в компенсационный пакет вознаграждений и компенсаций формально зафиксированных коллективными договорами и отраслевыми соглашениями. Проанализировано состояние и особенности коллективно-договорного регулирования компенсационной системы в бюджетных учреждениях. Предложены концептуальные основы формирования компенсационной системы в бюджетной сфере Украины. С целью обеспечения рациональности расходов сводного бюджета на финансирование компенсационного пакета в отраслях бюджетной сферы предлагается использовать метод социально-экономической нормали, который реализуется через соблюдение соотношений в темпах роста таких показателей: расходы сводного бюджета на финансирование отрасли; средняя заработная плата работников отрасли; утвержденный в государстве уровень минимальной заработной платы; численность работников отрасли бюджетной сферы; количество пользователей услуг

определенной области бюджетной сферы. Разработаны научно-методические рекомендации по совершенствованию содержательного наполнения компенсационной системы в учреждениях бюджетной сферы, в том числе за счет введения организационно-экономического механизма стимулирования работников с использованием коэффициента качества труда. Обоснованы подходы к проектированию компенсационного пакета в бюджетных учреждениях. Доказано, что комплексная реализация предложенных мероприятий при активном участии всех субъектов компенсационной политики позволит обеспечить развитие бюджетной сферы Украины за счет роста мотивированности и вовлеченности работников, получающих достойное вознаграждение за свой труд.

Ключевые слова: компенсация, вознаграждение, заработная плата, бюджетная сфера, компенсационная система, компенсационная политика, компенсационный пакет, социальный пакет, качество труда, структурно-логическая модель формирования компенсационной системы в бюджетной сфере, концептуальная схема формирования компенсационной системы в бюджетной сфере, организационно-экономический механизм стимулирования работников с использованием коэффициента качества труда.

SUMMARY

Ostapchenko K.P. The formation of a compensation system in the budgetary sphere of Ukraine. – Qualification research work as a manuscript.

Dissertation on the receipt of the scientific degree of candidate of economic sciences on speciality 08.00.07 – Demography, labor economics, social economics and policy. – Vasyly' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2019.

The dissertation is devoted to the development of theoretical and methodological foundations and practical recommendations on the compensation system formation in the budgetary sphere of Ukraine.

The development of compensatory theories in the evolution of economic paradigms is investigated. The author's interpretation of the concept of “compensation system” is presented. A structural-logical model of the compensation system formation in the budgetary sphere has been proposed and its functions have been substantiated. The study of the institutional and organizational basis for the compensation system in the budgetary sphere of Ukraine has been conducted. A comprehensive socio-economic assessment of the compensation system in the budgetary sphere of Ukraine was carried out. The state and features of the collective-contractual regulation of the compensation system in budgetary institutions are analyzed. The conceptual foundations of the compensation system formation in the budgetary sphere of Ukraine are proposed. Scientific and methodological recommendations for the development of an organizational and economic mechanism for stimulating workers using the labor quality factor are developed. The approaches to the design of the compensation package in budgetary institutions are substantiated.

Keywords: compensation, remuneration, wages, budgetary sphere, compensation system, compensation policy, compensation package, social package, quality of labor, structural and logical model of a compensation system in the budgetary sphere, conceptual scheme of the compensation system in the budgetary sphere, organizational and economic incentive mechanism workers using the quality factor of labor.

ОСТАПЧЕНКО КРИСТІНА ПАВЛІВНА

**ФОРМУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ
В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 02.05.2019 р.
Формат 60×90/16. Папір офсетний.
Друк цифровий. Гарнітура Times New Roman.
Умов. друк. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. №184

Віддруковано з оригіналу макету замовника.
Центр оперативного друку «Документ Принт»
ФОП Кушнір Ю.В.
м. Вінниця, вул. Академіка Янгеля, 4, 1-й поверх, оф. 114.
Тел. 067 390 20 88
