

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента кандидата економічних наук, доцента**

**Збрицької Тетяни Петрівни**

**на дисертаційну роботу Остапченко Крістіни Павливни на тему  
«Формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України»,  
подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за  
спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна  
економіка і політика**

### **Актуальність теми дисертації**

У сучасній економічній системі компенсаційна система відіграє важливу роль, оскільки, з одного боку, визначає рівень та якість життя працездатного населення, що в свою чергу впливає на макроекономічну динаміку, а з іншого боку – формує зацікавленість працівників у покращанні результатів праці, що є передумовою економічного зростання. Зацікавленість у забезпеченні високої якості та ефективності праці досягається саме через вдало структуровану компенсаційну систему та сучасні методи її адміністрування, поєднання різних підходів і принципів її формування.

Особливої актуальності набувають окреслені питання у бюджетній сфері України, що фінансується переважно за рахунок коштів державного або місцевого бюджетів і де можливості формування компенсаційних програм є ускладненими. Незважаючи на реалізовані останніми роками реформи, що змінили принципи та механізми визначення винагороди за працю у бюджетній сфері, суттєвого покращання ситуації не відбулося, що призводить до зниження мотивованості працівників і, відповідно, погіршення якості їх праці. Саме пошук адекватних методів компенсації, які будуть відповідати сучасним мотиваційним запитам персоналу дозволить забезпечити гідну винагороду за працю для більше ніж третини працівників бюджетної сфери України. Враховуючи вищезазначене, актуальність представленої дисертантом роботи, в якій досліджено проблеми формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України, не викликає сумнівів.

### Наукова новизна одержаних результатів

Наукова новизна проведеного дослідження полягає у поглибленні теоретико-методологічних основ формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України та розробці науково-практичних рекомендацій щодо її удосконалення в умовах реформування бюджетної сфери.

Як найбільш вагомий науковий результат, що розкривають особистий внесок автора у розробку проблеми та характеризують новизну роботи, слід відзначити такі:

*вперше:*

розроблено концептуальні засади формування компенсаційної системи у бюджетній сфері, а саме запропоновано концептуальну схему її формування, що містить інструменти та принципи формування компенсаційної системи, визначає її функції та можливі ефекти й створює передумови гідної компенсації трудових зусиль працівників бюджетної сфери та їх активного спонукання до покращання якості праці й досягнення організаційних цілей (сс. 142-164);

*удосконалено:*

структурно-логічну модель формування компенсаційної системи у бюджетній сфері, що ґрунтується на врахуванні специфічності зайнятості у бюджетній сфері та містить етапи формування системи, її складові (нормативно-правові, організаційно-економічні, змістовні) та фактори, що впливають на конструкцію компенсаційного пакету (сс. 62-71);

організаційно-економічні засади матеріального стимулювання працівників бюджетної сфери, що ґрунтуються на розробленому організаційно-економічному механізмі стимулювання працівників закладів вищої освіти з використанням коефіцієнту якості праці, який містить 5 блоків (нормативно-інформаційний, організаційно-методичний, фінансовий, розрахунково-аналітичний, моніторинговий) та сприятиме раціональному витрачання бюджетних коштів на стимулювання персоналу й підвищенню рівня мотивованості працівників (сс. 169-178);

методичні підходи щодо оцінювання результатів праці персоналу бюджетних установ на основі визначення коефіцієнту якості праці (на прикладі закладів вищої освіти), що 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 (сс. 174);

*дістали подальшого розвитку:*

визначення категорії «компенсаційна система» через її авторське тлумачення, що розглядає її 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 (с. 49);

компонентна структура компенсаційної системи бюджетної сфери в Україні за рахунок систематизації складових компенсаційного пакету в окремих галузях бюджетної сфери та виокремлення, трьох блоків компонент: відтворювально-компенсуючих, стимулюючих та соціального пакету, що дозволяє оптимізувати структуру компенсаційної системи та забезпечити застосування адресно-цільового підходу до формування компенсаційного пакету (сс. 189-191).

### **Достовірність і обґрунтованість наукових положень, висновків та рекомендацій**

Достовірність та обґрунтованість викладених наукових положень, висновків та рекомендацій базується на використанні офіційних матеріалів

органів державної влади (Міністерства соціальної політики, Міністерства освіти та науки, Міністерства охорони здоров'я), даних Державної служби статистики України, матеріалах власних досліджень автора.

Крім того, достовірність результатів дослідження забезпечено комплексним поєднанням загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: теоретичного узагальнення, порівняння, комплексного аналізу та синтезу, індукції і дедукції, структурно-логічного та системного аналізу, монографічного методу, методів статистичного та порівняльного аналізу, економіко-математичного моделювання та прогнозування.

### **Зв'язок дисертаційної роботи з напрямками наукових досліджень**

Дисертаційну роботу Остапченко К.П. виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи Донецького національного університету імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України, а саме 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 та «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.

### **Теоретичне і практичне значення одержаних результатів**

Теоретичне значення результатів дисертаційної роботи полягає у поглибленні існуючих теоретико-методологічних засад формування компенсаційної системи в бюджетній сфері та обґрунтуванні авторського тлумачення наукової категорії «компенсаційна система».

Практичне значення отриманих результатів підтверджено їх використанням в діяльності державних органів та бюджетних установ на різних рівнях: Департаменту з управління державною власністю Міністерства аграрної політики та продовольства України (довідка № 37-27-

16/9229 від 06.04.2017 р.); Департаменту охорони здоров'я Вінницької обласної державної адміністрації (довідка № 03/1882 від 15.11.2018 р.); Первинної профспілкової організації Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (довідка № 25/14 від 20.06.2017 р.); Донецького національного університету імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України при викладанні дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини» та «Мотивування персоналу» (довідка № 1149/01-08/01.1.3 від 27.06.2018 р.).

Відповідні довідки містяться в додатках до дисертації.

### **Недоліки та дискусійні положення щодо змісту дисертаційної роботи та автореферату**

Відзначаючи в цілому достатній науковий рівень розробок здобувача в результаті проведених досліджень та обґрунтованість одержаних результатів, необхідно вказати на наявність певних недоліків і дискусійних положень.

1. Досліджуючи теоретико-методологічні основи формування компенсаційної системи в бюджетній сфері, автор узагальнює теоретичні підходи щодо тлумачення основних категорій дослідження (компенсація, відшкодування, винагорода, компенсаційна стратегія, компенсаційна політика, компенсаційна система, компенсаційний пакет, соціальний пакет) та визначає змістовно-функціональний зв'язок між ними. Проте, широко використовуючи у роботі разом з вищенаведеними категоріями поняття «мотивація», дисертант не надає власного бачення щодо співвідношення понять «мотивація» та «компенсація».

2. Робота виграє б, якщо у другому розділі дисертаційної роботи, що присвячений аналізу стану та тенденцій формування компенсаційної системи в бюджетній сфері було б приділено увагу питанням нормування праці, зокрема, встановленню нормативів праці для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, що дозволило б на основі виявлення наявних проблем запропонувати відповідні інструменти до обґрунтованої дисертантом концептуальної схеми формування компенсаційної системи (п. 3.1 дисертації).

3. При розробці концептуальних засад формування компенсаційної системи в бюджетній сфері, серед принципів її формування дисертант виділяє принципи адаптивності та гнучкості (рис. 3.1), однак, не розкриває авторське тлумачення їх змісту. На нашу думку, зазначені принципи дублюють один одного та мають ідентичне змістовне вираження.

4. У контексті оптимізації державних витрат на утримання бюджетної сфери оригінальною та такою, що має практичну значущість є пропозиція дисертанта щодо використання методу соціально-економічної нормалі задля забезпечення раціональності витрат на фінансування компенсаційного пакету в бюджетних установах (сс. 161-162). У той же час, по-перше, потребує уточнення на якому саме рівні компенсаційної системи доцільно використовувати запропоноване співвідношення соціально-економічних показників, а, по-друге, вважаємо що замість індексу середньої заробітної плати у визначеному співвідношенні більш доречно було б використовувати індекс сукупних трудових доходів працівників бюджетної сфери, оскільки він більш повно відображає вартість всіх благ, які працівники отримують в рамках компенсаційного пакету.

5. У п. 3.3 дисертаційної роботи на основі вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду стимулювання працівників бюджетних установ запропоновано авторський підхід щодо систематизації блочної структури компенсаційного пакету, яка включає відтворювально-компенсуючі, стимулюючі компоненти та соціальних пакет (сс. 189-190). Проте, не висвітленим залишається питання щодо оптимальної (з точки зору мотиваційного впливу на працівника) структури компенсаційного пакету та принципів визначення співвідношень між цими блоками.

### **Загальний висновок**

Дисертаційна робота Остапченко Крістіни Павлівни на тему «Формування компенсаційної системи в бюджетній сфері України» є самостійною завершеною науковою роботою, що містить нові науково обґрунтовані результати вирішення важливого завдання щодо удосконалення підходів до формування компенсаційної системи в бюджетній сфері.

Тематика та зміст роботи відповідають паспорту спеціальності 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Опубліковані здобувачем наукові роботи та зміст автореферат повною мірою відображають основні положення дисертації. Висловлені зауваження та дискусійні положення не впливають на загальну позитивну оцінку роботи.

Дисертацію виконано на належному науково-методичному рівні, робота відповідає вимогам пунктів 9, 11, 13 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. №567 (зі змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 656 від 19.08.2015 р., № 1159 від 30.12.2015 р. та № 567 від 27.07.2016 р.), а її автор – Остапченко Крістіна Павлівна – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

#### Офіційний опонент

доцент кафедри управління  
персоналом та економіки праці  
Одеський національний  
економічний університет,  
кандидат економічних наук, доцент  
«ЗЗ» травня 2019 р.

Т.П. Збрицька

