

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКА ДЕРЖАВНА ІНЖЕНЕРНА АКАДЕМІЯ

**ЕКОНОМІЧНИЙ ВІСНИК
ЗАПОРІЗЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ
ІНЖЕНЕРНОЇ АКАДЕМІЇ**

Випуск 5 (17) 2018

ЗАПОРІЖЖЯ

2018

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Коваленко О.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємства Запорізької державної інженерної академії.

Відповідальний секретар:

Трифонов Г.Ф. – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства Запорізької державної інженерної академії.

Члени редакційної колегії:

Воронкова В.Г. – доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри менеджменту організацій та управління проектами Запорізької державної інженерної академії, академік Української академії політичних наук.

Гринько Т.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та управління Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара.

Двігун А.О. – доктор економічних наук, професор, начальник відділу регіональної політики НІСД при Президентові України.

Колосов А.М. – доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (м. Старобільськ).

Макаренко А.П. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри обліку, аналізу, оподаткування та аудиту Запорізької державної інженерної академії.

Меджибовська Н.С. – доктор економічних наук, професор кафедри економічної кібернетики Одеського національного економічного університету.

Метеленко Н.Г. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Запорізької державної інженерної академії.

Орловська Ю.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародної економіки ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва і архітектури».

Салига К.С. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів та моделювання економічних систем Класичного приватного університету, академік Академії економічних наук України.

Семенов А.Г. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємства, проректор з науково-педагогічної роботи, директор Інституту економіки Класичного приватного університету, академік Академії економічних наук України.

Сталінська О.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємства Донецького національного університету (м. Вінниця).

Абдугалієв А.М. – голова правління АТ «Енергоінформ», доктор, Казахський економічний університет імені Т. Рискулова (м. Астана, Республіка Казахстан).

Марчін Вінерські – Ph.D. in Economics, старший викладач кафедри загальної теорії економіки факультету права, адміністрації і економіки Інституту економічних наук Вроцлавського університету (м. Вроцлав, Республіка Польща).

Морозов Л.В. – доктор технічних наук, професор, директор відділу інновацій та інвестицій у вищій школі імені Тадеуша Котарбінського (м. Ольштин, Польща).

Саткалієва Т.С. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри Менеджменту Університету Нархоз, заслужений діяч Республіки Казахстан, почесний працівник освіти (м. Алмати, Республіка Казахстан).

Шапошников К.С. – доктор економічних наук, професор, директор Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій.

Шелег М.С. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки торгівлі Білоруського державного економічного університету (м. Мінськ, Республіка Білорусь).

Електронна сторінка видання – www.e-visnyk.zdia.zp.ua

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази **Index Copernicus**

Видання входить до «Переліку друкованих фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук» на підставі Наказу МОН України від 11 липня 2016 № 820.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet
Вченою радою Запорізької державної інженерної академії
(протокол № 13 від 29.11.2018 р.)

Науковий журнал
«Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії»
zareestrovano Міністерством юстиції України
(Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія КВ № 21933-11833ПР від 23.03.2016 року)

© Редакційна колегія, 2018

© Автори статей, 2018

© Запорізька державна інженерна академія, 2018

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ
ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ**Шиловцева Н.В.**ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ
В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....9СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО
І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ**Busarieva T.H.**

FEATURES OF FORMATION OF THE “THIRD WAY” SOCIETY.....13

Краснікова Н.О., Хохлова А.В., Красніков П.Д.«ЗЕЛЕНА ЕКОНОМІКА» ЯК ЕЛЕМЕНТ
СТАЛОГО РОЗВИТКУ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....19ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ**Конакова К.М.**ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ФІНАНСОВОЇ ТА ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ
ПОЛІТИКИ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ УКРАЇНИ.....24**Мельников О.В.**

МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ.....29

Олексенко Р.І., Ортіна Г.В.ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ
АНТИКРИЗОВОГО РОЗВИТКУ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....33**Панченко Н.Г.**МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ.....39**Ящук Т.А., Чирва О.Г.**НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....45

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Ахмедов С.Т.ОСОБЕННОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПОДХОДА
К РАЗВИТИЮ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....51**Багорка М.О., Довбій А.О.**

МАРКЕТИНГОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....56

Бірбіренко С.С., Мацан Т.М.СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА
У СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ.....62**Братуга О.Г.**ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ ЯВИЩА «ЕКОНОМІЧНИЙ КЛАСТЕР»
ЯК ВИДОВОЇ ФОРМИ ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ.....65**Гвініашвілі Т.З.**

АЛГОРИТМ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....72

Горох О.В., Скоромна О.Ю., Міщенко В.С.

ПОДАТКОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ76

Дем'яненко Т.І., Хомутов Д.Г.ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ
НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....81**Дробишева О.О., Дашковська Ю.М.**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ
ВИРОБНИЧОЇ ПОТУЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....85

Дробишева О.О., Сопіна С.Л. СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	90
Дроздова О.Г., Пащенко І.В. ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	94
Дюк О.М. ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА» В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ.....	99
Коваленко О. В., Чуприна Н.Ю. ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНОГО СТАНУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	103
Копішинська К. О. ЦИФРОВІ ІННОВАЦІЇ: ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА УМОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ.....	108
Олійник Т.І. РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ – ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ І СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....	115
Олійник Т.О., Матейченко А.Ю. МЕТОДИ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	119
Севастьянов Р.В., Кіорпе В.В. ОСОБЛИВОСТІ ДІАГНОСТИКИ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ».....	124
Sylkin O.S., Nahirna O.V., Vysotska I.B. INVESTIGATION OF THE ESSENCE AND COMPONENTS OF THE CATEGORICAL FRAMEWORK OF ENTERPRISE ECONOMIC SECURITY.....	129
Соколова Ю.О., Самофалова-Зоріна А.А. УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА В ГАЛУЗІ З НЕДОСКОНАЛОЮ КОНКУРЕНЦІЄЮ.....	133
Тюхтій М.П., Сотченко Ю.К., Стрикало Є.А. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ РИЗИКУ ТА НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	138
Фоміченко І.П., Баркова С.О., Дудченко М.П. ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТЬ МАЛИХ І СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ.....	142
Шарова С.В., Черкасова О.С. ФІНАНСОВИЙ СТАН ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ	145
Шаповал О.А., Іваній А.О., Гальченко А.О. КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	149
Олійник Т.О., Шиблова А.М. АНАЛІЗ САНАЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	152

РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Голомб В.В., Трошина Г.В. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ.....	157
Дробишева О.О., Зенченко А.М., Стоєв В.Л. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В РЕГІОНІ.....	160

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Березіна С.Б. СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ – СУЧАСНА ПРОБЛЕМА ЛЮДСТВА.....	165
Ганцовський О.А. РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД, ПРАКТИЧНІ ВТІЛЕННЯ.....	172

Цимбалюк С.О. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ.....	176
---	-----

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Волохова І.С. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАЧАННЯ БЮДЖЕТНИХ РЕСУРСІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ.....	183
---	-----

Мельник Л.В. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ОБ'ЄКТІВ НЕРУХОМОСТІ ЗА ІПОТЕЧНОГО КРЕДИТУВАННЯ АГРАРНОЇ СФЕРИ.....	188
---	-----

Огородник В.В. ТРАНСФОРМАЦІЯ СТРАТЕГІЇ БАНКІВ ІЗ ДЕРЖАВНОЮ УЧАСТЮ В УКРАЇНІ.....	192
--	-----

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

УДК 336.1:352

Волохова І.С., д.е.н., доцент
Одеський національний економічний університет

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАЧАННЯ БЮДЖЕТНИХ РЕСУРСІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Волохова І.С. Оцінка ефективності витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах. У статті розкрито значення, завдання оцінки ефективності витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах та джерела інформації. Приведено розрахунок цілої низки показників оцінки забезпечення установ трудовими ресурсами. Наведено приклади розрахунку впливу різноманітних чинників на результативні показники з оплати праці працівників бюджетних установ. Проведено оцінювання ефективності використання фонду заробітної плати. Запропонована оцінка ефективності витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах дасть можливість вибору оптимальних управлінських рішень.

Ключові слова: бюджетне фінансування, оплата праці, трудові ресурси, бюджетні установи, оцінка ефективності, видатки бюджету.

Волохова И.С. Оценка эффективности расходования бюджетных ресурсов на оплату труда в бюджетных учреждениях. В статье раскрыты значение, задания оценки эффективности расходования бюджетных ресурсов на оплату труда в бюджетных учреждениях, а также источники информации. Приведен расчет целого ряда показателей для оценки обеспечения учреждений трудовыми ресурсами. Приведены примеры расчета влияния разнообразных факторов на результативные показатели оплаты труда работников бюджетных учреждений. Проведено оценивание эффективности использования фонда заработной платы. Предложенная оценка эффективности расходования бюджетных ресурсов на оплату труда в бюджетных учреждениях предоставит возможность выбора оптимальных управленческих решений.

Ключевые слова: бюджетное финансирование, оплата труда, трудовые ресурсы, бюджетные учреждения, оценка эффективности, расходы бюджета.

Volokhova I.S. Estimation of efficiency of expense of budgetary resources on payment of labour in budgetary establishments. In the article there are the exposed values, tasks of estimation efficiency of expense of budgetary resources, on payment of labour in budgetary establishments, and also information generators. The calculation of a number of indexes is resulted for the estimation of providing of establishments labour resources. Examples of calculation of influence of various factors are made on the effective indexes of payment of labour of workers of budgetary establishments. The evaluation of efficiency of the use of wage-fund is conducted. The offered estimation of efficiency of expense of budgetary resources on payment of labour in budgetary establishments will give possibility of choice of optimum administrative decisions.

Key words: budgetary financing, payment of labour, labour resources, budgetary establishments, estimation of efficiency, charges of budget.

Постановка проблеми. Важливим показником фінансової діяльності держави та розвитку економіки є видатки.

На їхні рівень та структуру впливають такі чинники:

- історичні тенденції зміни обсягу перерозподілу фінансових ресурсів через державний та територіальні бюджети держави;
- ставлення юридичних та фізичних осіб до перерозподілу їхніх доходів органами державної влади та місцевого (в деяких країнах і регіонального) самоврядування;
- рівень багатства країни;
- чинні процедури прийняття бюджетних рішень.

Обсяги видатків залежать від завдань та функцій, які виконують держава й органи місцевого (регіонального) самоврядування, проте обмежуються обсягами наявних доходних джерел.

Наявні умови жорсткої обмеженості бюджетних ресурсів особливо загострили проблему ефективності виробництва та надання суспільних благ. В Україні бюджетні установи державної та комунальної власності досі фінансуються за основним плановим документом – кошторисом та відповідно до встановлених державних норм і нормативів. Не змінилися й функції адміністраторів виробництва та надання суспільних благ – управлінь (департаментів) та відділів профіль-

них міністерств. Така складана ієрархія, жорстка підконтрольність і підзвітність нижчих за рівнем органів державної виконавчої влади вищим вимагають значних фінансових ресурсів, витрачання яких на бюрократичний апарат не виправдовується результатами їхньої роботи [2, с. 276].

Щорічно чітко простежується тенденція до збільшення бюджетних видатків на фінансування всіх галузей, що виробляють та надають суспільні блага. При цьому ефективність забезпечення останніми населення та якість благ залишаються на незадовільному рівні. Як правило, бюджетні установи недоотримують фінансування, яке спрямовується більшою частиною лише на оплату праці та на сплату комунальних послуг.

Зазначені проблеми існуючої практики кошторисного фінансування бюджетних установ державної та комунальної власності є в усіх галузях виробництва та надання суспільних благ. Бюджетні установи, які є основними виробниками суспільних благ, мало опікуються сучасними потребами населення, отже, функціонують неефективно. Здійснені шляхи поглиблення фінансової децентралізації в Україні не передбачили дієвих заходів щодо поліпшення чинної системи фінансування бюджетних установ, залишили органи місцевого самоврядування виконавцями рішень органів державної влади.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У працях великого кола вітчизняних науковців (Й.М. Бескида, В.М. Геєця, Т.І. Єфименко, В.П. Кудряшова, І.О. Лютого, І.О. Луїної, В.М. Опаріна, К.В. Павлюк, Ю.Д. Радіонова, І.Я. Чугунова та ін.) досить ґрунтовно досліджуються проблеми фінансування окремих галузей невиробничої сфери економіки, наводиться вдалий зарубіжний досвід, обґрунтовується необхідність широкого використання програмно-цільового методу фінансування бюджетних установ, пропонуються конкретні шляхи вдосконалення казначейського обслуговування бюджетів держави.

Проте досі не створено чітко визначеного підходу до оцінки ефективності видатків державного та

місцевих бюджетів для максимального задоволення потреб населення у суспільних благах. Науковцями не приділяється увага дослідженню ефективності витрачання бюджетних ресурсів за економічною класифікацією бюджетних видатків.

Ми погоджуємося з думкою деяких науковців, які вважають, що недостатня ефективність використання фінансів державного сектору економіки як одного з інструментів забезпечення соціально-економічного розвитку насамперед пов'язана з відсутністю науково обґрунтованих підходів до визначення і конкретизації складників, основних чинників формування, методів оцінки та механізмів підвищення ефективності [1, с. 120].

Постановка завдання. Метою статті є оцінка ефективності витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах шляхом оцінювання забезпеченості установ трудовими ресурсами та використання фонду заробітної плати.

Виклад основних результатів. У 2016 р. зі зведеного бюджету України на оплату праці і нарахування на заробітну плату було витрачено 221,7 млрд. грн., що на 36,1 млрд. грн. перевищує показник попереднього року та в 1,8 рази – показник 2010 р. У 2017 р. на оплату праці і нарахування на заробітну плату бюджетних установ держава витратила 263,7 млрд. грн.

Відносно загальної суми видатків зведеного бюджету оплата праці і нарахування на заробітну плату поступово скорочуються: з 32,7% у 2010 р. до 26,5% у 2016 р. та до 25,0% у 2017 р. Проте ця стаття видатків залишається вагомим у видатках зведеного бюджету та основною у видатках бюджетних установ.

Оцінка ефективності використання праці та витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах включає виявлення рівня забезпеченості установ працівниками та оцінку ефективності їхньої праці, повноти використання робочого часу й раціонального витрачання фонду заробітної плати.

Під час вивчення штатів установ використовуються показники чисельності: фізичних осіб

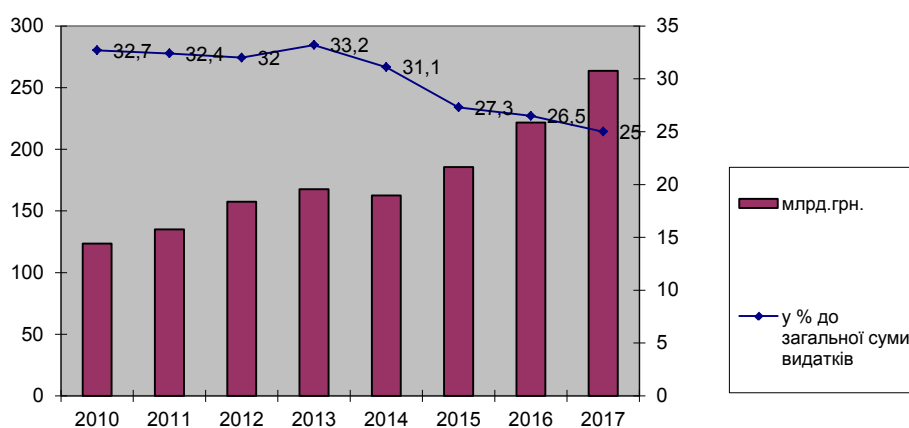


Рис. 1. Динаміка видатків зведеного бюджету України на оплату праці і нарахувань на заробітну плату

(чисельність працівників – спеціалістів певної галузі з їхніми індивідуальними творчими здібностями та психофізичними можливостями, зазвичай цей показник є меншим за кількість штатних одиниць установи) та штатних одиниць (визначає обсяг роботи фізичних осіб).

Основні завдання оцінки ефективності використання праці та витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах:

- вивчення та оцінка забезпеченості установ працівниками;
- аналіз складу працюючих;
- розроблення заходів із підвищення ефективності використання праці та заробітної плати;
- виявлення чинників і конкретних причин відхилень фактичних показників від установлених нормативів, а також розроблення заходів із ліквідації негативних явищ та тенденцій.

Більш конкретними завданнями аналізу є:

1) оцінка використання робочого часу та навантаження кожної категорії працюючих бюджетних установ;

2) оцінка формування та використання фонду заробітної плати як у цілому, так і за окремими категоріями працюючих;

3) розроблення заходів із підвищення ефективності витрачання коштів, спрямованих на заробітну плату, та ефективності використання робочої сили тощо.

Під час вивчення забезпеченості установ трудовими ресурсами використовують низку показників: облікову чисельність, середньооблікову чисельність, категорію, професію, посаду, кваліфікацію, стаж роботи тощо.

Забезпеченість установи робочою силою визначається співставленням фактичної середньооблікової чисельності з плановою, із середньою їх чисельністю в попередньому році у цілому та за категоріями працівників (наприклад, в установах освіти: професорсько-викладацький, навчально-допоміжний, адміністративно-господарський персонал, працівники інших господарств; в установах охорони здоров'я: лікарський, середній медичний, молодший медичний, адміністративно-господарський персонал).

Під час характеристики складу та структури працівників за категоріями слід надавати перевагу тій групі працівників, яка більшою мірою безпосередньо пов'язана з виконанням функцій установи.

Важливим показником забезпеченості установи трудовими ресурсами є рівень кваліфікації окремих категорій працівників, який можна проаналізувати за стажем роботи, наявністю в працюючих наукових ступенів і вчених звань.

Рух складу працівників характеризується коефіцієнтами обороту зі звільнення (коефіцієнт вибуття) (K_z), із прийому (коефіцієнт поновлення) ($K_{пр}$) і плинності ($K_{пл}$), які можна розрахувати за такими формулами:

$$K_z = \frac{Ч_z}{Ч_{ср}} \times 100\%,$$

$$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{ср}} \times 100\%,$$

$$K_{пл} = \frac{Ч_t}{Ч_{ср}} \times 100\%,$$

де $Ч_z$ – чисельність усіх звільнених працівників бюджетної установи;

$Ч_{ср}$ – середньооблікова чисельність працівників бюджетної установи;

$Ч_{пр}$ – чисельність працівників, прийнятих на роботу в бюджетну установу;

$Ч_t$ – чисельність працівників бюджетної установи, звільнених: за власним бажанням, у зв'язку з невідповідністю займаній посаді, за порушення трудової дисципліни.

У процесі дослідження причин руху працівників бюджетної установи проводиться їх розподіл на групи за причинами звільнення (виправдані та негативні), встановлюється частота випадків звільнення з різних причин.

Під час оцінки ефективності використання праці в бюджетній установі застосовуються також показники укомплектованості установ спеціалістами, що характеризується повнотою відповідності фактично зайнятих посад затвердженій їхній кількості за штатним розкладом. Для її оцінки визначаються абсолютне відхилення та коефіцієнт укомплектованості у цілому по групі спеціалістів і в розрізі окремих спеціальностей.

Укомплектованість установ штатними одиницями за обмеженої кількості спеціалістів забезпечується за рахунок сумісництва. Тому необхідно визначити обсяг роботи, що виконується за сумісництвом (вимірюється в годинах та кількістю штатних одиниць), а також дотримання встановлених правил сумісництва в бюджетній установі.

Коефіцієнт сумісництва розраховується за формулою ($K_{см}$):

$$K_{см} = \frac{Ч_{шт}}{Ч_{фо}} \times 100\%$$

$Ч_{шт}$ – кількість штатних одиниць бюджетної установи за штатним розкладом;

$Ч_{фо}$ – чисельність фізичних осіб, що працюють в установі.

Також під час оцінки ефективності використання праці в бюджетній установі визначають зайво утримані посади (за зменшення фактичного навантаження контингенту на одну посаду).

Завданнями оцінки ефективності витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах є:

- оцінка обґрунтованості потреби установи в коштах на оплату праці;
- характеристика складу фонду заробітної плати за категоріями персоналу, структурними підрозділами та формами виплат;

– визначення повноти використання фонду заробітної плати у цілому по установі та окремих категоріях персоналу;

– виявлення чинників та визначення їхнього впливу на зміну виплат із фонду заробітної плати;

– характеристика рівня середньої ставки заробітної плати та чинників її зміни;

– вивчення рівня організації оплати праці та попередження нераціональних виплат із фонду заробітної плати.

Розмір заробітної плати працівників залежить від займаної посади з урахуванням кваліфікаційної категорії, рівня освіти, наукового ступеня, вченого звання, стажу роботи на займаній посаді тощо. Допоміжному персоналу встановлюються диференційовані оклади, а керівникам – оклади, що залежать від категорії установи.

Кошти на оплату праці в установах повинні витратитися в межах встановленого обсягу кошторису з урахуванням виконання плану з надання послуг. Тому під час оцінки використання фонду заробітної плати визначають абсолютне та відносне відхилення у цілому по установі, окремих категоріях працівників, підрозділах.

На зміну фактичного фонду заробітної плати порівняно з плановим розраховують вплив чинників: зміни чисельності працівників та зміни рівня середньої заробітної плати за допомогою прийому абсолютних різниць (табл. 1).

Отже, у наведеному умовному прикладі фактично план по фонду заробітної плати в бюджетній установі

недовиконаний на 104,2 тис. грн. Недовиконання спричинило зменшення середньорічної кількості штатних одиниць на 20,7, що зменшило результативний показник на 355,01 тис. грн. Проте зростання середньої ставки заробітної плати в розрахунку на одну посаду на 0,976 тис. грн. збільшило фонд заробітної плати бюджетної установи на 250,83 тис. грн.

Оцінка ефективності витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах здійснюється з урахуванням функціональної спрямованості установи. Так, наприклад, під час аналізу використання фонду заробітної плати загальноосвітніх закладів вивчаються такі показники:

– фонд заробітної плати педагогічного персоналу в цілому по установі та по групах класів;

– середньорічна кількість класів;

– середній розмір заробітної плати педагогічного персоналу в розрахунку на один клас;

– середньорічна чисельність штатних одиниць адміністративно-господарського персоналу та їхній фонд заробітної плати;

– фонд заробітної плати адміністративно-господарського персоналу в розрахунку на один клас.

Велике значення має вивчення складу та структури фонду заробітної плати по елементах виплат. Під час аналізу встановлюється перелік виплат із фонду заробітної плати, надається їхня кількісна та якісна характеристика, також перевіряється обґрунтованість виплат.

Абсолютне відхилення по фонду заробітної плати не дає змоги вирішити завдання ефективного

Таблиця 1

Умовний приклад розрахунку впливу чинників на зміну фонду заробітної плати бюджетної установи

Показник	План	Факт	Відхилення (+;-)
Фонд заробітної плати бюджетної установи, тис. грн.	4763,4	4659,2	-104,2
Середньорічна кількість штатних одиниць у бюджетній установі	277,7	257,0	-20,7
Середня ставка заробітної плати в розрахунку на одну посаду, тис. грн.	17,153	18,129	+0,976
Зміна фонду заробітної плати бюджетної установи за рахунок зміни кількості штатних одиниць	-20,7x17,15=-355,01 (тис. грн.)		
Зміна фонду заробітної плати бюджетної установи за рахунок зміни середньої ставки заробітної плати в розрахунку на одну посаду	+0,976x257,0=250,83 (тис. грн.)		

Таблиця 2

Умовний приклад розрахунку відносного відхилення фонду заробітної плати у лікарні

Показник	План	Факт	Приймається до розрахунку
Фонд заробітної плати бюджетної установи, тис. грн.	4763,4	4659,2	5275,8
Середньорічна кількість штатних одиниць у бюджетній установі	277,7	257,0	291,0
Загальна кількість лікарських відвідувань	235000	246248	246248
Середня ставка заробітної плати в розрахунку на одну посаду, тис. грн.	17,15	18,13	18,13
Кількість лікарських відвідувань на одну посаду	846	985	846

витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці, воно не повною мірою враховує зміни стану мережі та умов оплати праці, передбачених планом, тому, крім абсолютного, розраховується відносне відхилення з фонду заробітної плати. Воно визначається шляхом співставлення фактичних витрат по фонду заробітної плати з його розміром, установленим з урахуванням дотримання планових умов функціонування мережі та комплектування штатів бюджетної установи [3, с. 139]. Наведемо приклад розрахунку відносного відхилення фонду заробітної плати у лікарні (табл. 2).

З таблиці можна зробити висновок, що в установі чисельність персоналу була скорочена, кількість лікарських відвідувань на оду посаду збільшилася, у результаті чого відносна економія по фонду заробітної плати становила 616,6 тис. грн., що вказує на досить ефективне використання коштів, спрямованих із бюджету на оплату праці.

Під час розрахунку відносного відхилення по фонду заробітної плати загальноосвітнього закладу розрахунок ведеться за допомогою формули:

$$П = К \times СЗПф,$$

де П – відносна перевитрата (економія) фонду заробітної плати;

К – зайва (недостатня) кількість класів;

СЗПф – середня фактична заробітна плата працівників бюджетної установи в розрахунок на один клас.

Контроль над ефективністю використання коштів на оплату праці може здійснюватися за допомогою характеристики показника відсотка приросту середньої заробітної плати на 1% приросту середньорічного виробництва суспільних благ бюджетною установою.

Висновки. Отже, оцінка ефективності використання праці та витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах включає виявлення рівня забезпеченості установ працівниками та оцінку ефективності їхньої праці, повноти вико-

ристання робочого часу й раціонального витрачання фонду заробітної плати.

Під час вивчення забезпеченості установ трудовими ресурсами використовують низку показників: облікову чисельність, середньооблікову чисельність, категорію, професію, посаду, кваліфікацію, стаж роботи тощо. Рух складу працівників характеризується коефіцієнтами обороту зі звільнення (коефіцієнт вибуття), з прийому (коефіцієнт поновлення) і плинності.

Під час оцінки ефективності використання праці в бюджетній установі застосовуються також показники укомплектованості установ спеціалістами та коефіцієнт сумісництва. Також доречно визначати зайво утримані посади (за зменшення фактичного навантаження контингенту на одну посаду).

Для оцінки ефективності витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці в бюджетних установах виявляють чинники та визначають їхній вплив на зміну виплат із фонду заробітної плати. Здійснюють оцінку ефективності витрачання бюджетних ресурсів на оплату праці з урахуванням функціональної спрямованості установи. Вивчаються склад та структура фонду заробітної плати за елементами виплат. Також, крім абсолютного, розраховується відносне відхилення з фонду заробітної плати. Воно визначається шляхом співставлення фактичних витрат по фонду заробітної плати з його розміром, установленим з урахуванням дотримання планових умов функціонування мережі та комплектування штатів бюджетної установи.

Розглянуті питання є основою для подальших більш ґрунтовних прикладних розробок, пов'язаних із необхідністю вдосконалення адміністрування видатків державного та місцевих бюджетів України; для доопрацювання деяких законодавчих норм, що створить передумови для подальшого системного реформування державних та місцевих фінансів в Україні.

Список літератури:

1. Боярко І.М., Дехтяр Н.А., Дейнека О.В. Ефективність фінансів державного сектору економіки в системі управління соціально-економічним розвитком України: монографія. Суми: Університетська книга, 2012. 165 с.
2. Волохова І.С. Адміністрування видатків територіальних бюджетів та ринкові механізми. Економічний вісник університету. 2012. Вип.18/2. С. 276–282.
3. Волохова І.С. Кошторисне фінансування бюджетних установ: навч. посіб. Одеса: Атлант, 2012. 252 с.
4. Лисяк Л.В. Бюджетна політика у системі державного регулювання соціально-економічного розвитку України: монографія. К.: ДННУ АФУ, 2009. 600 с.
5. Лисяк Л., Роменська К. Напрями підвищення ефективності використання коштів місцевих бюджетів. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2014. № 3(156). С. 100–105.
6. Радіонов Ю.Д. Проблема ефективності використання бюджетних коштів. Фінанси України. 2011. № 5. С. 47–55.
7. Радіонов Ю.Д. Оцінка ефективності державних видатків. Економіка України. 2013. № 12. С. 76–87.