

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА И ЕЕ ВЛИЯНИЯ НА ОПЛАТУ ТРУДА В МЕДИЦИНСКОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Макарычева Елена Анатольевна,
*бухгалтер автономной некоммерческой организации
«Центральная клиническая медико-санитарная часть», г. Магнитогорск,
e-mail: makea1986@bk.ru,
магистрант факультета экономики и финансов,
Московский университет имени С.Ю. Витте, г. Москва*

В статье предлагается методика анализа эффективности использования персонала и ее влияние на оплату труда в медицинском учреждении. При раскрытии темы в статье использовались методы теоретического уровня, такие как изучение и обобщение, анализ и синтез; методы экспериментально-теоретического уровня, такие как логический анализ. С помощью них были изучены конкретные явления и проведено логическое исследование собранных фактов, сделаны теоретические обобщения. Предлагаемая методика основана на применении методов факторного анализа производительности труда и фонда оплаты труда. При использовании данной методики возможно определить факторы, влияющие на фонд оплаты труда конкретного медицинского учреждения. Для постоянной части это количество медицинского персонала, средняя зарплата и продолжительность рабочего дня в медучреждении; для переменной части – объем производства медицинских услуг, структура медуслуг, трудоемкость медуслуг конкретного учреждения здравоохранения. По результатам анализа предлагается внедрение направлений, нацеленных на повышение эффективности использования персонала медицинского учреждения.

Ключевые слова: эффективность, производительность труда, фонд оплаты труда, выработка, факторы, медицинский персонал

DEVELOPMENT OF STAFF EFFICIENCY ANALYSIS TECHNIQUE AND ITS INFLUENCE ON WAGE IN MEDICAL INSTITUTION

Makarycheva E.A.,
*Accountant of the autonomous non-profit organization
Central Clinical Medical Sanitary Unit, Magnitogorsk,
e-mail: makea1986@bk.ru,
Master student of the Faculty of Economics and Finance,
Moscow Witte University, Moscow*

The article proposes a methodology for analyzing the effectiveness of the use of personnel and its impact on labor remuneration in a medical institution. In disclosing the topic, the article used theoretical-level methods such as study and synthesis, analysis and synthesis; methods of experimental and theoretical level, such as: logical, analysis. With the help of them, specific phenomena were studied and a logical study of the collected facts was conducted, and theoretical generalizations were made. The proposed method is based on the application of the methods of factor analysis of labor productivity and the wage fund. When using this technique it is possible to determine the factors affecting the payroll of a particular medical institution. For the permanent part, this is the number of medical personnel, the average salary and the duration of the working day in a medical institution; for the variable part – the volume of production of medical services, the structure of medical services, the complexity of medical services of a particular health care institution. According to the results of the analysis, it is proposed to introduce directions aimed at increasing the efficiency of use of the staff of the medical institution.

Keywords: efficiency, labor productivity, payroll, development, factors, medical personnel

Введение

В современных экономических условиях особую актуальность в любой организации приобретает развитие методики анализа эффективности использования персонала и ее влияние на оплату труда. При этом некоторые существующие в настоящее время исследования не учитывают в полном объеме отраслевую специфику проблемы и в некоторых случаях анализу подлежат отдельные элементы проблемы при отсутствии обоснования их актуальности для медицинских учреждений. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда необходимо рассматривать в тесной связи с анализом использования персонала, ростом производительности труда.

1 Особенности медицинского персонала

При рассмотрении методики анализа эффективности использования персонала авторами используются различные подходы. Однако, можно сказать, что такие понятия, как: персонал, кадры, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы – означают рассмотрение одного и того же объекта. Использование авторами разных понятий определяется исходя из контекста их использования в определенной теме при проведении определенных исследований в области экономики, управления персоналом, менеджмента, теории организации и др. Одни авторы и школы в большинстве своих исследований используют термин «персонал», другие «трудовые ресурсы» [14, с. 41].

На некоторых предприятиях (учреждениях) часто используется термин «персонал», к которому относятся сотрудники с комплексом индивидуальных качеств, наличие которых и отличает их от других факторов производств.

Медицинский персонал медицинского учреждения – это медицинские работники, обслуживающие медицинское учреждение. К медицинскому персоналу медицинского учреждения относятся высший, средний и младший медицинский персонал [7, с. 30]. Медицинский персонал осуществляет много разнообразных функций в зависимости от своей специальности и направления медицины. Персонал учреждений здравоохранения характеризуется по различным признакам. Специфика классификации данной категории персонала заключается в законодательно закреплённом перечне должностей, согласно которым устанавливается тарифный разряд работника. Но основе разряда и тарифно-квалификационных характеристик устанавливается размер оклада, а также надбавок и доплат работнику организации здравоохранения.

2 Сравнение типовых методик анализа

Анализ применения методики анализа эффективности использования персонала и ее влияние на оплату труда на предприятии любой отрасли имеет огромное значение. В ходе такой аналитической работы важно вести аналитику и периодически контролировать формирование и использование фонда оплаты труда медицинской организации, определять резервы экономии средств на оплату труда за счет роста производительности труда медицинских работников [5, с. 105].

При проведении анализа эффективности использования персонала и оплаты труда, аналитической обработки экономической информации могут применяться методики различных авторов, в которых используется ряд специальных способов и приемов. Существуют различные мнения о показателях, характеризующих эффективность использования персонала и методики анализа эффективности использования персонала и фонда оплаты труда. Основные из них охарактеризованы в таблице 1, при этом выявлены их достоинства и недостатки.

Рассмотренные методики анализа фонда оплаты труда приведенных авторов сведены к конкретным показателям заработной платы и ФОТ, а также и единому алгоритму, поэтому на основании основной методики Г.В. Савицкой разработаем методику анализа эффективности использования персонала и ее влияние на оплату труда с учетом специфики медицинского учреждения.

Анализ использования персонала и фонда оплаты как обычно необходимо начинать с использования абсолютных величин и приемов статистического анализа [15, с. 97].

Таблица 1 – Сравнительная оценка методик анализа эффективности использования персонала и ее влияние на оплату труда

Методика	Авторы методик		
	Савицкая Г.В.	Русак Н.А.	Юзов О.В. и Седых А.М.
Методика	Используется двухфакторная модель при анализе фонда оплаты труда. Подходит для применения в здравоохранении	Анализируется динамика средней заработной платы по категориям персонала, проводится анализ использования ФОТ и выявляются факторы, на него влияющие	Проводится анализ заработной платы работников в динамике, проводится сравнительный анализ с другими отраслями Проводится факторный анализ ФОТ
Области применения	Методика используется для анализа ФОТ малых и средних организаций с незначительным удельным весом заработной платы в сумме расходов	Рекомендуется использовать для анализа фонда оплаты труда на предприятиях различных отраслей промышленности, где затраты классифицируются по нескольким видам	Необходимо использовать для крупных промышленных и, в частности, металлургических предприятий. Специализация.
Достоинства	- позволяет выявить влияние изменения ФОТ (используется четырехфакторная мультипликативная модель анализа выработки одного работающего); - использование небольшого количества факторов в факторной модели	- анализируется динамика ФОТ по категориям персонала; - дает возможность определить взаимосвязь оплаты труда и производительности труда; - не вызывает трудностей в применении	- применяется не для всех отраслей экономики (в основном для промышленных предприятия); - анализируется фонд оплаты труда по категориям персонала; - выявляются факторы, отрицательно повлиявшие на изменение ФОТ и производительность труда персонала
Недостатки	Не принимает в учет влияния факторов, зависящих от отраслевых норм	Трудоёмкость методики за счет многообразия факторов, влияющих на ФОТ	Для выявления значимых факторов необходимы отраслевые источники информации

Источник: составлено автором

Далее, предлагается следующий алгоритм проведения анализа эффективности использования персонала и фонда оплаты труда медицинского учреждения:

- 1) проводится анализ состава и движения персонала медицинского учреждения;
- 2) проводится анализ производительности труда (выработки) в медицинском учреждении, а также выявляются факторы, повлиявшие на ее изменение;
- 3) выявляется динамика расходов на оплату труда персонала медицинского учреждения;
- 4) проводится факторный анализ расходов на оплату труда в абсолютных и относительных величинах;
- 5) по результатам проведенного анализа разрабатываются предложения по повышению эффективности его использования.

3 Показатели и факторные модели эффективности использования персонала и фонда оплаты труда медицинского учреждения

Показатели эффективности использования персонала медицинского учреждения изучаются во взаимосвязи с показателями производительности труда.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции (услуг) одним работником. Рассмотрим четырехфакторную мультипликативную модель анализа выработки одного работающего в учреждении здравоохранения, предложенную Г.В. Савицкой [13, с. 205] и адаптированную к особенностям учреждений здравоохранения.

Среднегодовая выработка услуг одним медицинским работником рассчитывается по следующей факторной модели:

$$ГВ = У_d \times Д \times П \times ЧВ. \quad (1)$$

Факторами, повлиявшим на изменения производительности труда (среднегодовой выработки одного работника) в медицинском учреждении могут быть:

- удельный вес врачей и среднего медперсонала в общей численности;

- количество отработанных дней одним медработником за год;
- продолжительность рабочего дня в конкретном медицинском учреждении;
- среднечасовая выработка в расчете на одного врача и среднего медперсонала.

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической величины ФОТ от плановой [8]. Постоянная часть ФОТ не изменяется при увеличении или спаде объема оказанных медицинских услуг (оплата труда медицинских работников по тарифным ставкам и коэффициентам, зарплата медперсонала по окладам, все виды доплат и соответствующие суммы отпускных).

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения ФОТ могут быть использованы модели по формулам (2)–(4):

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{ГЗП}, \quad (2)$$

где ЧР – среднегодовая численность персонала медицинского учреждения;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника конкретного медицинского учреждения.

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{ДЗП}, \quad (3)$$

где Д – количество отработанных дней одним медицинским работником в течение календарного года;

ДЗП – среднедневная зарплата одного медицинского работника.

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП}, \quad (4)$$

где П – средняя продолжительность рабочего дня конкретного медицинского учреждения;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного медработника;

ЧР – среднегодовая численность персонала конкретного медицинского учреждения;

ВП – валовой объем производства медицинских услуг (продажа медицинской продукции);

ГВ – среднегодовая выработка одним работником конкретного медицинского учреждения.

Переменная часть ФОТ зависит от объема оказанных медицинских услуг (ВП), его структуры (Уд), удельной трудоемкости (УТЕ) и уровня среднечасовой оплаты труда медицинского персонала конкретного учреждения здравоохранения (ОТ).

Таким образом, общая сумма переменной части оплаты труда медицинского персонала зависит от оказанных медицинских услуг, их структуры в общем объеме медицинских услуг, и уровня затрат на отдельные услуги и процедуры. При этом, затраты на отдельные медицинские услуги определяются трудоемкостью и уровнем оплаты труда за 1 чел.-ч, схематично это представлено на рисунке 1.

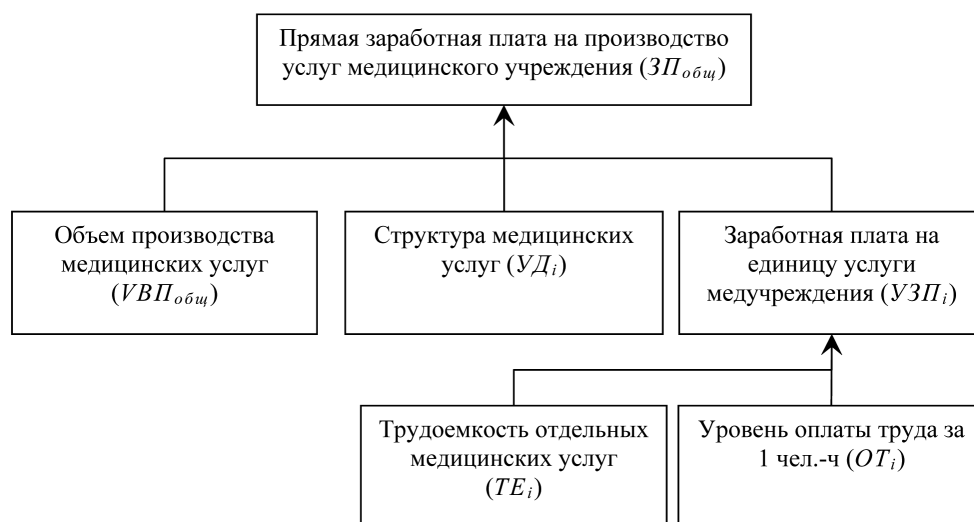


Рисунок 1 – Факторы, влияющие на переменную часть заработной платы

Факторную модель, позволяющую определить влияние конкретного фактора на эффективность формирования и использования фонда оплаты труда, можно представить как:

а) общую сумму прямой заработной платы в целом по медицинскому учреждению, определяемую по формуле (5):

$$ЗП_{\text{общ}} = \Sigma(\text{VBP}_{\text{общ}} * \text{УД}_i * \text{TE}_i * \text{OT}_i); \quad (5)$$

б) сумму прямой заработной платы персонала учреждения здравоохранения на весь объем производства *i*-го вида медицинских услуг, определяемой по формуле (6):

$$ЗП_i = \Sigma \text{VBP}_i * \text{TE}_i * \text{OT}_i; \quad (6)$$

в) суммы прямой заработной платы на единицу медицинской услуги *i*-го вида, определяемая по формуле (7):

$$\text{УЗП}_i = \text{TE}_i * \text{OT}_i. \quad (7)$$

На основании предложенной методики анализа эффективности использования персонала и ее влияния на оплату труда, можно определить факторы, влияющие на фонд оплаты труда конкретного медицинского учреждения: для постоянной части это количество медицинского персонала, средняя зарплата и продолжительность рабочего дня в медучреждении; для переменной части – объем производства медицинских услуг, структура медуслуг, трудоемкость медуслуг конкретного учреждения здравоохранения [6, с. 37].

По результатам анализа необходимо разработать направления повышения эффективности использования персонала и фонда оплаты труда медицинского учреждения.

4 Направления повышения эффективности использования персонала медицинского учреждения

С учетом всего вышеизложенного и действующей ситуации в стране необходимо преодолевать проблемы в области оплаты труда медицинского персонала в учреждениях здравоохранения. В этом случае работа должна вестись по нескольким направлениям:

- за счет резервов снижения трудоемкости медицинских услуг, а именно – внедрения новых медицинских технологий в деятельность медучреждения;
- за счет оптимизации использования рабочего времени медицинского персонала за счет совершенствования структуры медучреждения;
- за счет совершенствования структуры персонала конкретного медучреждения – повышения квалификации медицинского персонала (специалистов, врачей, младшего медперсонала), изменения соотношения медицинского и управленческого персонала и т.д.

Рост производительности труда медучреждения необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда его персонала.

По данным официальных сведений Росстата за последний год определилась положительная динамика роста средней заработной платы медицинского персонала по категориям (рисунок 2) [10].

Согласно рисунку 2, наблюдается положительная динамика роста средней заработной платы по всем категориям медицинского персонала: врачи 38,6%, средний персонал 24,59%, младший персонал 70,92%.

С ростом производительности труда в медицинском учреждении создаются реальные предпосылки повышения оплаты труда медицинского персонала [6, с. 38]. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует повышению мотивации медперсонала и производительности услуг. Непременным условием анализа обеспеченности медперсоналом медицинского учреждения является сопоставление его результатов с оценкой фонда оплаты труда и производительности труда.

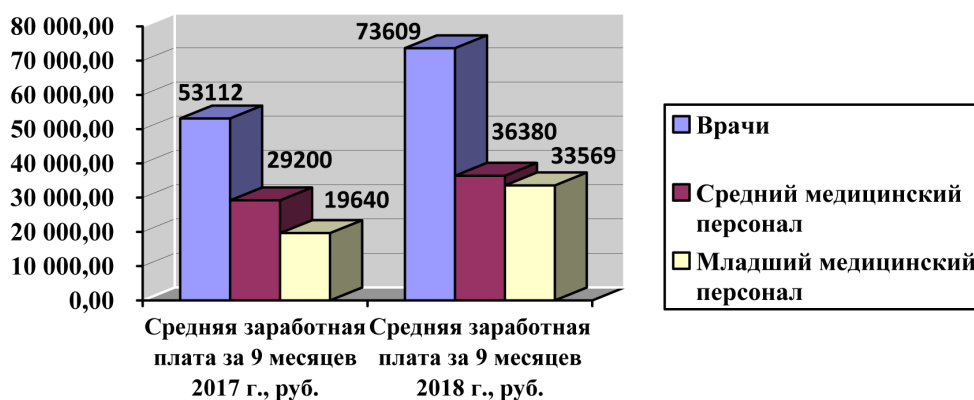


Рисунок 2 – Динамика роста средней заработной платы по категориям медицинского персонала

Заключение

Построение системы показателей, в наибольшей степени характеризующих производительность труда персонала медучреждения, является одной из важнейших предпосылок эффективного управления этим процессом. От обеспеченности учреждения здравоохранения необходимым квалифицированным персоналом и эффективности его использования зависят объем и своевременность выполнения всех медицинских услуг, эффективность использования медицинского оборудования и препаратов и как результат – объем производства медицинских услуг, их себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда медицинского учреждения необходимо рассматривать в тесной связи с анализом использования медперсонала, направленного на выявление резервов по повышению производительности труда.

Эффективное использование сформированного в медицинском учреждении персонала в значительной степени обеспечивается разработкой системы мероприятий, направленных на повышение производительности труда.

Список литературы

1. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации // Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ, ред. от 03.08.2018 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (дата обращения: 02.10.2018).
2. Об утверждении статистического инструментария для организации Минздравсоцразвития России федерального статистического наблюдения за деятельностью учреждений системы здравоохранения // Приказ Росстата от 31.12.2010 № 483, ред. от 27.12.2016 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_109766/ (дата обращения: 02.10.2018).
3. Акишкин В.Г. Региональное здравоохранение в условиях институциональных преобразований: экономико-финансовый аспект: монография / В.Г. Акишкин, И.Е. Квятковский, С.А. Путина. – Волгоград: Волгогр. науч. изд-во, 2014. – 276 с.: ил., табл. – Библиогр.: С. 186–194.
4. Антипенко Э.С. Аспекты понятий и закономерностей формирования и развития системы здравоохранения (размышления) / Э.С. Антипенко, А.Э. Антипенко; Моск. гос. медико-стоматол. ун-т им. А.И. Евдокимова МЗ РФ. – Изд. 3-е, испр. и доп. – М.: Спутник+, 2015. – 167 с.
5. Габуева Л.А. Актуальные вопросы совершенствования оплаты труда медицинских работников в условиях эффективных контрактов // Здравоохранение. – 2015. – № 5. – С. 104–111.
6. Духанина И.В. Персонализированная оценка труда медицинского персонала как метод повышения результативности медицинской помощи // Здравоохранение Российской Федерации. – 2016. – № 3. – С. 35–39.

7. Качковский С.В. Содержание и задачи экономического планирования и анализа деятельности медицинского учреждения // Экономист лечебного учреждения. – 2012. – № 4. – С. 29–34.
8. Колесникова С.В. Эффективность использования трудовых ресурсов // Вопросы экономики и управления. – 2016. – № 5 (07). – С. 153–154.
9. Морева В.Н. Совершенствование экономического управления медицинскими организациями // Главврач. – 2015. – № 7. – С. 32–47.
10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 02.10.2018).
11. Ройтберг Г.Е. Медицинская организация по международным стандартам качества: практическое руководство по внедрению / Г.Е. Ройтберг, Н.В. Кондратова. – М.: МЕДпресс-информ, 2018. – 152 с.
12. Сабанов В.И. Организация и управление деятельностью больницы: учеб. пособие / В.И. Сабанов, Т.С. Дьяченко, В.В. Иваненко; Волгогр. гос. мед. ун-т. – Волгоград: ВолгГМУ, 2016. – 137 с.
13. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 608 с.
14. Шамигурина Н.Г. Анализ экономической эффективности деятельности городской клинической больницы // Здравоохранение. – 2015. – № 5 – С. 40–48.
15. Экономический анализ: учебник для академического бакалавриата / Н.В. Войтоловский, А.П. Калинина, И.И. Мазурова; под ред. Н.В. Войтоловского, А.П. Калининой, И.И. Мазуровой. – 5-е изд., пер. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 620 с.

References

1. Ob osnovah ohrany zdorov'ya grazhdan v Rossijskoj Federacii // Federalnii zakon ot 21.11.2011 № 323-FZ, red. ot 03.08.2018 [Elektronnyj resurs]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (data obrashcheniya: 02.10.2018).
2. Ob utverzhdenii statisticheskogo instrumentariya dlya organizacii Minzdravsocrazvitiya Rossii federal'nogo statisticheskogo nablyudeniya za deyatel'nost'yu uchrezhdenij sistemy zdavoohraneniya // Prikaz Rosstata ot 31.12.2010 № 483, red. ot 27.12.2016 [Elektronnyj resurs]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_109766/ (data obrashcheniya: 02.10.2018).
3. Akishkin V.G. Regional'noe zdavoohranenie v usloviyah institucional'nyh preobrazovanij: ehkonomiko-finansovyy aspekt : monogr. / V.G. Akishkin, I.E. Kvyatkovskij, S.A. Putina. – Volgograd : Volgogr. nauch. izd-vo, 2014. – 276 s.: il., tabl. – Bibliogr.: S. 186–194.
4. Antipenko Eh.S. Aspekty ponyatij i zakonomernostej formirovaniya i razvitiya sistemy zdavoohraneniya (razmyshleniya) / Eh.S. Antipenko, A.Eh. Antipenko; Mosk. gos. mediko-stomatol. un-t im. A.I. Evdokimova MZ RF. – Izd. 3-e, ispr. i dop. – M.: Sputnik+, 2015. – 167 s.
5. Gabueva L.A. Aktual'nye voprosy sovershenstvovaniya oplaty truda medicinskih rabotnikov v usloviyah ehffektivnyh kontraktov // Zdravoohranenie. – 2015. – № 5. – S. 104–111.
6. Duhanina I.V. Personalizirovannaya ocenka truda medicinskogo personala kak metod povysheniya rezul'tativnosti medicinskoj pomoshchi // Zdravoohranenie Rossijskoj Federacii. – 2016. – № 3. – S. 35–39.
7. Kachkovskij S.V. Soderzhanie i zadachi ehkonomicheskogo planirovaniya i analiza deyatel'nosti medicinskogo uchrezhdeniya // Ehkonomist lechebnogo uchrezhdeniya. – 2012. – № 4. – S. 29–34.
8. Kolesnikova S.V. Ehffektivnost' ispol'zovaniya trudovyh resursov // Mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal Voprosy ehkonomiki i upravleniya. – 2016. – № 5 (07). – С. 153–154.
9. Moreva V.N. Sovershenstvovanie ehkonomicheskogo upravleniya medicinskimi organizacijami // Glavvrach. – 2015. – № 7. – S. 32–47.
10. Oficial'nyj sajт Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki [Elektronnyj resurs]. URL: <http://www.gks.ru/> (data obrashcheniya: 02.10.2018).
11. Rojtberg G.E. Medicinskaya organizaciya po mezhdunarodnym standartam kachestva: prakticheskoe rukovodstvo po vnedreniyu / G.E. Rojtberg, N.V. Kondratova. – М.: MEDpress-inform, 2018. – 152 s.
12. Sabanov V.I. Organizaciya i upravlenie deyatel'nost'yu bol'nicy: ucheb. posobie / V.I. Sabanov, T.S. D'yachenko, V.V. Ivanenko; Volgogr. gos. med. un-t. – Volgograd: VolgGMU, 2016. – 137 s.

13. *Savickaya G.V.* Kompleksnyj analiz hozyajstvennoj deyatel'nosti predpriyatiya: uchebnik. – 8-e izd., pererab. i dop. – M.: INFRA-M, 2017. – 608 s.
14. *Shamshurina N.G.* Analiz ehkonomicheskoy ehffektivnosti deyatel'nosti gorodskoj klinicheskoy bol'nicy // *Zdravoohranenie*. – 2015. – № 5. – S. 40–48.
15. Ehkonomicheskij analiz: uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata / N.V. Vojtolovskij, A.P. Kalinina, I.I. Mazurova; pod red. N.V. Vojtolovskogo, A.P. Kalininoj, I.I. Mazurovoj. – 5-e izd., per. i dop. – M.: Yurajt, 2015. – 620 s.