

Жидкова Алина Игоревна

***Научный руководитель: Вовненко Галина Ивановна, к.э.н.,
доцент***

*Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Ярославский государственный
университет им. П.Г. Демидова»
e-mail: alina_zhidkova@mail.ru*

ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

Аннотация: в статье рассмотрены особенности оценки эффективности деятельности работников учреждений социального обслуживания лиц пожилого возраста для проведения анализа использования фонда оплаты труда.

Ключевые слова: фонд заработной платы, факторный анализ оплаты труда, учреждение социального обслуживания, качество обслуживания, оценка результативности и эффективности деятельности.

Фонд оплаты труда включает в себя сумму абсолютно всех начислений работникам учреждения социального обслуживания лиц пожилого возраста (далее – учреждение), в том числе и фонд заработной платы (далее – ФЗП). ФЗП учреждения планируется исходя из планового числа штатных должностей и среднего размера должностных окладов, а также надбавок, доплат и прочих денежных выплат персоналу. При изменении условий оплаты труда в течение года сметные назначения по ФЗП корректируются. Разница представляет собой абсолютное отклонение, которое характеризует полноту использования выделенных из бюджета средств на оплату труда работников. В первую очередь необходимо оценить величину абсолютного отклонения и структуру ФЗП в учреждении. Затем, при исчислении абсолютного отклонения устанавливаются факторы, влияющие на величину отклонения: как правило, это – количество штатных должностей и уровень средней заработной платы (месячного оклада) [2]. Однако для учреждений социального типа возможно выделение и таких факторов, как: категории персонала (например, уровень квалификации), источники

финансирования (имеют ли место в учреждении выплаты за счет внебюджетных источников), постоянная и переменная часть ФЗП, различные виды надбавок и выплат, зарплатоотдача (показатели результата труда работников учреждения).

Особое внимание хотелось бы уделить последнему из названных факторов, который отражает специфику эффективности использования ФЗП в учреждениях социального типа. Известно, что такой анализ предполагает сопоставление темпа роста средней заработной платы и темпа роста производительности труда. В интересах настоящего исследования производительность труда целесообразно представить в виде показателя «качество обслуживания (качество оказываемых социальных услуг)». Чтобы определить конечный результат работы персонала учреждения, следует оценить качество проводимых мероприятий по повышению уровня излечения и оказания надлежащей иной помощи, для чего необходимо использовать информацию о применении экспериментальных и уникальных методов в области оказания социальных услуг [2].

Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. приводят следующие наиболее часто используемые методы оценки эффективности деятельности, которые мы, в свою очередь, попробуем адаптировать для применения в учреждениях [1, с. 265-304]:

1. Управление по целям: этот метод целесообразно использовать как инструмент стимулирования в учреждении. Исходя из результатов работы, сотруднику может быть выплачена фиксированная или специально назначаемая премия, или же он может быть поощрен как-то иначе. Так зарождается система сбалансированных показателей (далее – ССП), и на ее основе можно строить более действенные схемы мотивирования. В продолжение развития темы внедрения ССП в учреждении можно обратиться к такому мероприятию, как опросы. Действительно, в учреждениях такого профиля этот метод может стать наглядным индикатором состояния удовлетворенности получателей социальных услуг качеством предоставляемых услуг.

2. Аттестация: метод оценки квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств посредством собеседования, тестирования, письменного описания характеристик

сотрудника (эссе) или его поведения в критических ситуациях (метод критических ситуаций).

3. Оценка результативности: метод, применяемый для оценки результатов деятельности и компетенций сотрудников с выявлением разрыва между уровнями реальной и требуемой компетенции. Оценка результативности основывается на оценке выполнения КПЭ – ключевых показателей эффективности. Так, для врачей КПЭ могут являться: удовлетворительное санитарно-эпидемиологическое состояние отделений, отсутствие в отделениях инфекционных заболеваний, отделения оснащены необходимым для жизнедеятельности оборудованием, средний и младший медицинский персонал осуществляют свои функции в соответствии с требованиями, здоровье получателей социальных услуг в норме. КПЭ для социального работника – получатели обеспечены всеми видами социальных услуг, состояние их психоэмоционального статуса в норме.

Также выделяют направление в оценке эффективности работы подразделений по персоналу на основе ССП по четырем перспективам: финансовая составляющая (не применима для целей рассматриваемых учреждений), составляющая клиентов (разработка ССП, характеризующих степень удовлетворенности получателей социальных услуг работой персонала учреждения), составляющая эффективности внутренних бизнес-процессов (разработка ССП, характеризующих интенсивность движения кадров), составляющая обучения и развития (качество оказания медицинской, психологической и иной помощи персоналом до прохождения различного рода аттестаций и – после). Считаем целесообразным добавить еще два направления: 1) составляющая удовлетворенности сотрудника своей работой: Одегов Ю.Г. и другие авторы полагают, что предпосылкой повышения производительности, ответственности, качества и уровня обслуживания потребителя является удовлетворенность работника (которую можно оценивать, например, на основе ежегодных опросов); 2) составляющая, способствующая удовлетворенности сотрудника своей работой (корректировка системы мотивации персонала с использованием показателей эффективности деятельности).

В отношении второго предложенного направления, добавим, что в учреждении основные инструменты вознаграждения можно преобразовать в ССП, проранжировать их, ориентируясь на ценности, мотивацию, потребности сотрудника, для которого разрабатывается схема вознаграждения. Основные инструменты вознаграждения следующие: материальные инструменты (базовый оклад, премии, бонусы) и нематериальные инструменты, требующие ресурсов учреждения. Затем для каждой группы определяется свой собственный набор инструментов вознаграждения. Следующий этап – соотнесение показателей и инструментов вознаграждения. Показателям с наибольшими весами должны соответствовать наиболее значимые инструменты, менее весомым – менее значимые.

Так, установленные взаимосвязи должны быть проверены и при необходимости откорректированы: в стратегическом аспекте достижение наиболее важных показателей необходимо вознаграждать одновременно двумя разными инструментами (например, денежной премией и нематериальным поощрением). Показатели должны включаться в систему мотивации сотрудников, ответственных за их достижение [1, с.355-368].

Список использованных источников

1. Одегов, Ю. Г., Абдурахманов, К. Х., Котова, Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. — 752 с. <https://www.twirpx.com/file/469114/>

2. Панков, Д.А., Головкова, Е.А. Анализ хозяйственной деятельности бюджетных организаций [Электронный ресурс] / Д.А. Панков, Е.А. Головкова, Л.В. Пашковская и др.; Под общ. ред. Д.А. Панкова, Е.А. Головковой. - 2-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2003. - 409 с. http://www.uamconsult.com/book_608.html