

УДК 331.2

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Дозорова Т.А., доктор экономических наук, профессор,
t.dozorova@yandex.ru**

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»

ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ

Игнатъев Я.В., магистрант

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, эффективность, мотивация, совершенствование системы оплаты труда, эффективный контракт*

В статье представлен анализ динамики уровня производительности и оплаты труда работников медицинской организации, обоснована необходимость роста эффективности использования трудовых ресурсов за счет мотивации труда работников на основе совершенствования системы оплаты труда и введения эффективного контракта

Устойчивое развитие отрасли невозможно без качественной трансформации воспроизводственного процесса, направленного на повышение конкурентоспособности и рост производительности труда в медицинских организациях. В настоящее время ее решению препятствует дефицит высококачественных медицинских трудовых ресурсов. Поэтому особенно актуальными становятся вопросы привлечения высококвалифицированных кадров в медицину, выявления современных тенденций и закономерностей развития отрасли, разработки и практического применения инструментов оценки и прогнозирования параметров формирования, распределения и эффективного использования трудовых ресурсов. Это обуславливает необходимость создания благоприятных условий для расширенного

воспроизводства трудовых ресурсов и их закрепления в медицинских организациях [1].

Производительность труда - один из важнейших качественных показателей работы персонала предприятия, выражающий эффективность затрат труда. Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции, выполненных работ и затрат рабочего времени. От уровня производительности труда зависят темпы развития производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции [2].

На основе данных, представленных в таблице, проведем анализ изменения доходов медицинского учреждения во взаимосвязке с изменением уровня производительности и оплаты труда.

Таблица - Динамика уровня производительности и оплаты труда в ГУЗ «Ульяновская РБ»

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2021 г. к 2019 г., %
Доход учреждения, тыс. руб.	171099	182846	152756	89,28
Среднегодовая численность работников, чел.	442	432	429,6	97,19
Общий фонд заработной платы, тыс. руб.	87898,1	95393,3	106517,3	121,18
Производительность 1 работника по доходам, тыс. руб.	387,10	423,25	355,58	91,86
Производительность 1 работника по представленным услугам, услуг	516,38	501,00	480,93	93,13
Среднегодовая заработная плата работника, тыс. руб.	198,86	220,81	247,95	124,69

Из таблицы видно, что в 2021 году, по сравнению с 2019 годом, доход медицинского учреждения сократился на 10,72%; среднегодовая численность работников - на 2,81%; общий фонд заработной платы, наоборот, возрос на 21,18%, среднегодовая заработная плата работника – в большей степени на 24,69%. Однако, за данный период производительность 1 работника по доходам сократилась на 8,14%, а производительность 1 работника по представленным услугам - на 6,87%. Снижение натуральной и стоимостной производительности отражает снижение эффективности использования трудовых ресурсов.

В ГУЗ «Ульяновская РБ» не соблюдается один из главных экономических законов, который гласит, что темпы роста

производительности труда должны быть выше темпов роста заработной платы. Фактически сложилась ситуация, когда рост заработной платы работника более чем на 20% сопровождается снижением производительности труда.

С позиции доступности финансовых средств, методов и механизмов, имеющихся у администрации ГУЗ «Ульяновская РБ» целесообразно, в первую очередь, рассмотреть мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов ГУЗ «Ульяновская РБ». С этой целью предлагается внедрить мероприятия с целью более эффективного использования трудовых ресурсов ГУЗ «Ульяновская РБ» (рисунок).

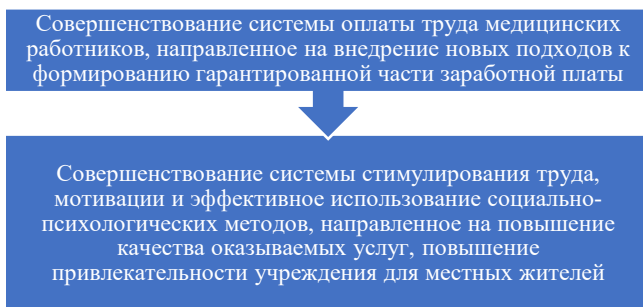


Рис. - Перечень мероприятий по эффективному использованию трудовых ресурсов медицинской организации

1. Совершенствование системы оплаты труда медицинских работников.

Изучив и апробировав в «пилотных регионах» лучшие методики подходов к формированию систем оплаты труда, обсудив полученные результаты и подытожив позитивный опыт «пилотных проектов» на совместном совещании с представителями Федерации независимых профсоюзов и Центрального комитета профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации Минздрав России полагает целесообразным внедрять новые подходы к формированию гарантированной части заработной платы медицинских работников в субъектах Российской Федерации, что позволит сбалансировать долю тарифной части заработка работников и стимулирующих выплат таким образом, чтобы 55-60% заработной платы направлялось на выплаты по

окладам, 30% стимулирующие выплаты за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10-15% компенсационные выплаты, в зависимости от условий труда медицинских работников. В целях сохранения кадрового потенциала отрасли рекомендуется совершенствовать системы оплаты труда, пересмотрев механизм установления должностных окладов на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, оптимизировав структуру и размеры выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости их ориентации на достижение конкретных результатов деятельности медицинских работников.

В целях сохранения кадрового потенциала учреждения, повышения престижности и привлекательности работы в медицинском учреждении целесообразно провести совершенствование системы оплаты труда медицинских работников, направленное на формирование похода к формированию гарантированной части заработной платы, сбалансировав долю тарифной части заработка работников и иных выплат таким образом, чтобы 60% заработной платы направлялись на выплату по окладам, 30 % структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10% структуры заработной платы – компенсационные выплаты в зависимости от условий труда медицинских работников. Достижение рекомендуемых значений способствует сохранению кадрового потенциала; привлечению новых, высококвалифицированных, специалистов, что позволит замедлить сокращение объемов предоставляемых услуг, связанное с переориентацией потоков людей, нуждающихся в медицинских услугах, в частные и государственные учреждения области с высококвалифицированными специалистами.

2. Совершенствование системы стимулирования труда, мотивации и эффективное использование социально-психологических методов.

Важным направлением совершенствования системы стимулирования труда, установления оплаты труда в зависимости от качества выполняемых государственных услуг и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям

необходимо внедрение эффективного контракта. Для формирования эффективного контракта для каждого медицинского работника ГУЗ «Ульяновская РБ» необходимо:

- разработка параметров стимулирующей части заработной платы с целью обеспечения дифференциации оплаты труда в соответствии с различиями в сложности, оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности по заданным критериям;

- разработка критериев оценки работы в связке с выполнением норм выработки, удовлетворенностью пациентов результатами лечения, отсутствие жалоб, отсутствие нареканий в ходе проведения экспертизы качества, соблюдение дисциплины.

Библиографический список:

1. Основы экономики здравоохранения: учебное пособие / А.Р. Ильясова. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2019. – 86 с.
2. Экономика медицинской организации: учебно-методическое пособие / Е.В.Бакальская – Ульяновск, 2019 . – 70 с.

IMPROVING THE EFFICIENCY OF USE THE ORGANIZATION'S WORKFORCE

Dozorova T.A., Ignatiev Y.V.

Key words: *human resources, efficiency, motivation, improvement of the remuneration system, effective contract*

The article presents an analysis of the dynamics of the level of productivity and remuneration of employees of a medical organization, justifies the need to increase the efficiency of the use of labor resources due to the motivation of workers on the basis of improving the remuneration system and the introduction of an effective contract