**TÌM HIỂU PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH SỬ DỤNG NGÀY CÔNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP**

**Đinh Thị Thu Hiền**

**Tóm tắt:**

Lao động là yếu tố đầu tiên quan trọng quyết định đến năng lực sản xuất, kết quả sản xuất cũng như quyết định đến sự đa dạng phong phú về mẫu mã chất lượng của sản phẩm. Đây là một trong ba yếu tố đầu vào không thể thiếu của quá trình sản xuất cho dù doanh nghiệp sản xuất thủ công hay theo dây chuyển máy móc hiện đại. Tuy nhiên, chính sự phát triển của nền kinh tế, trình độ khoa học kỹ thuật phát triẻn mạnh mẽ, hầu hết các doanh nghiệp theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá thì lực lượng lao động lại tỷ lệ nghịch với sự phát triển của doanh nghiệp, lượng lao động ngày càng giảm xuống, lao động bằng trí óc thay thế nhiều cho lao động chân tay.. Nhưng trình độ và chất lượng lao động ngày càng tăng cao. Vậy để quản lý tốt yếu tố lao động trong thời kỳ hội nhập nhằm cải thiện đời sống cho lao động cần sử dụng những phương pháp phân tích cụ thể và chi tiết, có thể kể đến việc phận tích quy mô, cơ cấu, phân tích năng suất lao động và cuối cùng là phân tích tình hình sử dụng ngày công lao động. Bài viết xin đề cấp đến việc tìm hiểu phương pháp phân tích tình hình sử dụng ngày công để thấy rõ hơn về phương pháp này.

**Từ khoá:** Lao động, tình hình sử dụng…

**Lao động và phương pháp phân tích về lao động**

Lao động chính là đối tượng con người, đối tượng này bỏ sức lao động có thể bằng tay chân hoặc trí óc để tạo đầu ra như thành phẩm bán thành phẩm… phục vụ cho hoạt động kinh doanh trong doanh nghiệp. Giá trị của lao động bỏ ra được kết tinh vào giá trị của thành phẩm ở mỗi kỳ kinh doanh và không có sự giống nhau. Yếu tố lao động góp phần quan trọng trong việc hình thành sản phẩm, quyết định đến sự độc đáo của sản phẩm mà hai yếu tố còn lại không thực hiện được đó là yếu tố nguyên vật liệu và máy móc thiết bị… Khi năng lực lao động bỏ ra càng nhiều thì hiệu quả lao động, trình độ tay nghề càng được nâng cao. Trong bất cứ doanh nghiệp nào cho dù lớn hay nhỏ đều không thể thiếu yếu tố lao động này. Những doanh nghiệp có quy mô thường quy trình sản xuất hiện đại, theo dây chuyền do vậy lượng lao động không nhiều, doanh nghiệp giảm được những chi phí liên quan, những doanh nghiệp nhỏ thì thường sản xuất thủ công nên lượng lao động nhiều hơn. Để sử dụng đối tượng lao động có hiệu quả, người ta phân tích dựa trên nhiều mặt: số lượng và chất lượng lao động. Về số lượng lao động, doanh nghiệp dễ dàng đánh giá qua các báo cáo về nhân sự về lao động từ đó đánh giá được số lượng lao động tăng, giảm hay không đổi so với kỳ trước. Điểm lưu ý là, khi đánh giá số lượng không thể đánh gía về việc sử dụng lao động có hiệu quả hay không, tiết kiệm lao động hay lãng phí nếu không có sự kết hợp với yếu tố đầu ra, yếu tố doanh thu thu về được. Có những trường hợp có thể lượng lao động tăng hơn so với năm trước nhưng kết quả đạt được lại tăng hơn rất nhiều thì điều này mới được xem xét là sử dụng hợp lý, hoặc số lượng giảm nhưng kết quả đầu ra tăng về số lượng và chất lượng thì đây cũng được đánh giá là sử dụng hơp lý, hiệu quả. Để đánh gía về năng suất lao động, thường sử dụng các công thức về năng suất về lao động ngày, giờ năm để đánh giá. Đây là chỉ tiêu tổng hợp phản ánh khói lượng của người lao động làm ra trong một đơn vị thời gian hoặc phản ánh thời gian hao phí để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm. Nếu số lượng lao động giảm, năng suất lao động tăng thì chứng tỏ chất lượng lao động ngày càng tăng và ngược lại. Chất lượng lao động được đánh gía dựa vào tay nghề, trình độ, năm công tác.. Số năm công tác càng nhiều thì tay nghề càng cao. Bên cạnh đó, khi phân tích năng suất lao động, thường kết hợp mối quan hệ giữa 3 loại năng suất đến kết quả sản xuất, nhằm đánh giá xem xét tác động qua lại của từng nhân tố đến kết quả đạt được. Dựa vào 2 nội dung trên doanh nghiệp có thể đánh giá được về yếu tố lao động một cách chi tiết và cụ thể, tuy nhiên sẽ cụ thể và chi tiết hơn nếu doanh nghiệp đánh giá thêm nội dung phân tích về tình hình sử dụng ngày công để tăng thêm hiệu quả trong việc quản lý thời gian lao động của từng lao động.

**Phân tích tình hình sử dụng ngày công**

Trong các doanh nghiệp có quy mô, có vốn nước ngoài, Doanh nghiệp tư nhân.. quan tâm đến việc quản lý thời gian lao động, quản lý việc phân chia công việc theo ca, theo giờ làm việc, để tránh tình trạng chồng chéo công việc giữa các bộ phận, thuận tiện cho việc tính toán khoản lương thưởng cho người lao động. Theo quy định chung một ngày làm việc là 8 giờ nhưng hiện nay nhiều doanh nghiệp mà thời gian làm việc có thể tăng hoặc giảm. Chính sự tăng lên hay giảm xuống ảnh hưởng đến năng suất lao động của mỗi lao động. Theo xu thế phát triển thì thời gian làm việc có xu thế giảm xuống những bù lại năng suất lao động phải tăng lên. Để phân tích tình hình sử dụng ngày công, sử dụng chỉ tiêu tổng số ngày làm việc (lv), chỉ tiêu này có mối quan hệ chặt chẽ đến tổng số ngày vắng mặt, nghỉ việc (vm). Mối quan hệ đó được thiết lập như sau:

Lv= Lcđ – vm + Lf

Trong đó: Lcđ: Tổng số ngày làm việc theo chế độ, Lf: Tổng số ngày làm việc thêm (nếu có)

Số ngày làm việc theo chế độ trong năm là tổng số ngày 1 năm (365ngày) trừ đi tất cả ngày nghỉ lễ, tết, thứ 7, chủ nhật… còn lại chính là Lcđ. Nếu tính cho 1 lao động, chỉ tiêu này gần như là không thay đổi qua các năm, các kỳ. Nhưng nếu xét tổng số ngày làm việc của toàn doanh nghiệp thì luôn thay đổi, chỉ tieu này phụ thuộc vào số lao đông trong doanh nghiêp, có thể tăng hoặc giảm số ngày làm việc.

Chỉ tiêu số ngày làm thêm thường không có định mức, không quy định cụ thể mà tuỳ theo doanh nghiệp, người ta có xây dựng kế hoạch về chỉ tiêu này hay không, nhưng thực tế hầu hết các doanh nghiệp tư nhân, các doanh nghiệp lớn, thường huy động cán bộ công nhân viên làm thêm. Việc làm thêm chỉ có thể làm ngoài giờ, làm tăng ca, làm vào ngày nghỉ lễ. Khi làm thêm có thể mang lại thu nhập cao cho người lao động tuy nhiên ảnh hưởng đến sức khoẻ của lao động. Việc quản lý tốt chỉ tiêu này thường ít xây dựng ngày làm thêm.

Về phương pháp phân tích: Phương pháp so sánh. So sánh tổng số ngày làm việc thực tế năm nay so với năm trước, số ngày ở thực tế so với kế hoạch đề ra để xác định số ngày tăng giảm. Bên cạnh đó, khi số ngày làm việc tăng hay giảm ảnh hưởng đến việc quản lý sử dụng ngày công thông qua kết quả sản xuất. Việc quản lý ngày công tốt hay xấu đồng nghiã với việc tạo ra hay mất đi một lượng gia trị sản lượng tương ứng và được tính bằng chênh lệch số ngày làm việc x Năng suất lao động bình quân ngày kế hoạch

*Ví dụ:* Doanh nghiệp X phân tích yếu tố lao động thông qua số ngày công làm việc thực tế so với kế hoạch đề ra, số liệu như sau:

Tổng số ngày làm việc thực tế là 330 ngày, kế hoạch là 340 ngày.

Năng suất lao động bình quân ngày ở kế hoạch là 120 (1000đ/ngày)

Năng suất lao động bình quân ngày ở thực tế là 123 (1000đ/ngày)

Từ những chỉ tiêu trên , sử dụng phương pháp so sánh thấy rằng số ngày làm việc ở thực tế giảm hơn so với kế hoạch đề ra 10 ngày. Làm cho giá trị sản lượng giảm 1200 (1000đ). Nhận thấy rằng mặc dù số ngày làm việc giảm nhưng giá trị sản lượng cũng không tăng dù năng suất lao động có tăng hơn so với kế hoạch là 3 (1000đ/ ngày). Doanh nghiệp cần có những biện pháp để giải quyết vấn đề về ngày công của lao động.

Thông thường để chính xác và khách quan cho quá trình phân tích, thường so sánh số ngày làm việc thực tế với số ngày làm việc theo kế hoạch nhưng điều chỉnh theo số lao động thực tế.

Do đó, với ví dụ trên, nếu thu thập số lao động ở kế hoạch là 500 người, thực tế là 495 người, tiến hành phân tích lại ta thấy, số ngày làm việc thực tế giảm hơn so với kế hoạch điều chỉnh theo số lao động thực tế là 7 ngày. Làm cho giá trị sản lượng giảm 840 (1000đ).

Từ ví dụ trên, nhận thấy việc quản lý ngày công làm việc rất quan trọng, ảnh hưởng đến sức khoẻ, thù lao của người lao động. Nếu doanh nghiệp liên tục tăng ngày làm thêm thì cũng không được đánh giá là quản lý tốt, tuỳ thuộc vào từng lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp để đưa ra phương án sử dụng ngày công cho phù hợp.

**Kết luận**

Phương pháp phân tích này được xem là đơn giản, dễ thực hiện và cho ra nhận xét đánh giá chi tiết cụ thể. Doanh nghiệp có sự phức tạp trong lĩnh vực kinh doanh, làm việc theo ca, giờ, nên cần thiết áp dụng phương pháp phân tích này. Để quản lý tốt hơn trong ngày công làm việc, tạo cảm giác thoải mái cho người lao động để họ tạo ra năng suất lao động chất lượng hơn. Việc phân tích yếu tố lao động sẽ hoàn thiện hơn nếu có sự kết hợp giữa các nội dung, các chỉ tiêu với nhau, mỗi chỉ tiêu sẽ góp phần tác động đến chỉ tiêu còn lại. Doanh nghiệp sẽ có cái nhìn bao quát hơn về yếu tố này.

**Tài liệu tham khảo**

1. Nguyễn Năng Phúc (2009), *Giáo trình phân tích hoạt động kinh doanh*, NXB Thống kê, Đại học kInh tế quốc dân
2. Nguyễn Thi Gái (2005), *Giáo trình phân tích kinh doanh*, Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh
3. Nguyễn Bá Thanh, Trần ĐÌnh Khôi Nguyên (2011), *Giáo trình phân tích tài chính*, Đại học Kinh tế Đà nẵng