

**Клецова Е. В., Крупко В. И.*

Донбасский государственный технический университет

**E-mail: seventeen@mail.ru*

ОЦЕНКА КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЛНР

В статье рассмотрены проблемы обеспечения высококвалифицированными кадрами медицинских учреждений ЛНР. Проведен анализ численности персонала по возрастному критерию. Проанализирована укомплектованность штата по основным враческим специальностям, а также предложена методика оценки кадровой составляющей экономической безопасности, которая может быть применена в учреждениях здравоохранения ЛНР.

Ключевые слова: *кадровая составляющая, экономическая безопасность, система здравоохранения, методика оценки кадровой составляющей.*

Проблема и ее связь с научными и практическими задачами. Проблема создания эффективного кадрового потенциала на предприятии во все времена является актуальной, и учреждения здравоохранения не исключение. Основными вопросами являются правильность планирования кадровых ресурсов, распределение трудового объема, распределение квалифицированных работников на соответствующие должности.

Кадровая составляющая оказывает большое влияние на эффективность экономической безопасности организации. Неправильное управление кадровыми аспектами экономической безопасности организации может спровоцировать утечку информации, а также негативно сказаться на таких показателях, как прибыльность и рентабельность.

Для более эффективной работы любого предприятия и сохранения высококвалифицированного кадрового состава необходимо разрабатывать ряд мероприятий по повышению лояльности к сотрудникам различных организаций и учреждений здравоохранения в том числе.

Кадровая деятельность современных учреждений здравоохранения отличается отсутствием системного подхода, что проявляется в недостатке или слабой развитости ключевых направлений, таких как планирование кадров, работа с руководя-

щим резервом, а также поддержание и развитие организационной культуры. Более того, в большинстве медицинских учреждений кадровая работа не структурирована и выполняется специалистами с недостаточным уровнем профессиональной квалификации.

Постановка задачи. Данное исследование направлено на выявление оптимальной методики анализа кадрового аспекта экономической безопасности медицинских учреждений ЛНР.

Анализ последних исследований. Понятие «кадровая безопасность» на сегодняшний день является очень известным в сфере управления персоналом и безопасности организации. Многие ученые занимаются исследованиями данного вопроса, и у каждого есть свое мнение в определении сущности кадровой безопасности организации. Рассмотрим некоторые из них.

Так, С. В. Фатеева утверждает, что кадровая безопасность предприятия — это состояние надежности персонала, а также применение мер по отбору, расстановке, перемещению, подготовке и переподготовке (повышению квалификации, профпереподготовке), увольнению сотрудников [1]. По ее мнению, это обеспечит высокий уровень надежности кадрового состава и защитит экономические интересы предприятия от внутренних угроз и рисков.

Связывая проблемы развития человеческих ресурсов организации с обеспечением кадровой безопасности, Л. П. Гончаренко утверждает, что кадровая безопасность — это защищенность общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и совершенствованию ее человеческого капитала, поддержанию эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей [2, с. 365].

В. В. Водянова настаивает, что кадровая безопасность — это составляющая часть экономической безопасности организации, приоритетными задачами которой является защита от угроз и рисков для создания условий для наиболее эффективного управления персоналом, как определяющего ресурса для обеспечения высокого уровня конкурентоспособности организации [3].

Свое видение понятия кадровой безопасности Н. Д. Эриашвили трактует как совокупность средств (инструментария), с помощью которых администрация организации способствует сохранению, укреплению и развитию персонала для обеспечения эффективного функционирования организации и защиты от рисков, связанных с работниками, что в совокупности должно влиять на организацию [4].

Из вышеизложенного следует, что ключевая цель обеспечения эффективности кадровой составляющей, информации, активов и интересов организации состоит в снижении рисков, которые связаны с человеческим фактором. Это подразумевает под собой защиту от угроз, как внутренних, так и внешних, обеспечение и поддержание уровня компетентности и надежности персонала, предотвращение утечек конфиденциальной информации и соблюдение законодательства в части трудовых отношений и правил безопасности труда.

Изложение материала. Начиная с 2014 года, показатель кадрового потенциала постепенно снижался, большая часть кадрового потенциала эмигрировала за

границу, другая часть переехала в Российскую Федерацию, часть мужского пола была направлена на помощь в защите населения.

Во время начала коронавирусной инфекции снизился не только кадровый состав, но и снизилась численность населения, в связи с тяжелыми последствиями и летальными исходами как пациентов, так и медицинского персонала.

Также медицинский персонал был необходим для обеспечения помощи военнослужащим, населению, которое подвергалось массированным нападкам, что тоже привело к снижению количества кадров в этой сфере.

Поэтому многие предприятия, бюджетные организации, учреждения столкнулись с нехваткой кадров. Это привело к возникновению проблем в различных сферах деятельности региона, и сфера здравоохранения не стала исключением.

В системе здравоохранения увеличилось количество жалоб пациентов на безразличие работников. Это серьезная проблема, которая не только негативно влияет на качество оказываемой медицинской помощи, но и подрывает доверие пациентов к системе здравоохранения в целом.

За время существования ЛНР кадровый потенциал значительно устарел, и кадровая составляющая экономической безопасности учреждений здравоохранения находится на очень низком уровне. Это связано с тем, что молодые специалисты вынуждены были покинуть регион из-за отсутствия перспектив развития и общей нестабильности, а в ЛНР оставались в основном люди пожилого возраста, которые не всегда могут справляться с вновь возникшими требованиями и нововведениями.

С возвращением Республики в состав Российской Федерации ситуация осложнилась тем, что по законодательству РФ составляющая часть управления здравоохранения имеет возрастные ограничения.

Работники в медицинских учреждениях, находящиеся на руководящих должно-

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

стях, не должны быть старше 65 лет, должны иметь высшее образование в соответствии с занимаемой должностью, проходить повышение квалификации не реже 5 лет, а именно — проходить онлайн-семинары, лектории, участвовать в конференциях, что должно быть подтверждено именными сертификатами.

В Республике очень большая нехватка таких специалистов, как кардиолог, ЛОР, невропатолог, онколог, лаборант, акушер-гинеколог, дерматолог, терапевт участковый, анестезиолог, уролог, хирург, педиатр, ортопед-травматолог, психиатр, в т. ч. детский.

На рисунке 1 можно увидеть укомплектованность по основным врачебным специальностям в период с 2021 по 2023 гг. в учреждениях здравоохранения ЛНР.

Удельный вес аттестованных врачей составил 71,0 %, средних медработников 61,3 %.

Еще одним немаловажным фактором, влияющим на кадровый аспект экономической безопасности учреждений здравоохранения, является доступ к современному оборудованию и технологиям, и для того, чтобы обеспечить медицинские учреждения таким оборудованием, необходимы инвестиции.

На данный момент оборудование, которое используется в учреждениях здравоохранения ЛНР, оставляет желать лучшего. Данный факт существенно осложняет работу медицинского персонала, а также замедляет процесс оказания помощи пациентам, что не может не сказываться на качестве оказываемых услуг и приводит к увеличению вероятности возникновения ошибок.

В сложившейся военной ситуации учреждение получает внебюджетные инвестиции, гуманитарную помощь. В соответствии с этим проводится активная работа по обновлению основных фондов, что будет способствовать улучшению качества медицинского обслуживания.

Чтобы иметь более полное понимание о кадровом потенциале конкретного медицинского учреждения, службы по управлению персоналом применяют различного рода методики, которые позволяют оценить и проанализировать кадровый состав. Эти методики включают набор требований и оценку профессиональных и личностных характеристик кандидатов. Процесс анализа и оценки кадрового аспекта осуществляется с помощью как известных, так и авторских методик: таких как беседа, тестирование, мозговой штурм и другие методы.

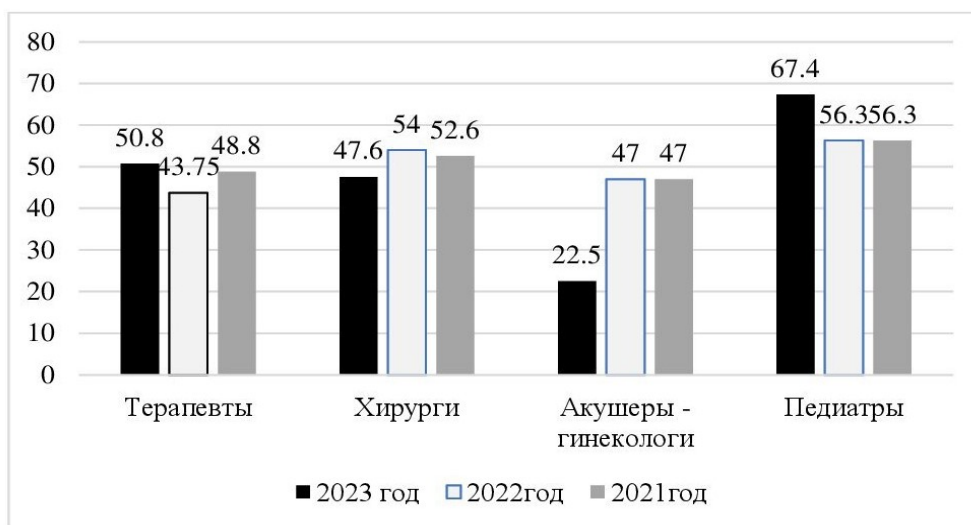


Рисунок 1 — Укомплектованность по основным врачебным специальностям, %

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Использование этих методик позволяет при подборе кадров и их приеме на работу минимизировать риск принятия на должность некомпетентных сотрудников. Также эти методы будут полезны службе управления персоналом при планировании карьеры работников, поскольку показывают его способности, интересы и направления развития.

Для усовершенствования оценки кадровой безопасности в учреждениях здравоохранения ЛНР, для обеспечения экономической стабильности, а также для анализа работы отдела кадров и информационно-аналитической отчетности предлагается применять методику, основанную на расчетах индикаторов кадровой безопасности. Данные индикаторы могут быть применены как в рамках бюджетных организаций, так и в учреждениях, которые финансируются из внебюджетных источников.

Индикаторы, которые предполагает методика, сводятся в группы показателей. Эти показатели оказывают влияние на экономическую составляющую деятельности учреждения. С помощью этих показателей в дальнейшем возможно формирование аналитических отчетов, статистических данных, которые содержат прогнозную, целевую и нормативную информацию.

При создании этой методики были учтены возможности расчета и оценки показателей кадровой безопасности, принимая во внимание их воздействия на эконо-

мическую безопасность учреждения. Показатели представлены в баллах от 1 до 100 в наиболее доступных диапазонах для достижения оптимального уровня кадровой безопасности. На рисунке 2 можно увидеть группу показателей, которые рекомендуется учитывать при проведении оценки кадровой безопасности.

Данные показатели оцениваются специальной группой исследуемого учреждения, некой комиссией экспертов. Эксперты определяются избирательно. Для более объективного оценивания в состав комиссии обязательно входит руководитель, заместитель подразделения отделений.

Данные для расчета, а именно шкала и оценка, предоставляются отделом кадров и имеют стандартные нормы для каждого показателя. Результатом является суммарный показатель экспертов.

Далее на основании экспертных оценок рассчитывается среднее значение показателя.

После того как вычислили среднее значение каждого показателя, необходимо произвести расчет оценки уровня кадровой безопасности. Данный показатель предлагается проводить по следующей формуле:

$$УКБ = (П_1 \cdot П_2 \cdot \dots \cdot П_n) / 100, \quad (1)$$

где $П_1 \dots П_n$ — показатели, оказывающие влияние на кадровую составляющую экономической безопасности деятельности медицинского учреждения.

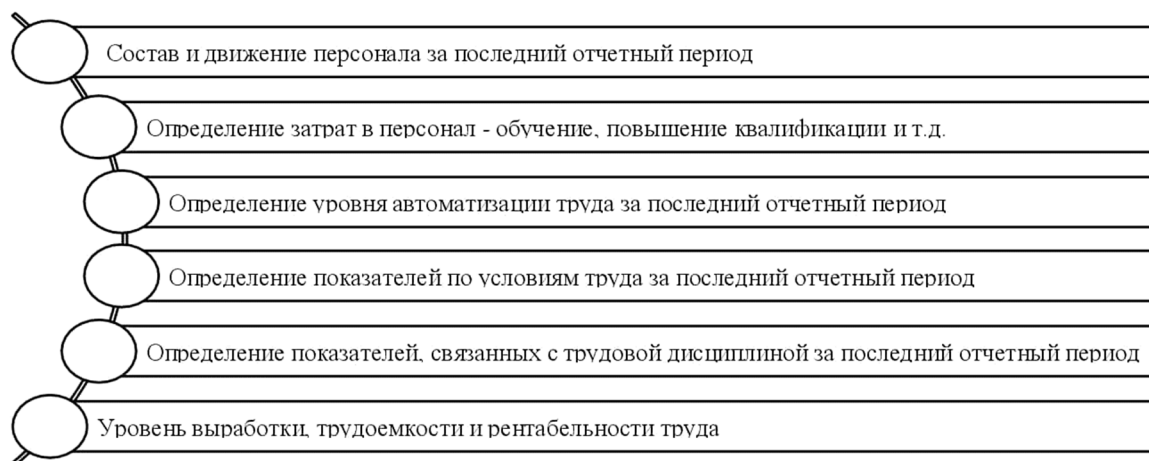


Рисунок 2 — Группа показателей для оценки кадровой безопасности

Исходя из проведенных расчетов, полученный результат сравнивается с интегральным показателем оценки уровня кадровой безопасности (рис. 3).

В свою очередь интегральный коэффициент уровня безопасности кадров предлагается вычислить, умножив достигнутый уровень удовлетворенности руководства учреждения на величину полученной за определенный период экономии. Этот показатель может быть откорректирован в зависимости от текущих показателей деятельности.

Итоговый расчет показателя показывает, в каком состоянии находится уровень кадровой безопасности на данный момент в конкретной организации.

Регулярно анализируя уровень кадровой составляющей экономической безопасности учреждений здравоохранения ЛНР, можно будет расставлять приоритеты на более проблемных аспектах в структуре кадровой безопасности, а именно максимально исключить возможности, позволяющие недобросовестным кандидатам претендовать на должность, а также повысить уровень компетентности действующих сотрудников в рамках реализации данной сферы деятельности.

Выводы и направления дальнейших исследований. Проблема обеспечения кадрами в системе здравоохранения является одной из наиболее актуальных и сложных для решения.

Согласно оценкам ВОЗ, к 2030 г. дефицит кадровых ресурсов в сфере здраво-

охранения составит 18 миллионов человек, в основном в странах с низким уровнем дохода и уровнем дохода ниже среднего. Все страны, независимо от уровня социально-экономического развития, в той или иной степени испытывают трудности в плане образования, найма, распределения, удержания и эффективности работы медико-санитарных работников [5].

Проведя исследования по данному вопросу, можно сказать следующее, что состояние кадровой безопасности в сфере здравоохранения ЛНР находится на низком уровне. Дефицит кадров в сфере здравоохранения усугубляется увеличением числа работников старшей возрастной группы. За последние три года данный показатель вырос на 0,43 %, что негативно сказывается на функционировании медицинских учреждений Республики. Данная категория работников увеличивается по причине недостаточного уровня пенсионного обеспечения.

С возвращением Республики в состав Российской Федерации ведется активная работа по вопросу омоложения кадрового состава учреждений здравоохранения, а также стимулирования и мотивирования уже работающего медицинского персонала.

На данный момент в сфере здравоохранения прорабатывается вопрос улучшения качества медицинского обслуживания, а именно предоставления услуг с применением новых технологий диагностики и лечения.



Рисунок 3 — Значения оценки интегрального коэффициента уровня КБ

Работа учреждений здравоохранения основывается не только на бюджетном финансировании, но также в целом на поддержании сферы здравоохранения дополнительными мерами (гуманитарная помощь, благотворительность, взаимодействие с разными организациями и городами-побратимами) и медицинского обеспечения. Значительно увеличивается объем оказываемых медицинских услуг (благодаря взаимодействию с другими региона-

ми, новыми нормами по обмену опытом), повышается качество и материальное обеспечение (с появлением новых специалистов из других регионов вносится новизна в лечение и обследование больных и пациентов).

Только путем соблюдения установленных норм и требований, а также постоянного финансирования можно добиться повышения качества и улучшения состояния данной сферы деятельности учреждения.

Список источников

1. Кушнарера И. А., Фатеева С. В. Проблемы развития человеческого потенциала в РФ и пути их решения // *Актуальные вопросы современной экономики*. 2019. № 4. С. 363–367.
2. *Экономическая и национальная безопасность* : учеб. / под ред. Л. П. Гончаренко. М. : Экономика, 2007. 543 с.
3. Водянова В. В. *Экономическая безопасность. Системное представление*. М. : Изд-во ГУУ, 2020. 177 с. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19941635> (дата обращения 07.09.2024).
4. Эриаишвили, Н. Д. *Экономическая безопасность : учебное пособие для студентов вузов*. М. : Амедика, 2022. 295 с. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01008502991> (дата обращения 14.03.2024).
5. *Кадровые ресурсы здравоохранения [Электронный ресурс]* // ВОЗ : [сайт]. [2024]. URL: https://www.who.int/ru/health-topics/health-workforce#tab=tab_1 (дата обращения: 06.09.2024).

© Клецова Е. В., Крупко В. И.

*Рекомендована к печати к.э.н., доц. каф. ЭиУ ДонГТУ Белозерцевым О. В.,
нач. отдела поставок сырья Управления коммерческого ООО «ЮГМК» Кулачком В. А.*

Статья поступила в редакцию 16.05.2024.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Клецова Екатерина Владимировна, канд. экон. наук, доцент каф. экономики и управления Донбасский государственный технический университет,
г. Алчевск, Россия,
e-mail: seventen@mail.ru

Крупко Владимир Иванович, канд. экон. наук, старший преподаватель каф. экономики и управления Донбасский государственный технический университет,
г. Алчевск, Россия

*Kletsova E. V., Krupko V. I. (Donbass State Technical University, Alchevsk, Russia, *e-mail: seventen@mail.ru)

ASSESSING THE HUMAN RESOURCES COMPONENT OF ECONOMIC SECURITY IN LPR HEALTHCARE INSTITUTIONS

The article discusses the problems of providing highly qualified staff for the LPR's medical institutions. The number of staff by age criterion was analyzed. Staffing levels in the main medical specialties were analyzed, as a methodology for assessing the staffing component of economic security was proposed for use in LPR healthcare institutions.

Key words: human resources component, economic security, healthcare system, methodology for assessing the human resources component.

References

1. Kushnareva I. A., Fateeva S. V. *Problems of human development in the Russian Federation and ways to solve them [Problemy razvitiya chelovecheskogo potentsiala v RF i puti ih resheniya]. Actual Issues of the Modern Economics. 2019. No. 4. Pp.363–367. (rus)*
2. *Economic and national security : textbook [Ekonomicheskaya i nacional'naya bezopasnost' : ucheb.] eds. Goncharenko L. P. M. : Economica, 2007. 543 p. (rus)*
3. Vodyanova V. V. *Economic security. Systemic view [Ekonomicheskaya bezopasnost'. Sistemnoe predstavlenie]. M. : Izd-vo GUU, 2020. 177p. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19941635> (date of treatment: 07.09.2024).*
4. Eriashvili N. D. *Economic security: study letter for university students [Ekonomicheskaya bezopasnost' : uchebnoe posobie dlya studentov vuzov]. M. : Amedika. 2022. 295 p. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01008502991> (date of treatment: 14.03.2024).*
5. *Health workforce [Kadrovye resursy zdravookhraneniya]. WHO. 2024. URL: https://www.who.int/ru/health-topics/health-workforce#tab=tab_1 (date of treatment: 06.09.2024).*

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Kletsova Ekaterina Vladimirovna, PhD in Economics, Assistant Professor of the Economy and Management Department
Donbass State Technical University
Alchevsk, Russia,
e-mail: seventen@mail.ru

Krupko Vladimir Ivanovich, PhD in Economics, Senior Lecturer of the Economy and Management Department
Donbass State Technical University
Alchevsk, Russia