

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.04.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Аудит, учет, экономическая безопасность в организациях

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: Совершенствование методики оценки кадровой безопасности как
инструмента обеспечения экономической безопасности организаций

]

Обучающийся

О.В. Пронина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.э.н., доцент Я.С. Митрофанова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)



Тольятти 2023



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Содержание

Введение.....	4
1 Научные основы кадровой безопасности организации в современных условиях	10
1.1 Сущность кадровой безопасности и ее целевое назначение в системе управления	10
1.2 Кадровая безопасность в системе обеспечения экономической безопасности организаций	15
1.3 Методы оценки эффективности кадровой безопасности в системе экономической безопасности организации	24
2 Анализ эффективности кадровой безопасности в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»	34
2.1 Организационно-экономическая характеристика ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»	34
2.2 Оценка текущего состояния и проблем кадровой безопасности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»	50
3 Направления совершенствования оценки кадровой безопасности как основы укрепления экономической безопасности	84
3.1 Совершенствование методики оценки кадровой безопасности как основы укрепления экономической безопасности	84

3.2 Совершенствование методики оценки кадровой безопасности с использованием средств автоматизации.....	92
3.3 Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	103
Заключение	109
Список используемой литературы и используемых источников.....	111
Приложение А Бухгалтерский баланс Филиала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске» на 01.01.2022 ...	117
Приложение Б Бухгалтерский баланс Филиала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» на 01.01.2022	122
Приложение В Бухгалтерский баланс Филиала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» на 01.01.2022.....	127

Введение

Одной из главных задач любой организации является обеспечение защиты своего бизнеса. В системе управления каждой организации решение данного вопроса во многом неразделимо связано с системой управления персоналом.

За последнее время наметился динамичный рост преступлений в экономической сфере. И одним из самых опасных деяний принято считать совершения преступлений со стороны сотрудников и управляющих предприятием. Связать это можно с тем, что сотрудники компании имея свободный доступ к корпоративным отчетным данным, финансовым активам предприятия, могут беспрепятственно пройти ведомственную «охрану». По данным статистической отчетности только четверть таких преступлений совершают именно сотрудники компании.

В контексте отмеченного перед большинством хозяйствующих субъектов встает вопрос об обеспечении своей экономической безопасности, прежде всего путем управления персоналом предприятия. Тем самым кадровая безопасность сводится к сокращению всевозможных негативных последствий и влияний на экономическую безопасность компании со стороны рабочих, опираясь на наращивание его интеллектуального потенциала и возможностей, на уменьшение вероятной опасности в сфере трудовых отношений. Из этого следует, что обеспечение безопасной кадровой обстановки в организации повышает ответственность за работу с персоналом, прежде всего с действующими сотрудниками, привитию им качественно новых трудовых, этических и законодательных норм поведения в плане защиты интересов предприятия.

Специфика данного рода мероприятий не должна быть функционалом только отдельно взятого сотрудника, поскольку только объединившись в рамках коллективных действий в этом направлении, может быть достигнут искомый результат.

Обеспечение кадровой безопасности субъекта хозяйствования базируется на таких направлениях, как: соблюдение строгих правил при приеме нового сотрудника; четкую реализацию программы адаптации для новичков организации для переквалифицировавшихся сотрудников; регулярное проведение обучения по предотвращению рисков и экономических преступлений; на примере собственного и других коллективов; создание благоприятной творческой атмосферы для работы; а так же разработка и реализация мероприятий по обеспечению делопроизводства с наибольшей конфиденциальностью, как обязательного сотрудника, так и для всего коллектива организации; соблюдения коммерческой и организационной тайны.

Объект исследования: ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани».

Предмет исследования: организационно-управленческие мероприятия кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности.

Цель исследования: исследовать кадровую безопасность как инструмент обеспечения экономической безопасности организации на примере ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске» и определить пути совершенствования оценки кадровой безопасности в организации.

Гипотеза исследования состоит в том, что уровень экономической безопасности повышается, если:

- реализуется своевременная адаптация к факторам внешнего и внутреннего воздействия на организацию;
- реализуется действия, направленные на минимизацию кадровых угроз.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать сущность кадровой безопасности и ее целевое назначение в системе управления;
- изучить аспекты кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности организаций;
- рассмотреть методы оценки эффективности кадровой безопасности в системе экономической безопасности организации;
- представить организационно-экономическую характеристику ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске»;
- провести оценку текущего состояния и проблем кадровой безопасности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске»;
- предложить мероприятия в системе оценки кадровой безопасности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске»;
- провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: научные труды отечественных и зарубежных ученых (монографии, учебные пособия), публикации в периодической печати. Степень научной разработанности темы диссертации обусловлена тем, что проблематика оценки и обеспечения кадровой безопасности предприятия подробно рассмотрена в трудах таких зарубежных и российских ученых – экономистов, как: К.Н. Дорофеев, С.В. Духновский, О.Ю. Калмыкова, А.М. Морозова и др.

Базовыми для настоящего исследования явились также: данные о деятельности кадровой безопасности материалы интернет-ресурсов (официальные сайты).

Методы исследования: системный подход к изучению материала, использовались как общенаучные методы анализа и обобщения (анализ литературы), сравнительного анализа, так и эмпирические методы анализа, наблюдения.

Опытнo-экспериментальная база исследования: материалы и отчетные данные ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске».

Научная новизна исследования состоит в формировании направлений оценки кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности федерального бюджетного учреждения здравоохранения и разработке методики оценки кадровой безопасности, включающей использование данных автоматизированной системы, единой государственной базы работоспособных граждан и авторского алгоритма расчета индикатора кадровой безопасности.

Теоретическая значимость исследования заключается в:

- определении роли кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности организации;
- формировании подходов к оценке эффективности кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности организации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что предложенные рекомендации по совершенствованию кадровой безопасности могут найти применение и использоваться при разработке стратегий по регулированию кадровой безопасности на предприятиях в Российской Федерации.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались:

- аналитическими данными по итогам теоретического обзора научной литературы;
- экспериментальной базой исследования на основе полученных результатов в условиях оценки кадровой безопасности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске».

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в анализе и разработке мероприятий, направленных на

совершенствование оценки кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности предприятия.

Апробация результатов исследования. Основные результаты проведенного диссертационного исследования были внедрены в практическую деятельность ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске».

Публикации. По теме магистерской диссертации опубликована научная статья общим объемом 1 п.л.

На защиту выносятся:

- усовершенствованная методика оценки кадровой безопасности, включающей использование данных автоматизированной системы, единой государственной базы работоспособных граждан. Кадровая безопасность как объект обладает специфическими особенностями и является новым элементом современного менеджмента предприятий, без применения которого невозможно обеспечить надежность персонала и устойчивое развитие предприятия. Оценивать кадровую безопасность необходимо индивидуально, учитывая видовые особенности. Для создания наиболее полной информации о кадровой безопасности предприятия нужно пользоваться комплексными комбинированными решениями и рассматривать ее как показатель уровня реализации трудового потенциала.

- авторский алгоритм расчета индикатора кадровой безопасности. Одной из эффективных мер по минимизации кадровых проблем в системе кадровой безопасности предприятия является использование авторского расчета индикатора уровня кадровой безопасности предприятия, а также разработка рекомендаций, направленных на автоматизацию кадровой работы, формирование единой государственной базы работоспособных граждан (ЕГБРГ) на государственном уровне.

Объем и структура магистерской диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и используемых источников и приложений. В работе 3 приложений, 40 таблица, 20 рисунков. Список используемой литературы и используемых источников включает 56 наименований. Объем диссертации составляет 116 страниц.

1 Научные основы кадровой безопасности организации в современных условиях

1.1 Сущность кадровой безопасности и ее целевое назначение в системе управления

Кадровой безопасностью называют особый процесс, который направлен на устранение негативных влияний на состояние экономики предприятия при помощи сокращения или полного устранения опасности со стороны сотрудников организации.

В системе управления безопасностью предприятия первостепенную угрозу его экономической составляющей представляют угрозы со стороны персонала организации, занимающего лидирующую роль в этом процессе по сравнению с другими.

Кадровая служба в организации по праву считают одним самых основных субъектов, обеспечивающих кадровую безопасность, при этом включая службу безопасности [23, с. 14-19].

В работе кадровой безопасности выделяют несколько этапов:

- поиск работников;
- отбор работников;
- прием работников;
- адаптация работников;
- обучение работников;
- увольнение работников.

«На каждом из данных этапов присутствуют вопросы, которые касаются безопасности организации, решение которых возлагается на сотрудников управления персоналом. Любое действие персонала по подбору кадров на всех этапах несет за собой последствия усиления или ослабления безопасности организации.

Всю совокупность наличия угроз можно разделить на: внутренние и внешние, которые имеют свои характерные черты. Внешнюю угрозу определяют, как определенные действия или процессы, происходящие за рамками деятельности самой компании и не зависящие от воли и прихоти персонала, но при этом приносящие огромный ущерб и убыток организации» [33, с. 111-112]. «Внутреннюю же опасность определяют в качестве закономерных действий персонала данного предприятия» [28, с. 45-46].

Вся совокупность этих негативных влияний, которые происходят во внешней среде, оказывают огромное воздействие на внутренние же процессы компании и безопасность ее кадровой составляющей.

К основным группам критериев кадровой безопасности на данный момент относят:

- количество сотрудников и его динамика его развития;
- высокая квалификация и интеллектуальный потенциал сотрудников организации;
- результативность в использовании сотрудников в компании;
- качественность и особенности мотивационной системы персонала организации.

«Для обозначения всей совокупности помеченных показателей существуют пороговые значения (на основе должности, отдела, управления и организации в целом). Стоит учитывать, что неудачные и нескладные процессы в работе с кадрами находят свое выражение в отклонениях от принятых величин контрольных показателей от пороговых показателей в негативную или в позитивную сторону» [34, с. 114-115].

Кадровая безопасность в любой организации выполняет ряд задач, которые являются общими для каждой из них. Среди них выделяют [36, с. 102-105]:

- выявление и пресечение любых видов рисков и угроз со стороны сотрудников, в том числе разглашение коммерческой и

организационно-технической тайны, нелегальное сотрудничество с конкурентами и т. д;

- сложившийся анализ обстановки в коллективе;
- анализ лояльности персонала организации;
- выявление групп риска в трудовом коллективе;
- разработка конкретных мер по нейтрализации негативно настроенного персонала организации;
- сбор и проведение анализа данных об отдельных работниках, структура подразделений коллектива;
- проведение психофизиологических тестирований служащих;
- практика организации проведения обучающих курсов, семинаров и встреч со служащими правоохранительных органов.

Деятельность хозяйствующих субъектов накопила значительный рост по обеспечению кадровой безопасности. При этом следует выделить [40, с. 32-33]:

- практику найма персонала, в ходе которого важно спрогнозировать благонадежность сотрудника, его нравственные качества;
- лояльность персонала организации к деятельности всего коллектива работающих с активом организации;
- контроль и мониторинг персонала организации со стороны администрации за деятельность.

Сущность кадровой безопасности можно разделить на несколько типов. Ученные рассматривают понятие кадровой безопасности с разных позиций: целевого, структурного, функционального и процессного подходов [43, с. 148-150].

«Целевой подход, в частности, подразумевает рассмотрение кадровой безопасности с точки зрения состояния полной защищенности предприятия, как основной цели хозяйствующего субъекта. Данный подход подразумевает понимание кадровой безопасности как динамического явления и направлен на предупреждение негативных воздействий на безопасность предприятия».

Структурный подход предлагает исследовать кадровую безопасность одним из важных и определяющих элементов структуры действующей экономической безопасности.

Ключевым субъектом кадровой безопасности является отдел по работе с персоналом. Перед отделом по работе с сотрудниками, руководством организации в целом стоит задача обеспечить его кадровую безопасность [24, с. 168-170].

Следовательно, обеспечение кадровой безопасности должно быть целевой установкой службы по управлению персоналом (таблица 1).

Таблица 1 – Целевые задачи службы управления персоналом предприятия в системе обеспечения кадровой безопасности

Функциональные задачи	Сущность
Планирование и маркетинг персонала	«Выделение тех должностей, к которым есть возможность стать наиболее опасными для экономики компании. Прогнозирование нужной для функционирования организации численности сотрудников для реализации задач и основных стратегий. Обеспечение рациональных трат для осуществления и контроля кадровой безопасности» [51, с. 238].
Управление наймом и учетом персонала	«Оценивание работников при приеме на работу. Отказ или увольнение работников, чьи личные данные, действия, привычки вызывают сомнительность по отношению к безопасности компании. Создание свода норм и правил поведения, касающихся безопасности» [Ошибка! Источник ссылки не найден. , с. 106].
Управление трудовыми отношениями	«Немедленное решение конфликтов в штате. Создание благоприятной в коллективе атмосферы, обеспечивающей большую продуктивность. Контролирование над соблюдением правил и распоряжений, устава организации. Образование у персонала компании чувства преданности и долга предприятия» [48, с. 309].
Обеспечение необходимых условий труда	«Формирование и поддержание надлежащих условий для работы персонала, что уменьшает возможность переманивания сотрудников конкурентами» [36, с. 103].
Управление развитием персонала	«Обучение сотрудников личным правилам безопасности и безопасности в компании в целом. Обучение персонала действиям, обязательных к выполнению во время обнаружения ситуации,

	угрожающей компании» [43, с. 149].
--	------------------------------------

Продолжение таблицы 1

Функциональные задачи	Сущность
Управление мотивацией	«Создание приверженности к компании путем стимулирования сотрудников. Обозначение причин увольнения персонала» [42, с. 45].
Управление социальным развитием кадров	«Создание у работников благонадежного отношения к компании. Нужная поддержка и помощь сотрудникам, которые попадают под сокращение. Вовлечение к инициативе разработки экономического развития организации коллектива. Преобразование для работников дополнительных функция компенсационного пакета» [36, с. 106].
Развитие организационной системы	«Определение четких обязанностей для сотрудников. Полное исключение дублирующих обязанностей. Контроль за суммарным количеством сотрудников» [42, с. 87].
Информационное обеспечение	«Создание отчета о точной и своевременной информации, которая необходима для работы персонала. Инструктирование сотрудников в использовании конфиденциальной информацией; в проведении деловых переговоров, которые связаны с коммерческой тайной компании; Обучение определенным методам действия при попытке переманивания либо шантажа работника» [36, с. 106].
Правовое обеспечение	«Осуществление контроля за соблюдением работниками ГК и ТК РФ. Создание местных НПА относительно кадровой безопасности. Устранение всех возможных потенциальных обращений в суд со стороны сотрудников» [40, с. 32].

Исходя из таблицы, основные деятельности субъектов организаций кадровых служб структурируется в рамках семи различных тесно взаимосвязанных и дополняющих друг друга направлений.

Хотя у каждого хозяйствующего субъекта есть самостоятельность и работает автономно, но создание кадровой безопасности любого предприятия базируется, тем не менее на 3 главных подходах [41, с. 135-136]:

- уникальность. Последняя сводится к тому, что не существует универсальной системы кадровой безопасности одновременно для всех организаций. Каждый хозяйствующий субъект призван

- создавать свою уникальную систему безопасности в зависимости от специфики, направлений деятельности организации;
- взаимодействие. Кадровая безопасность – это самостоятельный элемент в системе экономической безопасности компании, но несмотря ни на что, она все равно должна согласовываться с другими структурными элементами экономической безопасности: правовым, финансовым, информационным и т.д.[31, с. 51-52];
 - комплексность. Основной ориентир кадровой безопасности – кадровый состав компании, отсюда каждая из структур должна обеспечить необходимый контроль за работой сотрудников собственной службой.

1.2 Кадровая безопасность в системе обеспечения экономической безопасности организаций

«Анализ профессиональной защищенности предприятия – систематические наблюдения за изменениями параметров безопасности. Мониторинг доступных каналов информации позволяет своевременно выявить угрозы и предпринять меры по их устранению» [38, с. 64-65].

«Анализ проводится с помощью официальной и неофициальной или кулуарной информации. Контроль неформальных информационных потоков обследуется с особой тщательностью. Учитывается общее состояние мотивации персонала, уровень популярности руководящего состава, выявляются неформальные лидеры и виновники внутренних производственных нарушений» [36, с. 109].

«Мониторинг кулуарных источников является важной составляющей общего анализа всей системы безопасности предприятия. Кроме этих методов рационально организовать систему горячей линии, электронной почты, ящика для анонимных писем. Этими вопросами занимается служба безопасности компании и служба по работе с персоналом» [32, с. 49].

«Управление кадровой безопасностью связано с нейтрализацией рисков, предупреждением возникновения угроз и кризисных явлений, а также в обеспечении эффективности управления персоналом за счет формирования у персонала свойств и характеристик, создают условия для достижения интересов владельцев и самого персонала, защиту от внутренних и внешних угроз. Поэтому вопросы управления кадровой безопасностью является актуальным и требует всестороннего изучения и разработки концептуальных основ управления в условиях рыночной конкуренции» [42, с. 45-46].

Отметим, что методические аспекты обеспечения управления кадровой безопасностью на предприятии является предметом исследования многих ученых. В частности, этот вопрос осветили Л. Азов, С.М. Клименко, И.А. Поддубный, Р.Х. Иванов, Б. Гречикова, Е.А. Уткин, А.Л. Кибанов, З.Д. Терещенко и др.

Так, по мнению отечественных ученых, с которыми мы полностью согласны, концептуальные основы управления кадровой безопасностью на микроуровне включают в себя следующие положения:

- «кадровая безопасность является важной функциональной составляющей экономической безопасности предприятия, подсистемой комплексной системы экономической безопасности предприятия;
- целью кадровой безопасности является создание благоприятных условий для обеспечения продуктивного использования трудового потенциала, повышение конкурентоспособности организации, устранению рисков, нейтрализация внешних и внутренних угроз;
- уровень кадровой безопасности зависит от многосторонних факторов, происходят из источников внутреннего и внешнего сред;
- объектами подсистемы кадровой безопасности на предприятии являются отдельные работники, коллектив, человеческий капитал;

- субъекты кадровой безопасности делятся на внешние и внутренние» [39, с. 16-18].

Другие составляющие концепции управления кадровой безопасностью предприятия, которые были нами, установлены при проведении исследования, будут определены далее.

Кадровая безопасность является комбинацией многих составляющих, которые связаны между собой довольно сложными связями. Выдающиеся украинские исследователи В.М. Канюк, В.М. Петюх и С.А. Симбалюк среди основных общих задач кадровой безопасности предприятия выделяют [47, с. 7-8]:

- участие в создании кадровой стратегии организации, планировании человеческих ресурсов, финансовой и информационной политике, проведении оценки персонала;
- формирование требований безопасности для работников организации;
- разработку необходимых нормативных документов для кадровой службы предприятия;
- разработку нормативных документов для других работников предприятия для соблюдения требований кадровой безопасности;
- ведение информационно-разъяснительной работы среди работников предприятия;
- выявление, недопущение и прекращение нежелательных действий работников предприятия, которые могут нанести ущерб для предприятия;
- невозможность занятия определенными работниками должностей, злоупотребление которыми может привести к негативным последствиям;
- проведение мониторинга всех направлений с кадровой безопасности предприятия.

Поэтому, исходя из этого, мы считаем, что важной составляющей основы кадровой безопасности организации есть комплекс мероприятий по обеспечению кадровой безопасности, а именно экономические, технологические, административные и дисциплинарные меры, их своевременность и необходимость проведения. Для достижения высокого уровня кадровой безопасности важно установить четкую последовательность реализации конкретных шагов по применению определенных комплексов мероприятий. На первом этапе проводится изучение существующих негативных факторов влияния и оценивается возможность причинения ими вреда. Негативное влияние на кадровую безопасность предприятия может быть вызван вследствие недостаточной квалификации работников отдельных структурных подразделений предприятия, нежелание или неспособность отдельных работников реализовывать интересы владельца и всего персонала. Невысокое качество руководства, задержка выплаты заработной платы сотрудникам или недостаточной ее уровень также наносят негативного влияния на кадровую безопасность предприятия [49, с. 52-56].

Работа с персоналом и руководство должны иметь высокий уровень кадровой безопасности, уметь осуществлять грамотный подбор кадров, обеспечивать обучение необходимых специалистов, применять методы материального поощрения сотрудников, владеющих необходимой профессией, поощрять инициативу кадров.

«Набор кадров является ключевым моментом процесса обеспечения кадровой безопасности предприятия. Он должен минимизировать негативное влияние на кадровую безопасность предприятия через риски и угрозы, которые могут быть вызваны персоналом и его интеллектуальным потенциалом, и трудовыми отношениями вообще» [27, с. 18-19].

В ходе проведенного исследования мы установили, что процедура подбора кадров включает в себя несколько этапов. Это, знакомство с резюме соискателей и проверка его. Следующий этап - проведение тестирования по выявлению психологических качеств и собеседование по выявлению уровня

профессиональных знаний и умений. И в случае последнее - обязательное изучение «профессиональной истории» будущего работника и его образа жизни, семейного и иного окружения службой безопасности предприятия. Исходя из результатов нашего исследования, можно сделать вывод, что процесс работы предприятия по сохранению безопасности начинается на этапе рассмотрения кандидатур на вакантные должности и работает постоянно пока существует предприятие. Эффективность его зависит от использования правильных методов набора персонала [29, с. 50-52].

Следующим этапом кадровой безопасности является «адаптация» персонала к условиям труда. Распространенная ошибка служб управления персоналом по этому направлению работы заключается в том, что эту кадровую технологию исследуют только на профессиональном и бытовом уровнях. Время адаптации не всегда соответствует двум месяцам испытательного срока, который устанавливается для многих работников при зачислении их на должность. Он индивидуален для каждой личности и для определенной социальной группы работников [25, с. 36-38].

Важным элементом кадровой безопасности является контроль - комплекс средств, установленный для всего персонала предприятия (включая администрацию). Целью этого комплекса средств является предупреждение и устранение возможностей причинить ущерб предприятию. Задачей служба безопасности на предприятии в данном направлении является организация демократической и прозрачной системы аттестации персонала и соответствие ее с действующей системе оплаты труда [14, с. 8-11].

Значимым аспектом в концептуальных основах организации и деятельности персонала является охрана труда и условия труда. При заключении коллективного договора, отраслевого соглашения стороны социального партнерства обеспечивают работникам социальные гарантии на уровне, предусмотренном законодательством, определяют обязанности связанных сторон, разрабатывают комплекс мер по реализации максимального уровня экономической безопасности, охране труда и

производства. Коллективным договором вопросы организации и охраны труда могут быть предусмотрены на уровне выше, чем установлено действующим законодательством или отраслевым соглашением. Но недопустимо установление уровня ниже, чем предусмотрено законодательством и соглашениями [9, с. 74-75].

«В целях обеспечения соблюдения требований законодательства относительно прав работников в области охраны труда на предприятии создается система управления охраной труда» [3, с. 81-82]. «Эта система включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, наносят воздействия на здоровье и работоспособность человека в процессе труда» [45, ст.209]. Каждый работник предприятия должен заботиться о соблюдении техники безопасности для себя и окружающих людей во время выполнения производственных работ и пребывания на территории организации; соблюдать требования нормативно-правовых актов по охране труда; в установленном законодательством порядке проходить периодическую и предварительную медицинскую комиссию. Работник несет непосредственную ответственность за выполнение указанных требований» [3, с. 81-82].

Руководствуясь нормативными документами по охране труда, служба управления персоналом должна постоянно проводить работы по определению уровня безопасности труда на каждом рабочем месте и принимать решения по доведению уровня безопасности труда к нормативному и проводить ликвидацию рабочих мест с неблагоприятными условиями труда [35, с.129].

«Следующий главный этап, это сам процесс регулирования и управления кадровой безопасностью. Он осуществляется с помощью методов управления кадрами.

Экономические методы управления базируются на учете личных и коллективных экономических интересов и ответственности. Они известны как экономически поощрительные или как «метод пряника». Целью таких методов является экономический интерес отдельных субъектов в развитии различных направлений формирования и использования ресурсов труда. При этом влияние на трудовые ресурсы осуществляется через систему цен, внедрение должностных окладов, доплат, предоставление кредитов, содержание налогов и прочее. Такие методы базируются на экономических законах и могут иметь прямые или косвенные формы воздействия» [2, с. 50-52].

Правовые методы управления персоналом базируются на действующих законодательных актах, правовом и нормативном обеспечении системы управления трудовыми ресурсами. Субъекты управления должны любые свои действия осуществлять в соответствии с правовыми нормами. Любое распоряжение, постановление, инструкция будут действительными только при условии, что документ соответствует действующему законодательству. Цель правового обеспечения управления персоналом заключается в создании единой законодательной системы, которой должны руководствоваться все субъекты хозяйствования в системе государственного управления ресурсами труда [52.с. 239].

Методы управления персоналом органично связаны между собой и организацией реализации конкретных мероприятий. Условное их разделение на экономические, правовые и организационные служит в основном для ориентации каждого из исполнителей (трех ветвей власти) в разработке конкретных мероприятий и контроля за их выполнением.

Рассмотрим также основные меры по нейтрализации негативного воздействия, исходящих от кадровой составляющей [5, с. 4-9]:

- при возникновении сомнений относительно психологического здоровья кандидата, необходимо сделать запрос о предоставлении им

справки из соответствующего медицинского учреждения. Скорее всего на этом этапе кандидат прекратит всяческое общение;

- при проведении обязательных медицинских осмотров приемлемо применение методов экспресс-контроля, направленных на выявление наркотической зависимости у респондента. Предоставленная справка разрешит данный вопрос. Также необходимо ненавязчивое наблюдение за манерой общения, поведением сотрудника, наличием на рабочем месте сомнительных предметов (свидетельствующих, например, о приеме запрещенных препаратов, приверженности к токсикомании и т.д.) Это могут быть всяческие пакетики, смеси, растворители, клеи и т.д., при этом поведение человека аналогично при алкогольной зависимости.

Путем беседы с сотрудником, замеченным в ранее описанных деяниях, можно выявить иных лиц из числа персонала, имеющих отношение к какой-либо из видов зависимости. Прорывные преобразования во внешней и внутренней среде современных организаций, вызванные глобализацией конкурентной среды рынков и имеющие приоритет по направлениям доходности, квалифицированности кадрового состава, инновационной технологизации и т.д. имеют стратегический курс. Все эти преобразования затрагивают не просто бизнес в целом, но и в частности работу по поиску и подбору персонала в организации [7, с. 88-89].

Уникальность кадровой политики каждой организации – основанная ценность на конкурентном рынке для каждого предприятия имеющего планы укрепления своего положения на обширных рынках. Кадровая составляющая, по мнению зарубежных экспертов, является стержнем любого бизнеса и, обеспечивает возможность предприятия своевременно адаптироваться под меняющиеся условия рыночной системы посредством привлечения высококвалифицированных, мобильных кадров, способных непрерывно развиваться в своей профессиональной среде. Однако этот факт несет в себе обратную сторону - планка требований к деятельности кадровой службы в

целом будет повышена для всех участников рынка. Активно меняющиеся условия с области кадровых ресурсов во всех масштабах ее распространения (от национального до регионального и местного, от отраслевого до личностного) спровоцируют аналогичный сдвиг в отношении к принятым профессиональным стереотипам, ориентирующихся на реактивный стиль работы, в сторону инновационных функций стратегического менеджмента – стратег, рекламного продвижения – маркетолог и т.д. Без понимания основ современных тенденций на рынке человеческих ресурсов затруднительно формирование сильной кадровой политики способствующей реализации стратегических целей бизнеса [11, с. 231-232].

«Безопасность кадрового сегмента в организации ориентирована на формирование безубыточности посредством работы с кадрами и налаживанием соответственных трудовых и этических каналов связи. при всей своей сложности выше описанная деятельность кадровой службы не является отдельным направлением, а наоборот плавно входит в структуру текущей работы с персоналом, не требуя привлечения дополнительных ресурсов при наличии всех обязательных этапов работы с кадрами внутри организации» [56].

Существует много разных принципов и подходов, которые ложатся в основу основ кадровой политики, устанавливая тем самым множество альтернатив ее проявления. На вопрос о том, какая политика правильнее, ответ ясен: та, которая больше других отвечает нраву бизнеса компании и стадии его формирования. Одним из первостепенных вопросов маркетинга персонала в предприятии является не только создание, определение и осуществление кадровой политики, но и регулярное доведение ее основных положений до каждого сотрудника, соблюдение их аргументированных интересов и учет предложений. В первую очередь, грамотно сформулированная, устойчивая в процессе долгого времени, легкодоступная пониманию сотрудников и хорошая кадровая политика имеет главное

решающее значение для обеспечения эффективной работы предприятия в долгосрочной перспективе [6, с. 11-19].

Подобная стратегия укрепляет отношения между работодателями и сотрудниками, проясняет процессы принятия кадровых решений и делает их понятными, создает приятную организационную культуру, принимает во внимание интересы, как сотрудников, так и фирмы, придавая им чувство уверенности и обозримости будущего.

Как оказалось в процессе исследования, принципиально значимой составляющей кадровой политики обязана стать скоординированная концепция оплаты труда и гонорары по его итогам. Решение данной трудной задачи требует формирования надежной оценочной концепции, в которой должны приниматься во внимание такие условия как профессиональные знания, трудовой стаж и навык в работе, умственные и физические возможности, обстоятельства и качество работы, вложение сотрудника в конечный итог работы предприятия [4, с. 19-21].

«Как вывод, необходимо отметить, что в современных условиях возрастает интерес и внимание к роли человеческих ресурсов и возможности полной реализации профессионального потенциала персонала в процессах производства. Подбор работников, обладающих необходимыми профессиональными навыками и моральными качествами и способных выполнять на производстве все должностные обязанности является очень важным для работодателей на любом этапе развития предприятия» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 52].

1.3 Методы оценки эффективности кадровой безопасности в системе экономической безопасности организации

«Чтобы сформировать концептуальные основы управления кадровой безопасностью на микроуровне нужно принять во внимание те положения, которые кратко можно изложить следующим образом:

- кадровая безопасность является одной из составляющих функционального экономического безопасности предприятия, то есть подсистемой в комплексной системе экономической безопасности предприятия;
- цель кадровой безопасности можно определить как создание условий для обеспечения конкурентоспособности предприятия, эффективное использование трудового потенциала, снижения рисков, нейтрализация внешних и внутренних угроз;
- на уровень кадровой безопасности влияют разнообразные факторы, источником происхождения которых является внутренняя и внешняя среда;
- объектом подсистемы кадровой безопасности на предприятии есть работник как индивидуум, коллектив, человеческий капитал, система управления персоналом;
- субъекты кадровой безопасности подразделяются на внешние и внутренние» [8, с. 26-29].

«Задачи кадровой безопасности определяются, во-первых, в зависимости от уровней управления организацией, во-вторых, в зависимости от типов угроз, и, в-третьих, в зависимости от групп риска» [10, с. 24-26]. При формировании задач важно учесть, что кадровая безопасность является комбинацией составляющих, связанных между собой сложными и часто завуалированными связями.

Основные общие задачи кадровой безопасности предприятий можно очертить следующим образом:

- «участие в формировании кадровой стратегии предприятия, планировании человеческих ресурсов, информационной, финансовой политике, развитию и оценке персонала;
- формирование требований к сотрудникам предприятия по безопасности;

- составление соответствующей нормативной документации для сотрудников службы управления кадрами;
- составление нормативной документации для других сотрудников предприятия с целью соблюдения кадровой безопасности;
- проведение информационно - разъяснительной работы среди сотрудников предприятия;
- выявление, предупреждение и пресечение нежелательных действий со стороны сотрудников предприятия, которые могут повлечь причинение вреда его интересам;
- проведение мероприятий, направленных на предотвращение занятия определенными лицами должностей, злоупотребляя которыми, они могут нанести своими действиями вред предприятию;
- мониторинг направлений обеспечения кадровой безопасности» [30, с. 36].

Перечень показателей для оценки текущего уровня кадровой безопасности сформированы и объединены в главные группы критериев кадровой безопасности:

- «показатели численного состава персонала и его динамики;
- показатели квалификации и интеллектуального потенциала;
- показатели эффективности использования персонала;
- показатели качества мотивационной системы» [13, с. 327-330].

Особо важными являются меры по осуществлению безопасности в организации, их важность и значимость экономической составляющей, социально-психологические аспекты, организационные мероприятия.

Рядом с разработанными вариантами применения того или иного вида мероприятий, важным является установление четкой последовательности реализации шагов для поддержки необходимой для достижения цели уровня кадровой безопасности [35, с. 130].

«На первых стадиях процесса обеспечения кадровой безопасности осуществляется анализ источников негативных факторов влияния и оценка

возможного ущерба от таких действий. Среди основных негативных воздействий на кадровую безопасность предприятия выделяют недостаточную квалификацию работников тех или иных структурных подразделений, их нежелание или неспособность обеспечить реализацию интересов собственников, персонала и субъектов внешней среды. Это может быть обусловлено низким уровнем управления персоналом, нехваткой средств на оплату труда отдельных категорий персонала или нерациональным их расходованием и тому подобное» [12, с. 603-604].

«Процесс планирования и управления персоналом, направленный на обеспечение надлежащего уровня кадровой безопасности, должен охватывать организацию системы подбора, найма, обучения и мотивации труда необходимых работников, включая материальные и моральные стимулы, престижность профессии, волю к творчеству, обеспечение социальными благами и политику освобождения» [28, с. 46].

Наиболее существенным этапом в процессе обеспечения кадровой безопасности предприятия является подбор кадров. Отметим, что подбор кадров рассматривают как результат минимизации негативных воздействий на кадровую безопасность через устранение угроз, зависящих от потенциала сотрудников предприятия и дисциплинированности.

В процессе найма сотрудников необходимо проводить следующие процедуры: проверка рекомендаций с предыдущих мест работы; психологический тест; опыт работы по занимаемой должности; связь со службой безопасности организации.

Следующим направлением работы подсистемы кадровой безопасности является «адаптация» персонала. Ошибка многих служб управления персоналом заключается в том, что указанную кадровую технологию исследуют только на профессиональном и бытовом уровнях. Время адаптации – это не два месяца испытательного срока – они индивидуальны для каждой личности и каждой социальной группы работников [18, с. 16-19].

«Контроль как элемент кадровой безопасности – это комплекс средств, установленный для персонала (в том числе и для администрации), регламент, ограничения, режимы, технологические процессы, оценочные, контрольные и другие операции. Этот комплекс непосредственно направлен на ликвидацию возможностей причинить убытки» [26, с. 19]. «Отдел безопасности в данном направлении должна организовать демократическую и прозрачную систему аттестации персонала, связывая ее с действующей системой оплаты труда. Именно справедливость в оплате труда – основная доминанта-формирование патриотизма, причем важно не сколько платят, а насколько это обоснованно и справедливо внутри коллектива» [55].

«Важным этапом в обеспечении кадровой безопасности является оценка эффективности мероприятий, которая осуществляется через сопоставление общей величины расходов на меры и потери, которые мог бы понести субъект предпринимательской деятельности. Таким образом, кадровая безопасность предполагает установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как безубыточные. Важно, что процесс обеспечения кадровой безопасности осуществляется как непосредственно специалистами подразделения безопасности, так и опосредованно каждым работником предприятия» [21, с. 411-413].

Таким образом, обобщая выше представленное, можно утверждать, что процесс защиты организации от угроз начинается с этапа подбора кадров на вакантные должности. Процесс защиты от угроз должен осуществляться непрерывно в любой период функционирования организации. Эффективность этого процесса обеспечивается использованием различных методов набора персонала.

Следует подчеркнуть, что изменение среды, в которой функционируют отечественные предприятия, - приобретение им признаков рыночного, дополнительные возможности и риски от прямого выхода на внешние рынки, незащищенность отечественного экономического пространства, недостатки

государственного регулирования и другие факторы обуславливают необходимость систематической активной адаптации к внешним условиям, возможно исключительно за счет применения инструментов стратегического управления. Указанное находит подтверждение и в теоретических разработках известного ученого И. Ансоффа, согласно которым стратегия необходима, прежде всего, в условиях, когда наблюдаются быстрые и несвязанные между собой изменения во внешней среде предприятия, ведь в таком случае наработанные деловые традиции и опыт уже не срабатывают [16, с. 127-128].

Теоретические основы осуществления стратегического управления нашли отражение в многочисленных работах отечественных и зарубежных исследователей. Из всей совокупности научных позиций была выбрана одна, которая, по нашему мнению, в дальнейшем позволит обосновать основные этапы формирования стратегии обеспечения кадровой безопасности. Так, В. Герасимчук придерживается мнения, что концепция стратегического управления предприятием формируется в процессе развития объекта управления – от определения стратегических ориентиров до оперативного планирования с использованием необходимого методического инструментария и опыта хозяйствования отечественных и зарубежных предприятий [20, с. 126-128].

По результатам проведенного теоретического исследования справедливым представляется тезис, что, несмотря на незначительные различия в трактовке ученых, стратегическое управление направлено на достижение долгосрочных целей, исходя из имеющегося потенциала и способности корректировать планы и реагировать на изменение внешней среды. Что касается цели исследования, то, по нашему мнению, стратегия обеспечения кадровой безопасности должна быть подчиненной и взаимосогласованной со стратегиями управления экономической безопасностью и кадровым потенциалом.

Разработка и реализация соответствующей стратегии предусмотрена характером превентивных мер, которые позволяют заблаговременное распознавание и нейтрализацию угроз, определение ориентиров для достижения необходимого уровня безопасности, что способствовало бы поступательному развитию предприятия как социально-экономической системы. Обнаруженная взаимосвязь определила необходимость создания соответствующего методического обеспечения [15, с. 24-26].

В научной литературе процесс разработки стратегии управления однозначно не определяется, впрочем, везде говорится о наличии и последовательность определенных этапов. Основываясь на определенной подчиненности стратегии обеспечения кадровой безопасности стратегиям высшего уровня, важно определить объекты стратегии, к которым, по нашему мнению, относятся: персонал как объект и субъект безопасности, внешние и внутренние угрозы. Начать же целесообразно с установления временных пределов, учитывая сложность прогнозирования изменений внешней среды, не должны превышать 1-3 года, исходя из того, что до 1 года – это оперативные планы, а срок больше 3 лет осложняет прогнозирование как общеэкономических процессов, так и параметров экономической безопасности определенного предприятия [19, с. 311-316].

Стратегия обеспечения кадровой безопасности на предприятиях формируется по алгоритму. Установление временных границ нами обосновано выше. Для определения и идентификации угроз, источником которых является внешняя среда, целесообразно воспользоваться таким инструментом, как PEST-анализ. Необходимость разработки стратегии обеспечения кадровой безопасности требует модификации этого инструмента, концентрируясь исключительно на внешних угрозах, которые могут возникнуть, соответственно, в политико-правовом, экономическом, социокультурном и технологическом средах, и непосредственно касаются объекта кадровой безопасности. Важным является не только определение группы угроз, но и отслеживание их изменений, т. е. динамики.

Следующий этап - определение внутренних угроз, которое целесообразно осуществить на основе применения разработанной нами методики проведения мониторинга кадровой безопасности, а также путем использования отдельных инструментов стратегического анализа, в частности SWOT-анализа и SNW-анализа, которые в отношении каждого отдельного предприятия позволяют получить необходимую информацию относительно стратегических решений.

Суть четвертого этапа заключается в исследовании результатов обеспечения кадровой безопасности в прошлые периоды для определения дополнительных параметров и анализа реакции объектов и субъектов на реализацию определенных управленческих решений в отношении безопасности [17, с. 115-116].

Пятый этап заключается в конкретизации стратегических целей, которые, по нашему мнению, согласно сформированным методическим основам обеспечения кадровой безопасности можно представить в виде обобщенного перечня, который не учитывает специфику определенного предприятия:

- стабильность трудового коллектива;
- благоприятный морально-психологический климат;
- отсутствие или низкий уровень вероятности реализации угроз, источником которых является персонал;
- низкие потери рабочего времени и высокая производительность труда;
- другие.

Шестой этап заключается в конкретизации поставленных целей в виде определенных нормативов. Целесообразно использовать предельные значения индикаторов и их соответствие уровню безопасности, которые содержатся в разработанной методике мониторинга.

Седьмой этап предусматривает разработку и реализацию стратегических управленческих решений, направленных на обеспечение

кадровой безопасности. Нами была определена совокупность таких решений по направлениям согласно механизму обеспечения кадровой безопасности.

Оценить эффективность реализации разработанной стратегии можно путем систематического проведения мониторинга кадровой безопасности и сравнения фактических значений индикаторов с нормативными. Полученная информация об эффективности реализации стратегии является основанием для внесения изменений в структуру подсистемы кадровой безопасности путем корректировки этапов самой стратегии [22, с. 20-25].

Таким образом, выделены факторы, которые напрямую или опосредованно влияют на обеспечение стратегии кадровой безопасности организации. Кроме этого, в данном параграфе рассмотрен алгоритм, по которому реализуется стратегия обеспечения кадровой безопасности на предприятиях.

Подводя итог, исследованию, проведенному в данной главе, отметим основные выводы.

«Кадровая безопасность является комбинацией многих составляющих, которые связаны между собой довольно сложными связями. Задачи кадровой безопасности зависят от уровней управления предприятием; типов существующих угроз; групп возможных рисков» [54].

Для безопасного функционирования предприятия оценка сотрудников с точки зрения кадровой безопасности несет особое значение, состоящее из таких аспектов как прием на работу, внутренние переводы и повышения, премирование и так далее.

При этом абсолютно индивидуальным и востребованным действующими обстоятельствами фактором является формирование системы кадровой безопасности.

Так, например, обеспечения кадровой безопасности должно осуществляться не только сотрудниками службы безопасности организации, но и руководителями отделов и подразделений, а также всеми сотрудниками.

Обеспечение кадровой безопасности предприятия и постоянное ее поддержание достаточно сложный процесс в управлении предприятием. Кадровая безопасность как объект обладает специфическими особенностями и является новым элементом современного менеджмента предприятий, без применения которого невозможно обеспечить надежность персонала и устойчивое развитие предприятия. Оценивать безопасность кадрового потенциала необходимо индивидуально, учитывая специфические особенности организации. Для создания наиболее развернутой информации о безопасности организации в плане кадрового потенциала необходимо использовать комплексные решения и рассматривать их как показатель уровня реализации кадрового потенциала [37].

2 Анализ эффективности кадровой безопасности в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»

Рассматриваемые учреждения – ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» относятся к некоммерческим организациям и являются федеральными бюджетными учреждениями здравоохранения Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске» находится по адресу: 446115, Самарская область, город Чапаевск, ул. Ленина, 95.

ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» находится по адресу: 445032, Самарская область, город Тольятти, Московский проспект, д. 19.

ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» находится по адресу: 446001, Самарская область, город Сызрань, ул. Советская, д. 100.

Рассматриваемые филиалы входят в единую федеральную централизованную систему органов и учреждений, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске» осуществляет свою деятельность на основании следующих документов: устава федерального бюджетного учреждения здравоохранения ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», утвержденного приказом от 25 апреля 2011г. № 400 Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека; ФЗ № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 г., а также приказом Федеральной службы в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека № 224 от 19.07.2007 г.

ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» осуществляет свою деятельность на основании следующих документов: устава федерального бюджетного учреждения здравоохранения ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», утвержденного приказом от 27 мая 2012 г. № 309 Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека; ФЗ № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 г., а также приказом Федеральной службы в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека № 224 от 19.07.2007 г.

ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» осуществляет свою деятельность на основании следующих документов: устава федерального бюджетного учреждения здравоохранения ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани», утвержденного приказом от 18 марта 2009г. № 314 Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека; ФЗ № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 г., а также приказом Федеральной службы в сфере

защиты прав потребителей и благополучия человека № 224 от 19.07.2007 г.

Цель деятельности рассматриваемых учреждений – это обеспечение деятельности Управления Роспотребнадзора по Самарской области в городах присутствия.

«Сведения об основных направлениях деятельности рассматриваемых учреждений:

- проводят необходимые для осуществления надзора и контроля исследования, испытания, измерения, экспертизы и иные виды оценок, в том числе связанных с лицензированием деятельности, связанной с использованием возбудителей инфекционных заболеваний и деятельности в области использования источников ионизирующего излучения, а также регистрацией;
- впервые внедряемых в производство и ранее не использовавшихся химических, биологических веществ и изготавливаемых на их основе препаратов, потенциально опасных для человека (кроме лекарственных средств), отдельных видов продукции, представляющих потенциальную опасность для человека (кроме лекарственных средств);
- отдельных видов продукции, в том числе пищевых продуктов, впервые ввозимых на территорию Российской Федерации;
- лиц, пострадавших от радиационного воздействия и подвергшихся радиационному облучению в результате Чернобыльской и других радиационных катастроф и инцидентов;
- принимают участие в выявлении и установлении причин и условий возникновения и распространения инфекционных, паразитарных, профессиональных заболеваний, а также массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) людей, связанных с воздействием неблагоприятных факторов среды обитания человека, путем проведения специальных санитарно-эпидемиологических

расследований, установления причинно-следственных связей между состоянием здоровья и средой обитания человека;

- осуществляют государственный учет инфекционных, паразитарных и профессиональных заболеваний, пищевых отравлений, других заболеваний и отравлений людей, связанных с воздействием неблагоприятных факторов среды обитания человека, представляет отчетную документацию по всем видам деятельности в полном объеме утвержденных форм;
- обеспечивают проведение социально-гигиенического мониторинга, оценку риска воздействия вредных и опасных факторов среды обитания на здоровье человека;
- проводят статистическое наблюдение в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в том числе ведение реестров заболеваемости, сфере защиты прав потребителей, контроль соблюдения правил продажи отдельных видов товаров, ведение учета и отчетности» [50, с. 3-8].

«Виды финансового обеспечения в ФФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»:

- субсидий на выполнение государственного задания;
- субсидий, предоставляемых Бюджетному учреждению на иные цели (целевые субсидии);
- бюджетных инвестиций.

Финансовое обеспечение рассматриваемых учреждений (за исключением выполнения государственного задания) также осуществляется за счет:

- средств, поступающих за выполнение работ и оказание услуг по договорам с гражданами, индивидуальными предпринимателями и

юридическими лицами, в том числе при осуществлении внешнеэкономической деятельности;

- средств, получаемых от граждан, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц в порядке возмещения дополнительно понесенных расходов на проведение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- средств, получаемых от издательской деятельности;
- добровольных взносов и пожертвований граждан и юридических лиц;
- средств, получаемых Бюджетным учреждением, в том числе из бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов органов местного самоуправления, по договорам на финансирование мероприятий по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения и в целях реализации региональных и местных программ;
- средств, получаемых Бюджетным учреждением в виде отчислений его филиалов от доходов, полученных от приносящей доход деятельности;
- доходов от использования имущества Бюджетного учреждения;
- средств, поступающих от арендаторов и субарендаторов, от абонентов и субабонентов;
- средств, полученных в результате применения мер гражданско-правовой ответственности, в том числе неустойки (штрафа, пеней), а также средств, полученных в возмещение убытков, причиненных Бюджетному учреждению;
- других, не запрещенных законом поступлений» [50, с. 12-13].

В каждом из рассматриваемых учреждений функционируют 4 микробиологические, 3 санитарно-гигиенические лаборатории и 1 радиологическая лаборатория. Все лаборатории лицензированы и аккредитованы на компетентность и независимость, обеспечены

современным высокопроизводительным и чувствительным оборудованием, что позволяет ежегодно осваивать новые методы исследования и расширять их спектр.

Структура рассматриваемых учреждений идентична и представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Организационная структура ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»

«Бюджетное учреждение возглавляет руководитель Бюджетного учреждения – главный врач, который назначается на должность и освобождается от должности Федеральной службой по представлению Руководителя Управления Федеральной службы. Срок полномочий руководителя Бюджетного учреждения – 5 лет» [50, с. 8].

Финансовая служба учреждения представлена заместителем главного врача по экономическому развитию, планово-экономическим отделом и бухгалтерией.

«Бухгалтерия осуществляет обработку первичных документов, оптимальное ведение бухгалтерских операций в регистрах учета согласно учетной политики организации, на их основе составляют отчетность о финансовых результатах деятельности организации. В учреждении используется централизованная форма учета, где ведется аналитический учет на основе первичных документов. Основная функция бухгалтерии является ведение бухгалтерского, налогового и статистического учета.

Бюджетное учреждение в установленном законом порядке ведет бухгалтерский, налоговый и статистический учеты, уплачивает установленные законом налоги, отчитывается о результатах деятельности, обеспечивает открытость и доступность документов в порядках и сроках, установленных законодательством Российской Федерации.

Проверки и ревизии финансово-хозяйственной деятельности Бюджетного учреждения осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации и их результаты доводятся руководителем Бюджетного учреждения до сведения Федеральной службы» [50, с. 10].

«Бухгалтерская отчетность составляется в соответствии с Инструкцией о порядке составления и представления годовой, квартальной бухгалтерской отчетности государственных (муниципальных) бюджетных и автономных учреждений, утвержденной приказом от 25.03.2011г. № 33 н».

Основными функциями финансовой работы учреждения являются:

- обеспечение выполнения государственного задания по плану финансово-хозяйственной деятельности, капитальным вложениям, подготовке специалистов высокого уровня и удовлетворению социальных нужд организации;
- организация взаимоотношений с финансово-кредитной системой и другими хозяйствующими субъектами, то есть полное и своевременное выполнение обязательств по платежам в бюджет, банкам, вышестоящим организациям, рабочим и служащим;
- увеличении и оптимальном использовании основного и оборотного капитала;
- рациональном использовании материальных, финансовых и трудовых ресурсов;
- обнаружении резервов накоплений и увеличения рентабельности учреждения.

Работа организации по реализации основных направлений деятельности проводится на основании годового плана и в соответствии основным направлениям деятельности Управления, а также плановым объёмам лабораторных исследований и измерений, утвержденных руководителем Управления Роспотребнадзора по Самарской области.

Основу коллектива составляют высококвалифицированные специалисты. Большинство сотрудников организации имеют высшее образование, высшую квалификационную категорию, являются экспертами в области организации и проведения испытаний (исследований) и внутреннего контроля качества в лаборатории

Основные показатели деятельности можно оценить путём анализа основных финансовых результатов деятельности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске» за 2019-2021 гг., представленных в следующих таблицах.

Таблица 2 – Финансовые результаты деятельности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске» по доходам в 2019-2021 гг., тыс. руб.

Доходы	2019	2020	2021	Изменение (+/-), тыс. руб.		Темп роста, %	
				2020	2021	2020	2021
Субсидии на выполнение государственного задания	84023,61	94143,01	72435,61	10119,40	-21707,40	112,0	77,0
Субсидии на иные цели	4909,10	341,10	7787,20	-4568,00	7446,10	6,9	2 283,0
Доходы от приносящей деятельности	87628,83	93571,35	84542,66	5942,52	-9028,69	106,8	90,4
Всего	176561,54	188055,46	164765,47	11493,92	-23289,99	106,5	87,6

В графе доходов субсидии на выполнение государственного задания в 2021 году уменьшились по сравнению с 2020 на 21 707,40 тыс. рублей или на 23,0%. Доходы от субсидий на иные цели увеличились на 7 446,1 тыс. рублей или на 2 283,0%, что говорит о том, что в 2021 году прошло финансирование из бюджета по этой статье. Доход от приносящей доход деятельности в 2021 году стал меньше, чем в 2019 на 9 028,69 тыс. рублей или на 9,6%.

Доходы Учреждения от приносящей доход деятельности составили в 2019 году – 87 628,83 тыс. рублей, 2020 году – 93 571,35 тыс. рублей, в 2021 году – 84 542,66 тыс. рублей.

Рассмотрим расходы учреждения за анализируемый период в таблице 3.

Таблица 3 – Финансовые результаты деятельности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске» по расходам в 2019-2021 гг., тыс. руб.

Расходы	2019	2020	2021	Изменение (+/-), руб.		Темп роста, %	
				2020	2021	2020	2021
Субсидии на выполнение государственного задания	90864,20	91576,21	80045,33	712,01	-11530,9	100,78	87,40
Субсидии на иные цели	3223,93	358,06	4888,67	-2865,9	4530,61	11,11	87,40
Приносящая доход деятельность	99149,03	102406,22	89556,01	3257,19	-12850,2	103,29	87,40
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	117347,91	127353,60	120757,8	10005,7	-6595,8	108,53	87,40
Приобретение услуг, работ (связь, коммунальные услуги, транспортные услуги, содержание имущества)	32372,11	24521,18	23895,01	-7850,9	-626,17	75,75	87,40
Прочие расходы (налог на имущество, земельный налог, транспортный налог, гос. пошлины)	5910,99	5712,16	5401,82	-198,83	-310,34	96,64	87,40
амортизация основных средств	15948,01	12438,90	8758,93	-3509,1	-3679,97	78,00	87,40
расходование материалов	21248,27	24313,68	15647,41	3065,41	-8666,27	114,43	87,40
чрезвычайные расходы по операциям с активами (списание дебиторской задолженности)	408,01	0,80	30,06	-407,21	29,26	0,20	87,40
Всего	193235,30	194340,32	174491,03	1105,02	-19849,29	100,57	87,40

В структуре расходов за счет собственных средств, кроме оплаты труда, преобладают расходы на содержание имущества, закупку товаров, работ, услуг. В 2019 году расходы за счет средств по приносящей доход деятельности составили – 99 149,03 тыс. рублей (56.14%), в 2020 году – 102 406,22 тыс. рублей (54,42%), в 2021 году – 89 556,01 тыс. рублей (54,35%). Доля собственных средств, направляемых на содержание имущества, закупку товаров, работ, услуг в общей сумме расходов учреждения ежегодно составляет более 70%.

Основные показатели деятельности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2019-2021 гг., представленных в следующих таблицах 4-5.

Таблица 4 – Финансовые результаты деятельности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» по доходам в 2019-2021 гг., тыс. руб.

Доходы	2019	2020	2021	Изменение (+/-), тыс. руб.		Темп роста, %	
				2020	2021	2020	2021
Субсидии на выполнение государственного задания	88227	98852,1	99115,2	10625,05	263,16	112,04	100,27
Субсидии на иные цели	5155,26	5142,31	5265,11	-12,95	122,8	99,75	102,39
Приносящая доход деятельность	92010,4	98252,00	99325,30	6241,66	1073,25	106,78	101,09
Всего	185392,6	202246,4	203705,6	16853,76	1459,21	109,09	100,72

Если рассматривать доходы и расходы в целом за 2020 и 2021 года, то можно сделать вывод, об эффективном функционировании финансовых подразделений, т.к. расходы уменьшаются по соответствующим

уменьшившимся статьям дохода и расходы увеличиваются по соответствующим увеличившимся статьям дохода, что говорит о том, что учреждение старается рационально использовать свои средства и не превышать расходы над доходами.

В графе доходов субсидии на выполнение государственного задания в 2021 году увеличились по сравнению с 2020 на 263,16 тыс. рублей или на 0,2%. Доходы от субсидий на иные цели увеличились на 122,80 тыс. рублей или на 2,3%, что говорит о том, что в 2021 году прошло финансирование из бюджета по этой статье. Доход от приносящей доход деятельности в 2021 году стал больше, чем в 2020 на 1 073,25 тыс. рублей или на 1,01%.

Доходы Учреждения составили в 2019 году – 185 392,60 тыс. рублей, 2020 году – 202 246,40 тыс. рублей, в 2021 году – 203 705,60 тыс. рублей.

В структуре расходов за счет собственных средств, кроме оплаты труда, преобладают расходы на содержание имущества, закупку товаров, работ, услуг.

В 2019 году расходы за счет средств по приносящей доход деятельности составили – 97 145,22 тыс. рублей, в 2020 году – 98 562,36 тыс. рублей, в 2021 году – 97 255,36 тыс. рублей.

Доля собственных средств, направляемых на содержание имущества, закупку товаров, работ, услуг в общей сумме расходов учреждения ежегодно составляет более 70%.

Теперь необходимо обратиться к анализу основных показателей по финансовым результатам, которые были достигнуты учреждением за последние три года. Для этого представим основные показатели деятельности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» за 2019-2021 гг., представленных в следующих таблицах 6-7.

Рассмотрим расходы учреждения за анализируемый период в таблице 5.

Таблица 5 – Финансовые результаты деятельности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» по расходам в 2019-2021 гг., тыс. руб.

Расходы	2019	2020	2021	Изменение (+/-), руб.		Темп роста, %	
				2020	2021	2020	2021
Субсидии на выполнение государственного задания	93 466,21	92 451,26	91 451,25	-1014,95	-1000,01	98,9	98,9
Субсидии на иные цели	4 217,45	4 318,15	4 952,32	100,7	634,17	102,4	114,7
Приносящая доход деятельность	97 145,22	98 562,36	97 255,36	1 417,14	-1307	101,4	98,6
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	116 214,12	118 254,12	121 256,1	2 040	3 001,9	101,7	102,5
Приобретение услуг, работ (связь, коммунальные услуги, транспортные услуги, содержание имущества)	34 512,26	25 659,12	24 414,12	-8 943,14	-1245	74,3	95,1
Прочие расходы (налог на имущество, земельный налог, транспортный налог, гос. пошлины)	6 102,52	6 104,52	6 107,89	2	3,37	100,1	100,1
амортизация основных средств	16 002,36	16 451,26	10 451,25	448,9	-6 000,01	102,8	63,5
расходование материалов	22 123,45	23 125,25	16 451,26	1 001,8	-6 673,99	104,5	71,1
чрезвычайные расходы по операциям с активами (списание дебиторской задолженности)	415,23	251,12	11,20	-164,11	-239,92	60,4	4,4
Всего	195 369,94	189 845,39	178 691,82	-5 524,55	-11 153,57	97,1	94,1

Таблица 6 – Финансовые результаты деятельности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» по доходам в 2019-2021 гг., тыс. руб.

Доходы	2019	2020	2021	Изменение (+/-), тыс. руб.		Темп роста, %	
				2020	2021	2020	2021
Субсидии на выполнение государственного задания	91 451,20	92 383,34	93 120,23	932,14	736,89	101,1	100,7
Субсидии на иные цели	6 102,32	6 105,21	6 107,41	2,9	2,2	100,1	100,03
Приносящая доход деятельность	87 145,20	87 562,12	88 021,36	416,92	459,24	100,5	100,5
Всего	184 698,72	186 050,67	187 249	1 351,95	1 198,33	101,0	100,6

В графе доходов субсидии на выполнение государственного задания в 2021 году увеличились по сравнению с 2020 на 736,89 тыс. рублей или на 0,7%.

Доходы от субсидий на иные цели увеличились на 2,2 тыс. рублей или на 0,03%, что говорит о том, что в 2021 году прошло финансирование из бюджета по этой статье.

Доход от приносящей доход деятельности в 2021 году стал больше, чем в 2020 на 1 198,33 тыс. рублей или на 0,6%.

Доходы Учреждения от приносящей доход деятельности составили в 2019 году – 184 698,72 тыс. рублей, 2020 году – 186 050,67 тыс. рублей, в 2021 году – 187 249 тыс. рублей.

Отдельно также стоит уделить внимание и расходной части учреждения, в структуре которых находятся такие статьи, как: расход субсидий, связанных с выполнением государственного задания, субсидии, связанные с расходами на иные цели и т.д.

Рассмотрим расходы учреждения за анализируемый период в таблице

7.

Таблица 7 – Финансовые результаты деятельности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» по расходам в 2019-2021 гг., тыс. руб.

Расходы	2019	2020	2021	Изменение (+/-), руб.		Темп роста, %	
				2020	2021	2020	2021
Субсидии на выполнение государственного задания	91 451,20	92 383,34	93 120,23	932,14	736,89	101,1	100,7
Субсидии на иные цели	6 102,32	6 105,21	6 107,41	2,9	2,2	100,1	100,03
Приносящая доход деятельность	87 145,20	87 562,12	88 021,36	416,92	459,24	100,5	100,5
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	109 451,20	110 124,12	110 251,12	672,92	127,0	100,6	100,1
Приобретение услуг, работ (связь, коммунальные услуги, транспортные услуги, содержание имущества)	29 145,26	30 120,36	30 451,26	975,1	330,9	103,3	101,1
Прочие расходы (налог на имущество, земельный налог, транспортный налог, гос. пошлины)	7 104,23	7 154,12	7 561,23	49,89	407,11	100,7	105,6
амортизация основных средств	15 412,32	15 450,12	15 801,45	37,8	351,33	100,2	102,3
расходование материалов	21 124,26	21 561,23	21 591,36	436,97	30,13	102,1	100,1
чрезвычайные расходы по операциям с активами (списание дебиторской задолженности)	236,12	233,56	235,60	-2,56	2,04	98,9	100,8
Всего	182 473,39	184 643,51	185 892,02	2 170,12	1 248,51	101,2	100,6

В структуре расходов за счет собственных средств, кроме оплаты

труда, также преобладают расходы на содержание имущества, закупку товаров, работ, услуг. В 2019 году расходы за счет средств по приносящей доход деятельности составили – 87 145,20 тыс. рублей, в 2020 году – 87 562,12 тыс. рублей, в 2021 году – 88 021,36 тыс. рублей. Доля собственных средств, направляемых на содержание имущества, закупку товаров, работ, услуг в общей сумме расходов учреждения ежегодно составляет более 50%.

Если рассматривать доходы и расходы по рассматриваемым учреждениям в целом за 2020 и 2021 года, то можно сделать вывод, об эффективном функционировании финансовых подразделений, т.к. расходы уменьшаются по соответствующим уменьшившимся статьям дохода и расходы увеличиваются по соответствующим увеличившимся статьям дохода, что говорит о том, что учреждение старается рационально использовать свои средства и не превышать расходы над доходами.

Из представленных данных видно, что в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» функционирует почти в равной степени за счет субсидий и приносящей доход деятельности. Наибольшая доля расходов приходится на оплату труда. Смотря на финансовые результаты деятельности видно, что в 2021 году по сравнению с 2020 годом идет тенденция к общему спаду показателей.

Сводные результаты деятельности за 2021 год ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске» отражены в Приложении А

Результаты деятельности за 2021 год ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» отражены в Приложении Б.

Результаты деятельности за 2021 год ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» отражены в Приложении В.

2.2 Оценка текущего состояния и проблем кадровой безопасности ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»

В эффективной деятельности и высоком уровне экономической безопасности в рамках рассматриваемых учреждений ключевую роль в управленческих процессах играет кадровый аспект, обусловлено это тем, что не всегда возможно эффективно использовать расширенные системы управления, которые зарекомендовали себя и применяются в деятельности коммерческих предприятий. Для высокоэффективной деятельности бюджетному учреждению с ограниченным штатом необходимо оптимизировать кадровый состав для достижения поставленных целей – увеличения суммы прибыли и расширения сферы обслуживания. Начнем с анализа кадрового состава ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» в период 2020-2021 гг.

Для начала рассмотрим динамику численности персонала ФФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», которая представлена в таблице 8.

Таблица 8 – Динамика численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» за 2020-2021 гг.

Категории работников	2020 г.		2021 г.		Абс. изменен ие чел.	Темп роста ,%
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Руководители	7	10,7	7	13,2	-	100,0
Квалифицированные специалисты	43	66,1	34	64,1	-9	79,0
Неквалифицированные специалисты	15	23,2	12	22,7	-3	80,0
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Анализируя данные таблицы 8, видим, что в период с 2020 по 2021 года наблюдается снижение численности работников ФФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» на 12 человек или на 18,5%. Составим удельный вес категорий персонала на рисунок 2.

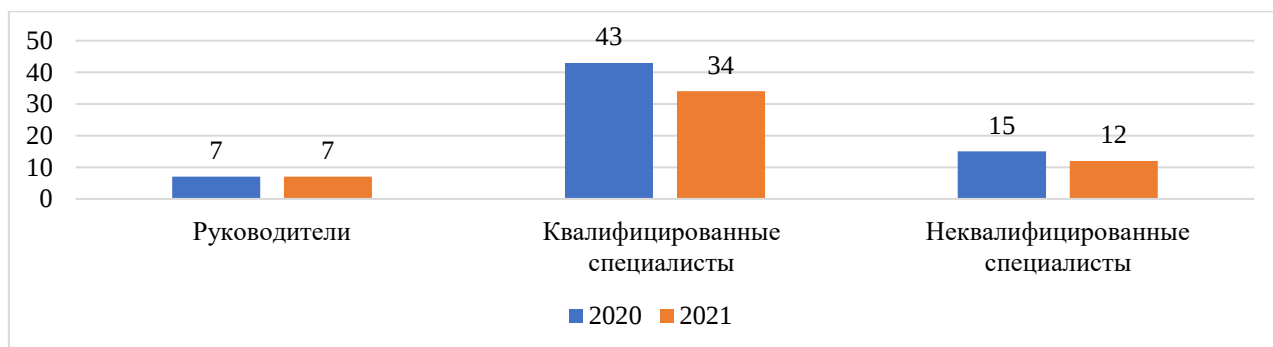


Рисунок 2 – Динамика численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» за 2020-2021 гг.

Проводя анализ рисунка 2, видим, что в 2020 году доля категории «квалифицированные специалисты» – самая весомая и составляет 64,1%, что в абсолютном выражении соответствует 34 чел., и это закономерно для ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск».

В таблице 9 отражена образовательная структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск».

Таблица 9 – Образовательная структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» за 2020-2021 гг.

Образование работников	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Два высших образования	5	7,6	7	13,2	+2	140,0
Высшее	26	40,0	20	37,7	-6	76,9
Незаконченное высшее	16	24,6	13	24,5	-3	81,2
Среднее специальное	15	23,0	11	20,7	-4	73,3
Среднее	3	4,8	2	3,9	-1	66,6
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Анализируя данные таблицы 9, видим, что в 2021 году два высших образования имеют всего 13,2% сотрудников или 7 человек. Одно высшее образование есть у 37,7% сотрудников или у 20 человек.

Необходимо обратить внимание, что у персонала ФФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» в целом не такой высокий образовательный уровень, у 49,1% персонала отсутствует высшее образование, 24,5% или 13 человек заканчивают высшие учебные заведения. Более наглядно образовательный уровень сотрудников представлен на рисунке 3.

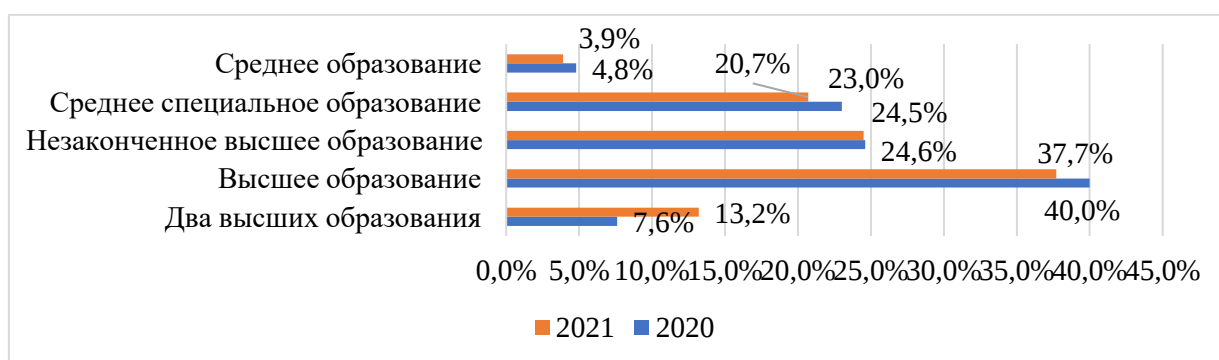


Рисунок 3 – Образовательная структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» за 2020-2021 гг.

Далее обратимся к анализу структуры персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» по гендерному признаку. В таблице 10 показано распределение кадров исследуемого предприятия по гендерному признаку за 2020-2021 гг.

Таблица 10 – Распределение кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» по гендерному признаку за 2020-2021 гг.

Половая принадлежность	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Женщины	23	35,3	18	33,9	-5	78,2
Мужчины	42	64,7	35	66,1	-7	83,3
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Видно, что в 2021 году 66,1% персонала составляют мужчины. Полученные результаты представлены ниже на диаграмме (рисунок 4).

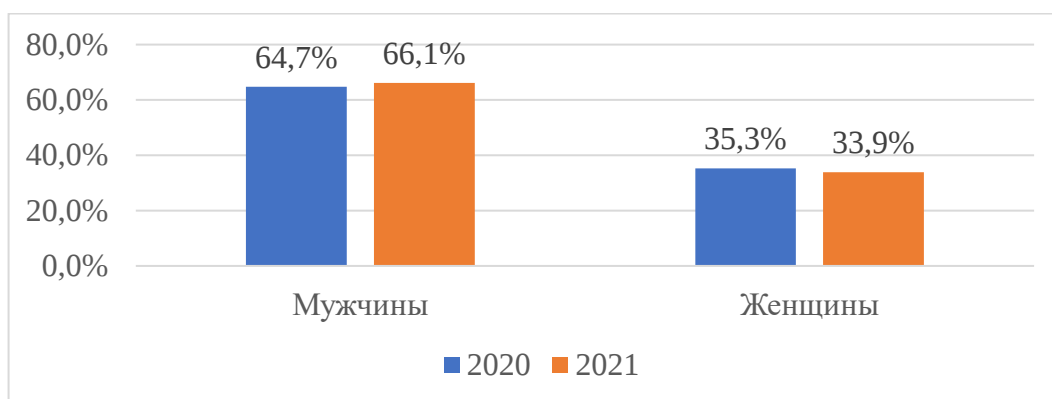


Рисунок 4 – Распределение персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» по гендерному признаку за 2020-2021 гг.

Следующим аспектом рассмотрения кадрового состава ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» является проведение анализа по возрастному признаку. Структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» за 2020-2021 гг. по возрастному признаку представлена в таблице 11.

Таблица 11 – Структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» за 2020-2021 гг. по возрастному признаку

Возрастная категория	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
До 25 лет	8	12,3	10	18,8	+2	125,0
От 25 до 35 лет	34	52,3	20	37,7	-14	58,8
От 35 до 45 лет	15	23,0	14	26,4	-1	93,3
От 45 лет до пенсионного возраста	5	7,6	7	13,2	+2	140,0
Свыше пенсионного возраста	3	4,8	2	3,9	-1	66,6
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Можно сделать вывод, что коллектив ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» в целом молодой. Средний возраст сотрудников анализируемого предприятия составляет 25-45 лет (рисунок 5).

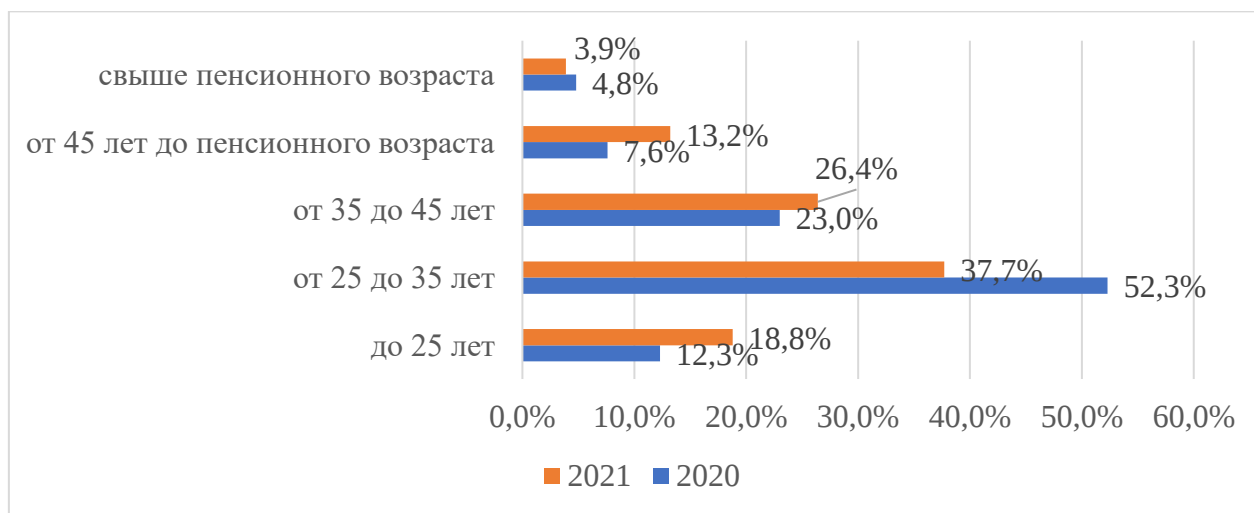


Рисунок 5 – Распределение персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» по возрастному признаку за 2020-2021 гг.

В 2021 году на предприятии трудится 10 человек сотрудников в возрасте до 25 лет, удельный вес данной категории составляет 18,8%. Возрастная категория от 25 до 35 лет в 2020 году составляет 37,7% или 20 человек. Следует так же отметить отрицательную динамику данного показателя, так как в период с 2020 по 2021 год из данной возрастной категории выбыло 14 человек. Сотрудников в возрасте от 35 до 45 лет на предприятии занято 26,4% или 14 человек. Также стоит отметить, что сотрудников в возрасте от 45 лет до пенсионного возраста и старше пенсионного возраста не так много – всего 13,2% и 3,9% каждой категории соответственно.

Далее перейдем к рассмотрению трудового стажа сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» в период 2020-2021 гг. (таблица 12).

Таблица 12 – Трудовой стаж персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» за 2020-2021 гг.

Трудовой стаж	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение, чел.	Темп роста, %
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %		
до 1 года	7	10,7	8	15,0	+1	114,2
от 1 года до 3 лет	11	16,9	9	16,9	-2	81,8
от 3 до 5 лет	15	23,0	11	20,7	-4	73,3
от 5 до 8 лет	21	32,5	17	32,0	-4	80,9
свыше 8 лет	11	16,9	8	15,4	-3	72,7
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Рассматривая трудовой стаж сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» можно сделать вывод о том, что продолжительным трудовым стажем от пяти лет обладают только 32% сотрудников или 17 человек, а стаж работы свыше 8 лет на предприятии имеют только 15,4% сотрудников или 8 человек. Остальные сотрудники имеют стаж: до 1 года - 15% сотрудников или 8 человек, от 1 года до 3 лет – 16,9% сотрудников или 9 человек и 20,7% сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» имеют стаж работы от трех до пяти лет. На рисунке 6 представлено распределение сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» по трудовому стажу в период за 2020-2021 гг.

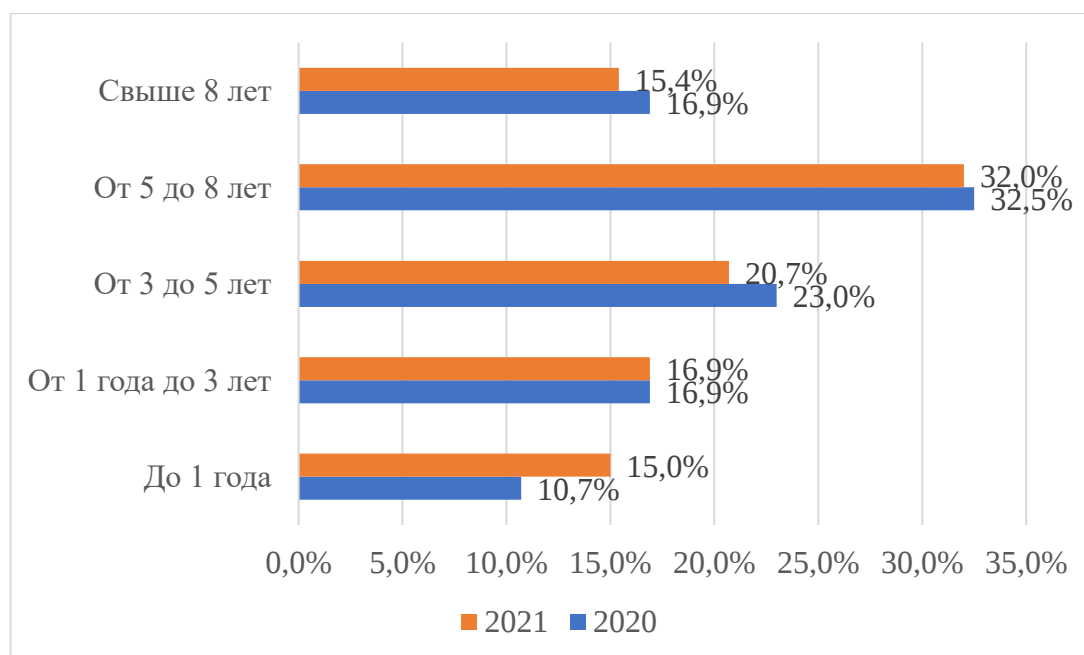


Рисунок 6 – Распределение персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» по трудовому стажу за 2020-2021 гг.

Далее обратимся к анализу динамики коэффициентов кадрового потенциала исследуемого предприятия, используя данные о движении кадрового состава. Основными коэффициентами в данном анализе будут выступать: коэффициент оборота по приему, по выбытию, коэффициент текучести, коэффициент замещения и коэффициент стабильности кадров.

Среднесписочная численность персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» в 2020 году составляет 65 человек, в 2021 году – 53 человека. Принято на работу в 2020 году – 30 человек, в 2021 году 31 человек. Выбыло в 2020 году – 27 человек, в 2021 году – 31 человек. В таблице 13 представлены расчёты коэффициентов движения кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск».

Таблица 13 – Динамика коэффициентов движения кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» в период за 2020-2021 гг.

Коэффициенты	2020 г.	2021 г.	Изменение, +/-
Коэффициент оборота по приему рабочих	0,46	0,47	0,01
Коэффициент оборота по выбытию	0,47	0,58	0,11
Коэффициент текучести	0,32	0,52	0,2
Коэффициент замещения	1,1	0,8	-0,3
Коэффициент стабильности кадров	0,36	0,33	-0,03

На рисунке 7 отражены изменения коэффициентов движения кадров исследуемого предприятия в период за 2020-2021 гг.

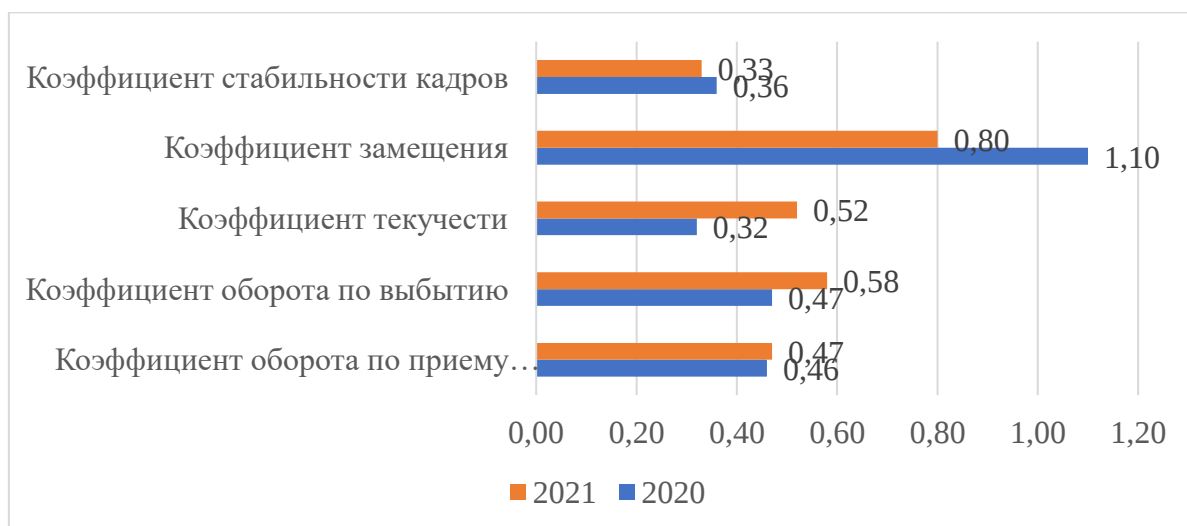


Рисунок 7 – Динамика коэффициентов движения кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» за 2020-2021 гг.

Данные рисунка 7 свидетельствуют о высокой текучести кадров в 2020 году – 0,52, что отрицательно характеризует рассматриваемое предприятие, кроме того, данный показатель увеличился на 0,2 пункта в период с 2020 по 2021 года. Остальные показатели также увеличиваются в рассматриваемый период, что говорит о том, что кадровый состав не успевает стабилизироваться, соответственно, можно судить о неэффективности

кадровой политики, проводимой ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск».

Теперь обратимся к анализу кадрового состава ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в период 2020-2021 гг.

Анализ кадрового состава начнем с рассмотрения динамики численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», которая представлена в таблице 14.

Таблица 14 – Динамика численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг.

Категории работников	2020 г.		2021 г.		Абс. изменен ие чел.	Темп роста ,%
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Руководители	8	12,3	8	14,8	-	100,0
Квалифицированные специалисты	41	63,1	38	70,3	-3	92,6
Неквалифицированные специалисты	16	24,6	8	14,9	-8	50,0
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Анализируя данные таблицы 14, видим, что в период с 2020 по 2021 года наблюдается снижение численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» на 11 человек или на 16,9%. Покажем количественные данные по категориям персонала на рисунке 8.

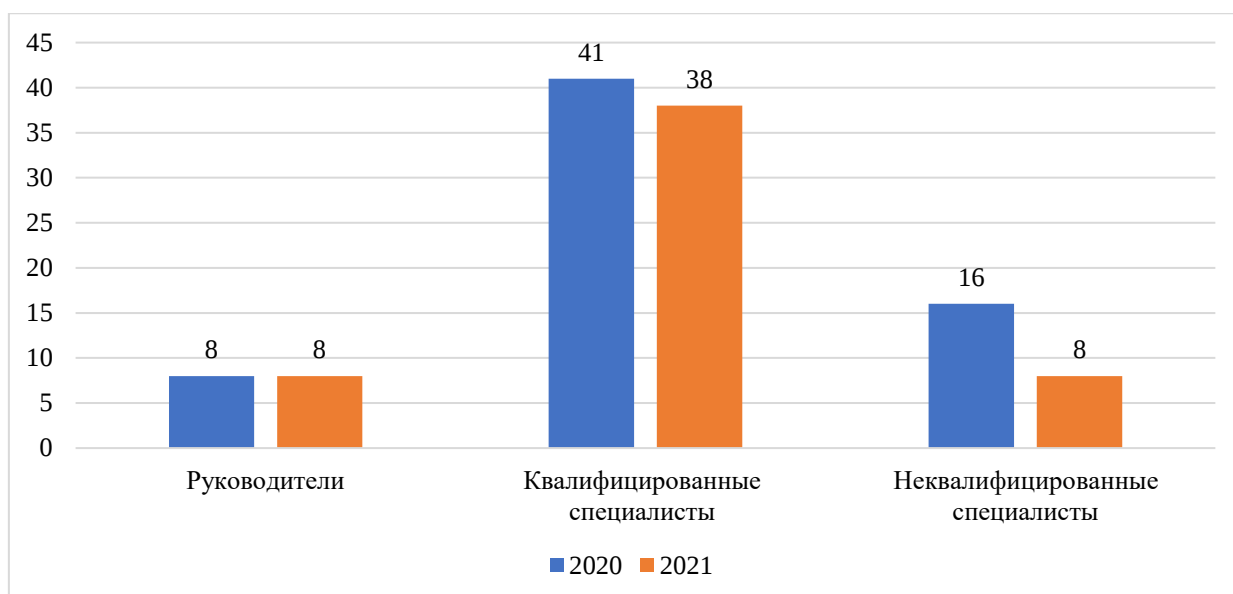


Рисунок 8 – Динамика численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг.

Анализируя данные таблицы 14 и рисунка 8, видим, что в 2020 году доля категории «квалифицированные специалисты» – самая весомая и составляет 70,3%, что в абсолютном выражении соответствует 38 чел., и это закономерно для ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», так как именно данная категория персонала выполняет основную часть работы.

В таблице 15 представлена образовательная структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти».

Таблица 15 – Образовательная структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг.

Образование работников	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел .	Уд. вес, %	Чел .	Уд. вес, %		
Два высших образования	3	4,6	6	11,1	+3	200,0
Высшее	27	41,5	31	57,4	+4	114,8
Незаконченное высшее	5	7,7	6	11,1	+1	120,0
Среднее специальное	20	30,7	6	11,1	-14	30,0

Продолжение таблицы 15

Образование работников	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Среднее	10	15,5	5	9,3	-5	50,0
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Анализируя данные таблицы 15, видим, что в 2021 году два высших образования имеют всего 11,1% сотрудников или 6 человек. Одно высшее образование есть у 57,4% сотрудников или у 31 человека.

Далее обратимся к анализу структуры персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» по гендерному признаку. В таблице 16 показано распределение кадров исследуемого предприятия по гендерному признаку за 2020-2021 гг.

Таблица 16 – Распределение кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» по гендерному признаку за 2020-2021 гг.

Половая принадлежность	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Женщины	26	40,0	27	50,0	+1	103,8
Мужчины	39	60,0	27	50,0	-12	69,2
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Видно, что в 2021 году в гендерном аспекте половина персонала – женщины, вторая половина персонала – мужчины.

Следующим аспектом рассмотрения кадрового состава ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» является проведение анализа по возрастному признаку. Структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг. по возрастному признаку представлена в таблице 17.

Таблица 17 – Структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг. по возрастному признаку

Возрастная категория	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
До 25 лет	7	10,7	8	14,8	+1	114,2
От 25 до 35 лет	18	27,7	21	38,8	+3	116,6
От 35 до 45 лет	21	32,3	13	24,1	-8	61,9
От 45 лет до пенсионного возраста	17	26,1	12	22,2	-5	70,5
Свыше пенсионного возраста	2	3,1	-	-	-2	-
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Можно сказать, что коллектив ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в целом молодой. Средний возраст сотрудников анализируемого предприятия составляет 25-45 лет.

Далее перейдем к рассмотрению трудового стажа сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в период 2020-2021 гг. (таблица 18).

Таблица 18 – Трудовой стаж персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг.

Трудовой стаж	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение, чел.	Темп роста, %
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %		
до 1 года	5	7,7	6	11,1	+1	120,0
от 1 года до 3 лет	19	29,2	17	31,5	-2	89,5
от 3 до 5 лет	28	43,1	18	33,3	-10	64,3
от 5 до 8 лет	10	15,4	8	14,8	-2	80,0
свыше 8 лет	3	4,6	5	9,2	+2	166,6
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Рассматривая трудовой стаж сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» можно сделать вывод о том, что продолжительным трудовым стажем от пяти лет обладают только 24% сотрудников или 13 человек.

Далее обратимся к анализу динамики коэффициентов кадрового потенциала исследуемого предприятия, используя данные о движении кадрового состава.

Среднесписочная численность персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в 2020 году составляет 65 человек, в 2021 году – 54 человека. Принято на работу в 2020 году – 27 человек, в 2021 году 25 человек. Выбыло в 2020 году – 26 человек, в 2021 году – 31 человек. В таблице 19 представлены расчёты коэффициентов движения кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти».

Таблица 19 – Динамика коэффициентов движения кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в период за 2020-2021 гг.

Коэффициенты	2020 г.	2021 г.	Изменение, +/-
Коэффициент оборота по приему рабочих	0,4	0,5	+0,1
Коэффициент оборота по выбытию	0,4	0,6	+0,2
Коэффициент текучести	0,4	0,5	+0,1
Коэффициент замещения	1,04	0,8	-0,24
Коэффициент стабильности кадров	0,2	0,03	-0,17

Данные таблицы 19 свидетельствуют о высокой текучести кадров в 2020 году – 0,4, что отрицательно характеризует рассматриваемое предприятие, кроме того, данный показатель увеличился на 0,1 пункт в период с 2020 по 2021 года. Остальные показатели также увеличиваются в рассматриваемый период, что говорит о том, что кадровый состав не успевает стабилизироваться, соответственно, можно судить о неэффективности кадровой политики, проводимой ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти».

Теперь обратимся к анализу кадрового состава ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в период 2020-2021 гг.

Анализ кадрового состава начнем с рассмотрения динамики численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», которая представлена в таблице 20.

Таблица 20 – Динамика численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг.

Категории работников	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Руководители	8	12,3	8	14,8	-	100,0
Квалифицированные специалисты	41	63,1	38	70,3	-3	92,6
Неквалифицированные специалисты	16	24,6	8	14,9	-8	50,0
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Анализируя данные таблицы 20, видим, что в период с 2020 по 2021 года наблюдается снижение численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» на 11 человек или на 16,9%. Покажем количественные данные по категориям персонала на рисунке 9.

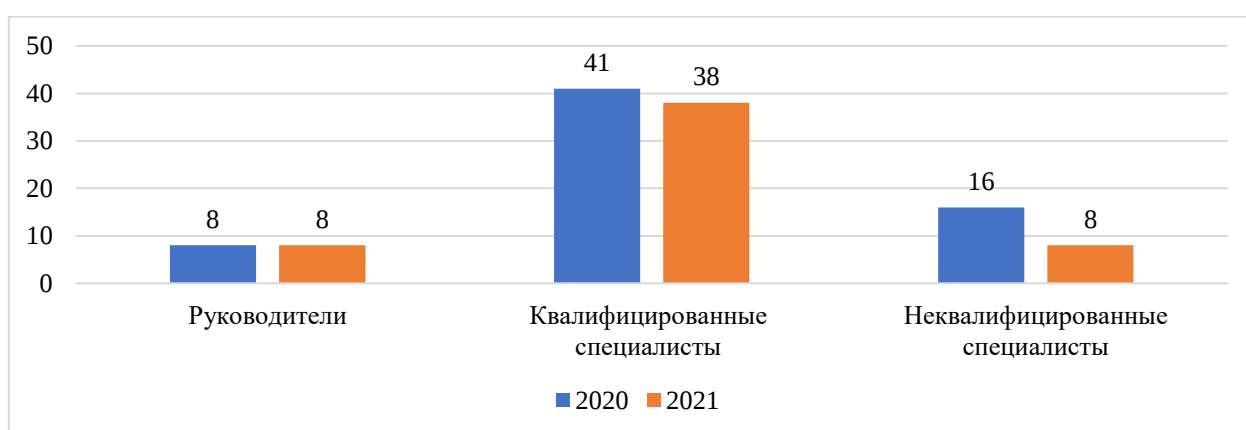


Рисунок 9 – Динамика численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг.

Анализируя данные таблицы 20 и рисунка 9, видим, что в 2020 году доля категории «квалифицированные специалисты» – самая весомая и составляет 70,3%, что в абсолютном выражении соответствует 38 чел.

Данная тенденция является закономерной для ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти», так как именно данная категория персонала выполняет основную часть работы, связанную с лабораторными исследованиями, иными словами обеспечением основных направлений функциональной деятельности учреждения.

В таблице 21 представлена образовательная структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти».

Таблица 21 – Образовательная структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг.

Образование работников	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел .	Уд. вес, %	Чел .	Уд. вес, %		
Два высших образования	3	4,6	6	11,1	+3	200,0
Высшее	27	41,5	31	57,4	+4	114,8
Незаконченное высшее	5	7,7	6	11,1	+1	120,0
Среднее специальное	20	30,7	6	11,1	-14	30,0
Среднее	10	15,5	5	9,3	-5	50,0
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Анализируя данные таблицы 21, видим, что в 2021 году два высших образования имеют всего 11,1% сотрудников или 6 человек. Одно высшее образование есть у 57,4% сотрудников или у 31 человека.

Далее обратимся к анализу структуры персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» по гендерному признаку. В таблице 22 показано распределение кадров исследуемого предприятия по гендерному признаку за 2020-2021 гг.

Таблица 22 – Распределение кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» по гендерному признаку за 2020-2021 гг.

Половая принадлежность	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Женщины	26	40,0	27	50,0	+1	103,8
Мужчины	39	60,0	27	50,0	-12	69,2
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Видно, что в 2021 году в гендерном аспекте половина персонала – женщины, вторая половина персонала – мужчины.

Следующим аспектом рассмотрения кадрового состава ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» является проведение анализа по возрастному признаку. Структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг. по возрастному признаку представлена в таблице 23.

Таблица 23 – Структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг. по возрастному признаку

Возрастная категория	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
До 25 лет	7	10,7	8	14,8	+1	114,2
От 25 до 35 лет	18	27,7	21	38,8	+3	116,6
От 35 до 45 лет	21	32,3	13	24,1	-8	61,9
От 45 лет до пенсионного возраста	17	26,1	12	22,2	-5	70,5
Свыше пенсионного возраста	2	3,1	-	-	-2	-
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Можно сказать, что коллектив ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в целом молодой. Средний возраст сотрудников анализируемого предприятия составляет 25-45 лет.

Далее перейдем к рассмотрению трудового стажа сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в период 2020-2021 гг. (таблица 24).

Таблица 24 – Трудовой стаж персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» за 2020-2021 гг.

Трудовой стаж	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение, чел.	Темп роста, %
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %		
до 1 года	5	7,7	6	11,1	+1	120,0
от 1 года до 3 лет	19	29,2	17	31,5	-2	89,5
от 3 до 5 лет	28	43,1	18	33,3	-10	64,3
от 5 до 8 лет	10	15,4	8	14,8	-2	80,0
свыше 8 лет	3	4,6	5	9,2	+2	166,6
Всего	65	100	54	100	-11	83,1

Рассматривая трудовой стаж сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» можно сделать вывод о том, что продолжительным трудовым стажем от пяти лет обладают только 24% сотрудников или 13 человек.

Далее обратимся к анализу динамики коэффициентов кадрового потенциала исследуемого предприятия, используя данные о движении кадрового состава.

Среднесписочная численность персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в 2020 году составляет 65 человек, в 2021 году – 54 человека. Принято на работу в 2020 году – 27 человек, в 2021 году 25 человек. Выбыло в 2020 году – 26 человек, в 2021 году – 31 человек.

В таблице 25 представлены расчёты коэффициентов движения кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти».

Таблица 25 – Динамика коэффициентов движения кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» в период за 2020-2021 гг.

Коэффициенты	2020 г.	2021 г.	Изменение, +/-
Коэффициент оборота по приему рабочих	0,4	0,5	+0,1
Коэффициент оборота по выбытию	0,4	0,6	+0,2
Коэффициент текучести	0,4	0,5	+0,1
Коэффициент замещения	1,04	0,8	-0,24
Коэффициент стабильности кадров	0,2	0,03	-0,17

Данные таблицы 25 свидетельствуют о высокой текучести кадров в 2020 году – 0,4, что отрицательно характеризует рассматриваемое предприятие, кроме того, данный показатель увеличился на 0,1 пункт в период с 2020 по 2021 года. Остальные показатели также увеличиваются в рассматриваемый период, что говорит о том, что кадровый состав не успевает стабилизироваться, соответственно, можно судить о неэффективности кадровой политики, проводимой ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти».

Теперь обратимся к анализу кадрового состава ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани».

Таблица 26 – Динамика численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» за 2020-2021 гг.

Категории работников	2020 г.		2021 г.		Абс. изменен ие чел.	Темп роста ,%
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Руководители	7	10,7	7	13,2	-	100,0
Квалифицированные специалисты	43	66,1	34	64,1	-9	79,0
Неквалифицированные специалисты	15	23,2	12	22,7	-3	80,0
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Анализируя данные таблицы 26, видим, что в период с 2020 по 2021 года наблюдается снижение численности персонала ФБУЗ «Центр гигиены и

эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» на 12 человек или на 18,5%.

В таблице 27 представлена образовательная структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани».

Таблица 27 – Образовательная структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» за 2020-2021 гг.

Образование работников	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Два высших образования	5	7,6	7	13,2	+2	140,0
Высшее	26	40,0	20	37,7	-6	76,9
Незаконченное высшее	16	24,6	13	24,5	-3	81,2
Среднее специальное	15	23,0	11	20,7	-4	73,3
Среднее	3	4,8	2	3,9	-1	66,6
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Анализируя данные таблицы 27, видим, что в 2021 году два высших образования имеют всего 13,2% сотрудников или 7 человек. Одно высшее образование есть у 37,7% сотрудников или у 20 человек.

Далее обратимся к анализу структуры персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» по гендерному признаку. В таблице 28 показано распределение кадров исследуемого предприятия по гендерному признаку за 2020-2021 гг.

Таблица 28 – Распределение кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» по гендерному признаку за 2020-2021 гг.

Половая принадлежность	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
Женщины	23	35,3	18	33,9	-5	78,2
Мужчины	42	64,7	35	66,1	-7	83,3
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Видно, что в 2021 году 66,1% персонала составляют мужчины.

Следующим аспектом рассмотрения кадрового состава ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» является проведение анализа по возрастному признаку. Структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» за 2020-2021 гг. по возрастному признаку представлена в таблице 29.

Таблица 29 – Структура персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» за 2020-2021 гг. по возрастному признаку

Возрастная категория	2020 г.		2021 г.		Абсолютное изменение, чел.	Темп роста, %
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %		
До 25 лет	8	12,3	10	18,8	+2	125,0
От 25 до 35 лет	34	52,3	20	37,7	-14	58,8
От 35 до 45 лет	15	23,0	14	26,4	-1	93,3
От 45 лет до пенсионного возраста	5	7,6	7	13,2	+2	140,0
Свыше пенсионного возраста	3	4,8	2	3,9	-1	66,6
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Можно сказать, что коллектив ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» в целом молодой.

Далее перейдем к рассмотрению трудового стажа сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» в период 2020-2021 гг. (таблица 30).

Таблица 30 – Трудовой стаж персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» за 2020-2021 гг.

Трудовой стаж	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение, чел.	Темп роста, %
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %		
до 1 года	7	10,7	8	15,0	+1	114,2
от 1 года до 3 лет	11	16,9	9	16,9	-2	81,8
от 3 до 5 лет	15	23,0	11	20,7	-4	73,3

Продолжение Таблицы 30

Трудовой стаж	2020 г.		2021 г.		Абс. изменение, чел.	Темп роста, %
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %		
от 5 до 8 лет	21	32,5	17	32,0	-4	80,9
свыше 8 лет	11	16,9	8	15,4	-3	72,7
Всего	65	100	53	100	-12	81,5

Рассматривая трудовой стаж сотрудников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» можно сделать вывод о том, что продолжительным трудовым стажем от пяти лет обладают только 32% сотрудников или 17 человек, а стаж работы свыше 8 лет на предприятии имеют только 15,4% сотрудников или 8 человек.

Далее обратимся к анализу динамики коэффициентов кадрового потенциала исследуемого предприятия, используя данные о движении кадрового состава.

Среднесписочная численность персонала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» в 2020 году составляет 65 человек, в 2021 году – 53 человека. Принято на работу в 2020 году – 28 человек, в 2021 году 29 человек. Выбыло в 2020 году – 29 человек, в 2021 году – 30 человек. В таблице 31 представлены расчёты коэффициентов движения кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани».

Таблица 31 – Динамика коэффициентов движения кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» в период за 2020-2021 гг.

Коэффициенты	2020 г.	2021 г.	Изменение, +/-
Коэффициент оборота по приему рабочих	0,4	0,5	+0,1
Коэффициент оборота по выбытию	0,4	0,5	+0,1
Коэффициент текучести	0,32	0,52	0,2
Коэффициент замещения	0,9	0,9	-
Коэффициент стабильности кадров	0,12	0,11	-0,01

Отделы кадров в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» проводят мероприятия по выявлению внешних и внутренних угроз кадровой безопасности с целью повышения производительности труда и прибыли. Внешние угрозы – это негативные действия на организацию, которые поступают извне. Как правило, они не зависят от сознания и воли сотрудников, которые наносят неумышленный вред конкретному предприятию. Для выявления факторов внешней среды, оказывающих влияние на кадровую безопасность, проведем анализ внешней среды рассматриваемых учреждений.

Анализ макросреды ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» проведем при помощи PEST-анализа (таблица 32).

Общая интегральная оценка составляет 0,09 балла, что меньше единицы и говорит о негативном воздействии факторов внешней среды, в которой находятся ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани».

Таблица 32 – PEST-анализ факторов макросреды

№ п/п	Факторы среды	Оценка		
		Влияния на организац ию	Направлен ности влияния	Интеграль ная
1	2	3	4	5
Политические (Р)				
1	Сильная регламентация деятельности законодательством	3	-1	-3
2	Ограничение деятельности в соответствии с законодательством	3	-1	-3
3	Ужесточение регламентации деятельности	3	-1	-3
Итого				-9
Экономика (Е)				
4	Финансовый кризис	1	-1	-1
5	Стабилизация цен	2	-1	-2
Итого				-3
Социум (S)				
6	Снижение располагаемого дохода на душу населения	1	-1	-1
7	Увеличение спроса на услуги учреждения	2	+1	+2
8	Активная пропаганда гигиены и эпидемиологии	3	+1	+3
Итого				+4
Технология (Т)				
9	Высокая динамика развития интернета в России	3	+1	+3
10	Повышение доступности современных средств автоматизации	3	+1	+3
11	Возможность использования дистанционных инструментов для коммуникации с целевыми аудиториями	3	+1	+3
Итого				+9
ИТОГО				1/11 = 0,09

Факторы политической среды представляют угрозу для успешного функционирования ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»:

- сильная регламентация деятельности законодательством носит ограничительный характер в плане жесткой регламентации деятельности;
- уменьшение количества клиентов из-за пандемии коронавируса.

Обозначим выявленные проблемы кадрового обеспечения и их взаимосвязь с экономической безопасностью ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» на рисунке 10, разбив их на группы в соответствии с аспектами кадровой политики, в которых выявляются проблемы.

Проблемы, связанные с мотивационными инструментами кадровой политики	Проблемы, связанные с информационным аспектом кадровой политики	Проблемы, связанные с политикой развития персонала
•неудовлетворенность сотрудников заработной платой; •отсутствие приемов морального стимулирования.	•односторонний нисходящий коммуникационный процесс; •отсутствие кадровых систем, направленных на оптимизацию основных бизнес-процессов управления персоналом	•нет критериев оценки сотрудников на основании которых проводится продвижение работников по карьерной лестнице; •отсутствуют программы развития карьеры

Рисунок 10 – Проблемы кадрового обеспечения ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»

Уровень значимости мероприятий, влияющих на оценку состояния кадровой безопасности рассматриваемых учреждений, целесообразно представить в виде диаграммы на рисунке 11.



Рисунок 11 – Уровень значимости мероприятий, влияющих на оценку состояния кадровой безопасности

Далее, по степени важности можно выделить группы мероприятий:

- разработка и применение различных форм мотивации и стимулирования труда персонала;
- формирование объективной и справедливой системы оценки качества деятельности работников.

Риски в кадровой политике, угрожающие безопасности организации, можно подразделить на следующие подгруппы:

- связанные с организационно-штатным аспектом кадровой политики;
- связанные с информационным аспектом кадровой политики;
- связанные с политикой развития персонала.

Данные проблемы являются причиной высокого уровня текучести кадров и роста этого показателя за последний год.

Так же было проведено исследование взаимосвязи кадровой безопасности удовлетворенности с условиями труда, основные результаты представлены в таблице 33.

Таблица 33 – Средние показатели удовлетворенности условиями труда руководителей и специалистов рассматриваемых учреждений

ПОКАЗАТЕЛЬ	Руководители	Специалисты	Статистическая значимость различий по критерию W Вилкоксона
1.1. Система управления в организации	4,00	3,40	0,23
1.2. Социальная политика организации, забота о людях	3,75	3,60	0,89
1.3. Система информирования сотрудников о процессах в организации	4,25	4,00	0,60
2.1. Физические условия труда: шум, освещенность, температура, запахи и загрязненность воздуха и т.п.	4,75	4,20	0,27
2.2. Обеспечение рабочего места оборудованием и материалами, техническая оснащённость	5,00	4,00	0,17
2.3. Комфортность рабочего места	5,00	4,00	0,16
3.1. Режим труда, график работы	4,25	3,40	0,25
3.2. Трудоёмкость, объём работы, нормирование труда, темп работы, интенсивность труда	3,50	2,80	0,19
3.3. Справедливость оценки труда	3,50	2,80	0,19
4.1. Оплата труда	3,50	3,00	0,43
4.2. Система материального стимулирования и наказания, система премирования, система штрафов	3,75	3,00	0,22
4.3. Признание заслуг, поддержка, поощрения	3,75	3,20	0,46
5.1. Отношения в коллективе, доверие, взаимопонимание	3,50	3,00	0,43
5.2. Взаимодействие в работе, поддержка и помощь в труде, работа в команде	3,50	3,00	0,43
5.3. Система предотвращения и разрешения конфликтов	3,75	3,60	0,89
6.1. Профессионализм руководителя подразделения	3,75	3,60	0,89
6.2. Стиль работы руководителя подразделения	3,75	3,60	0,90
6.3. Решения руководителя подразделения и их последствия	3,25	3,80	0,37

Продолжение таблицы 33

ПОКАЗАТЕЛЬ	Руководители	Специалисты	Статистическая значимость различий по критерию W Вилкоксона
7.1. Возможность повлиять на организацию труда, внести рационализаторские предложения, проявить инициативу	3,00	3,00	0,46
7.2. Возможность обучения, повышения квалификации, профессионального роста	2,50	2,80	0,35
7.3. Возможность продвижения, повышения в должности, служебного роста	2,00	2,40	0,43
ОБЩАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА	78,00	70,20	0,80

Как видно из данных, достоверных отличий между ними не установлено, т.е. фактически сотрудники разных должностей в одинаковой степени оценивают те условия труда, в которых работают.

В ней приводится анализ различий между руководителями и специалистами. Сравнение проводилось при помощи критерия W Вилкоксона, который применяется для малых выборок.

Теперь необходимо оценить уровень взаимосвязи между показателями кадровой безопасности и оценок, которые были присвоены условиям труда в рассматриваемых учреждениях.

В таблице 34 приведены результаты корреляционного анализа по оценке взаимосвязи кадровой безопасности с удовлетворенностью сотрудников условиями труда.

Значимые коэффициенты корреляции положительные, они характеризует зависимость исследуемых параметров, чем лучше мнение сотрудников об условиях труда, тем выше уровень кадровой безопасности.

Таблица 34 – Взаимосвязь показателей кадровой безопасности с оценками условий труда у специалистов рассматриваемых учреждений

ПОКАЗАТЕЛЬ	Планирование деятельности	Работа со сложными ситуациями	Терпимость к житейским трудностям	Самообучение для развития качеств эффективной работы	Рефлексия деятельности	Клиенториентированность
1.1. Система управления в организации	0,77	0,62	0,66	0,53	0,55	0,62
1.2. Социальная политика организации, забота о людях	0,44	0,47	0,37	0,30	0,40	0,47
1.3. Система информирования сотрудников о процессах в организации	0,70	0,72	0,67	0,77	0,81	0,72
2.1. Физические условия труда: шум, освещенность, температура, запахи и загрязненность воздуха и т.п.	0,56	0,60	0,41	0,55	0,56	0,60
2.2. Обеспечение рабочего места оборудованием и материалами, техническая оснащённость	0,37	0,40	0,19	0,28	0,26	0,40
2.3. Комфортность рабочего места	0,50	0,45	0,28	0,37	0,30	0,45
3.1. Режим труда, график работы	0,41	0,46	0,24	0,35	0,41	0,46
3.2. Трудоёмкость, объём работы, нормирование труда, темп работы, интенсивность труда	0,66	0,51	0,45	0,32	0,37	0,51
3.3. Справедливость оценки труда	0,66	0,51	0,45	0,32	0,37	0,51
4.1. Оплата труда	0,50	0,52	0,34	0,35	0,39	0,52
4.2. Система материального стимулирования и наказания, система премирования, система штрафов	0,78	0,61	0,63	0,50	0,49	0,61
4.3. Признание заслуг, поддержка, поощрения	0,81	0,81	0,80	0,57	0,73	0,81
5.1. Отношения в коллективе, доверие, взаимопонимание	0,75	0,58	0,68	0,26	0,48	0,58
5.2. Взаимодействие в работе, поддержка и помощь в труде, работа в команде	0,75	0,58	0,68	0,26	0,48	0,58
5.3. Система предотвращения и разрешения конфликтов	0,77	0,80	0,79	0,65	0,70	0,80

Продолжение таблицы 34

ПОКАЗАТЕЛЬ	Планирование деятельности	Работа со сложными ситуациями	Терпимость к житейским трудностям	Самообучение для развития качеств эффективной работы	Рефлексия деятельности	Клиенториентирован- ность
6.1. Профессионализм руководителя подразделения	0,77	0,80	0,79	0,65	0,70	0,80
6.2. Стиль работы руководителя подразделения	0,69	0,71	0,70	0,46	0,60	0,71
6.3. Решения руководителя подразделения и их последствия	0,54	0,71	0,68	0,61	0,76	0,71
7.1. Возможность повлиять на организацию труда, внести рационализаторские предложения, проявить инициативу	0,16	0,28	0,32	0,10	0,36	0,28
7.2. Возможность обучения, повышения квалификации, профессионального роста	0,26	0,40	0,37	0,30	0,59	0,40
7.3. Возможность продвижения, повышения в должности, служебного роста	0,50	0,69	0,63	0,72	0,62	0,69
ОБЩАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА	0,72	0,79	0,68	0,63	0,73	0,79

Меньшее значение на кадровую безопасность оказывают социальная политика организации, обеспечение и комфортность рабочего места, режим труда и график работы, трудоемкость и возможность повлиять на организацию, внести предложения, обучение и повышения квалификации.

В целом на основании данных, представленных в таблице 34, можно говорить, что кадровая безопасность может зависеть от условий труда и от того, как эти условия воспринимаются сотрудниками, тем лучше представление сотрудников о них, тем выше уровень кадровой безопасности.

В этой связи можно дать рекомендации для ее повышения, важно возвышать общую удовлетворенность сотрудников и поощрять позитивное

отношение к работе и соответствующую оценку труда в организации, можно предложить различные социальные способы повышения удовлетворенности, улучшения психологической атмосферы, разъяснительную политику, открытость и доверие сотрудников.

Во-вторых, важно при формировании клиентоориентированных моделей поведения сотрудников увязывать их с общей системой управления организации. Если организация стремится повышать клиентоориентированность, то необходимо выяснять путём опросов какие факторы будут способствовать, что организация должна сделать для того, чтобы сотрудники планировали работу с клиентами и стремились к саморазвитию для работы эффективной работы с клиентами [44].

Исходя из результатов анализа, можно констатировать, что специалисты ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» не стремятся тратить свое личное время, и не считают возможным еще больше идентифицировать свой труд и прилагать дополнительные усилия для продуктивности. Однако это показывает, что сотрудники не стремятся к тому, чтобы в определённых условиях поддержать компанию, отдавая больше, чем требуется, с точки зрения норм трудового законодательства.

Такое отношение к труду требует анализа со стороны руководства ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» интенсивность труда, возможности для сотрудников повышать качество и эффективность в тех условиях, в которых они работают сейчас, выяснить то, что касается их загруженности и активности напряжённости труда при выполнении профессиональных обязанностей.

Можно дать рекомендацию, так как при установлении кризисных явлений возможности для повышения эффективности труда могут быть исчерпаны, поэтому важен анализ, который заключается в том, чтобы проработать с каждым сотрудником, проработать режим и активность и оценить ее пределы, интенсивность, сделать выводы в сторону снижения напряжения либо в сторону повышения трудовой мотивации.

Так же можно наблюдать достоверное отличие по исполнительности, где так же руководители имеют более высокие показатели по сравнению с рядовыми сотрудниками, статистическая норма характеризует работу как достаточно нормальную, но без излишней интенсивности и приверженности к труду. Хотя исполнительность соответствует норме, она не настолько велика, чтобы можно было говорить о высокой трудовой мотивации, специалисты ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» готовы выполнять свою работу в соответствии с требованиями, но не готовы в определённых обстоятельствах стремиться к повышению качества, это касается ответственности, готовности следования требованиям и организации процессов труда. В целом, они соглашаются, и принимают требования, но не хотят большей регламентации и четких правил, и более выверенной системы администрирования и дополнительного контроля.

На основании проведенного анализа можно сказать, что исполнительность, хотя и не высокая, находится в норме, руководители демонстрируют гораздо более высокий уровень исполнительности и готовы прилагать намного больше усилий для лучшего и точного исполнения работы.

Так же установлено достоверное отличие в отношении мотивационных ожиданий, в наличии интереса и позитивных эмоций, как у руководителей,

так и у специалистов рассматриваемых учреждений, говорит о том, что в целом восприятие в организации позитивное.

Готовность строить карьеру, как у руководителей, так и у специалистов рассматриваемых учреждений находится в пределах статистической нормы. Однако значения не очень велики, по всей видимости, это связано с ограниченными возможностями для дальнейшего роста в организации. В целом, можно сказать, что отрицательного отношения к построению карьеры у сотрудников нет.

Отсутствуют достоверные различия по такой характеристике как готовность к развитию, хотя, так же у руководителей значительно выше, тем не менее, отличия отсутствуют, это говорит о большом разбросе мнений на этот счет.

Одной из задач исследования было изучение кадровой безопасности во взаимосвязи с общим психофизиологическим состоянием сотрудников. Диагностику психофизиологического самочувствия сотрудников проводили по методике САН. Результаты представлены в таблице 35.

Таблица 35 – Средние показатели субъективных оценок психофизиологического благополучия у руководителей и специалистов рассматриваемых учреждений

ПОКАЗАТЕЛЬ	Руководител и	Специалис ты	Статистическая значимость различий по критерию W Вилкоксона
Самочувствие	5,48	4,04	0,05
Активность	5,10	4,06	0,18
Настроение	5,50	4,32	0,05
Субъективная оценка психофизиологического благополучия	5,36	4,14	0,05

Как видно из таблицы 35 все характеристики находятся в пределах статистической нормы, как у руководителей, так и у специалистов

рассматриваемых учреждений. Можно говорить о том, что все сотрудники чувствуют себя достаточно хорошо и их самоощущения могут считаться нормальными.

Вместе с тем, можно отметить достоверное отличие, которое показывает, что самоощущение у руководителей немного выше самоощущения у специалистов рассматриваемых учреждений. Следует констатировать, что, и руководители, и специалисты не испытывают проблем с психофизиологическим состоянием и данные отличия касаются больше нюансов, чем общего состояния.

Средние показатели субъективных оценок психофизиологического благополучия у руководителей и специалистов рассматриваемых учреждений представлены в таблице 36.

Таблица 36 – Взаимосвязь показателей кадровой безопасности с оценками самочувствия, активности и настроения у специалистов рассматриваемых учреждений

ПОКАЗАТЕЛЬ	Планирование деятельности	Работа со сложными клиентами	Терпимость к житейским трудностям	Самообучение для развития качеств эффективной работы с клиентами	Рефлексия деятельности	Клиенториентированность
Самочувствие	0,66	0,37	0,46	-0,01	0,25	0,37
Активность	0,52	0,36	0,40	-0,04	0,19	0,36
Настроение	0,66	0,38	0,51	0,01	0,22	0,38
Субъективная оценка психофизиологического благополучия	0,61	0,41	0,46	0,03	0,24	0,41

Как видно из данных таблицы 36, существует достоверная положительная корреляция между самооценкой психофизиологического состояния и кадровой безопасностью, установлено, что чем выше состояние комфорта сотрудника, тем выше его готовность к работе. На другие

характеристики кадровой безопасности, такие как: самообучение, саморазвитие, рефлексия, психофизиологическое состояние не влияет.

Так же можно предположить, что очень важно учитывать состояние и активность сотрудников, проводить мониторинг их внутреннего состояния для повышения уровня кадровой безопасности.

Руководству важно иметь в виду, в каком состоянии сотрудники находятся, и стремиться поддерживать его на позитивном уровне, не подавляя их активность. Можно рекомендовать обсуждения с сотрудниками, какие меры может предпринять руководство, чтобы улучшить их настроение, чтобы стимулировать их активность.

Анализ проблем кадрового обеспечения ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» и их взаимосвязи с экономической безопасностью позволил выделить группы мероприятий для дальнейшей оптимизации:

- разработка и применение различных форм мотивации и стимулирования труда персонала;
- формирование объективной и справедливой системы оценки качества деятельности работников;
- выстраивание системы карьерного менеджмента и программ обучения сотрудников.

3 Направления совершенствования оценки кадровой безопасности как основы укрепления экономической безопасности

3.1 Совершенствование методики оценки кадровой безопасности как основы укрепления экономической безопасности

«Диагностика состояния кадрового обеспечения как фактора повышения экономической безопасности в ходе проведенного анализа деятельности еще раз выявила актуальность выбранной темы и подтвердила наличие проблем, в решении которых нуждается исследуемая организация.

В условиях современной действительности и кризиса, обусловленного пандемией коронавируса, очень остро стоит вопрос об обеспечении кадровой безопасности, что побуждает руководство предприятий искать эффективные методы ее обеспечения и оценки» [34, с. 58]. На рисунке 12 рассмотрим составляющие совершенствования оценки кадровой безопасности как основы укрепления экономической безопасности.



Рисунок 12– Составляющие совершенствования оценки кадровой безопасности как основы укрепления экономической безопасности

В целях совершенствования методики оценки кадровой безопасности как основы укрепления экономической безопасности, автором на основе проведенного исследования, предлагается использование индикаторов кадровой безопасности, которые могут быть применены как в рамках коммерческих предприятий, так и в рамках предприятий государственного сектора [1].

Данные индикаторы сводятся в группы показателей, оказывающих влияние на экономическую составляющую деятельности предприятия. С помощью данных показателей возможно формирование аналитических отчетов, содержащих прогнозную, целевую и нормативную информацию.

При разработке данной методики учитывались возможности расчета и оценки показателей кадровой безопасности с учетом их влияния на экономическую безопасность предприятия. Значения показателей приводятся в баллах – от 1 до 100, в максимально оптимизированных диапазонах для оптимального уровня кадровой безопасности. На рисунке 13 представлены показатели, которые необходимо учитывать при проведении оценки кадровой безопасности.

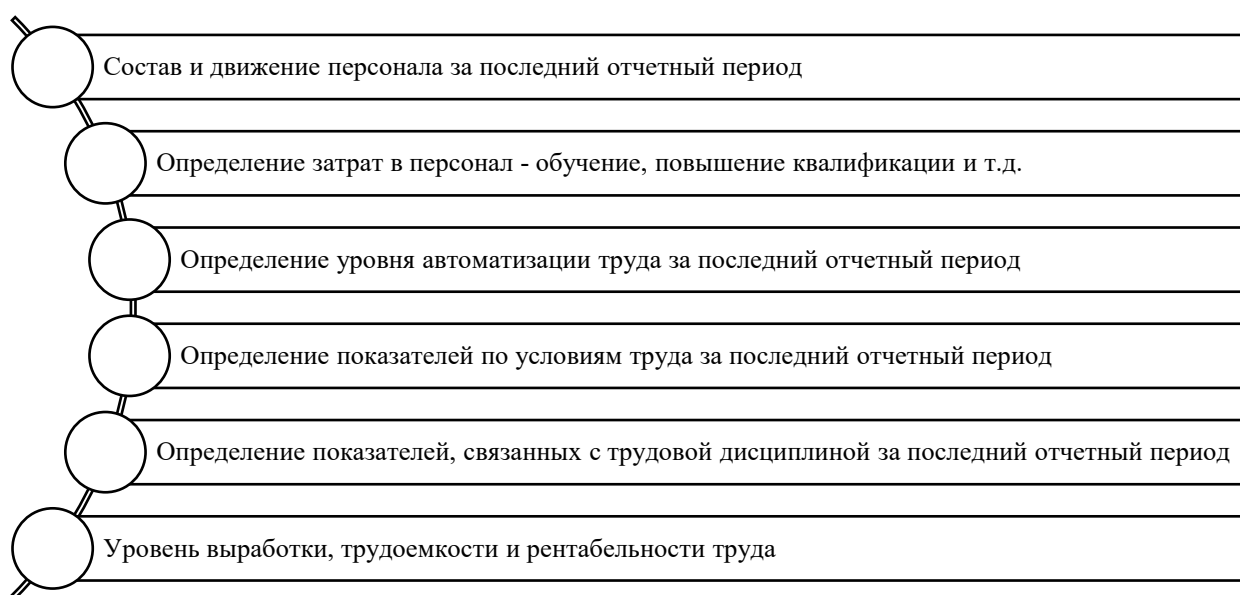


Рисунок 13 – Показатели, которые необходимо учитывать при проведении оценки кадровой безопасности

Далее рассмотрим особенности расчета и оценки влияния обозначенных показателей кадровой безопасности (таблица 37).

Таблица 37 – Особенности расчета и оценки влияния обозначенных показателей кадровой безопасности

№ фактора	Наименование оцениваемого показателя	Шкала оценки, баллы
1	Коэффициенты текучести кадров и образовательной структуры персонала	76–100 – качество соответствует ожиданиям в полной мере 51–75 – имеются незначительные отклонения от ожидаемого качества 26–50 – отклонения качества заметны, но не существенны 0–25 – качество не соответствует
2	Уровень повышения квалификации, обучения персонала	76–100 – качество соответствует ожиданиям в полной мере 51–75 – имеются незначительные отклонения от ожидаемого качества 26–50 – отклонения качества заметны, но не существенны 0–25 – качество не соответствует
3	Уровень автоматизации труда и иных условий труда	76–100 – полностью удовлетворен 51–75 – скорее удовлетворен 26–50 – скорее не удовлетворен 0–25 – не удовлетворен
4	Трудовая дисциплина, сохранение конфиденциальных данных и т.д.	76–100 – полностью удовлетворен 51–75 – скорее удовлетворен 26–50 – скорее не удовлетворен 0–25 – не удовлетворен
5	Наличие пеней и штрафов по итогам реализации деятельности	76–100 – без претензий, пеней и штрафов 51–75 – пеня начислена и оплачена 26–50 – с пенями и штрафами 0–25 – не исполнены/исполнено частично, начислена пеня и штраф
6	Уровень выработки	76–100 – качество соответствует ожиданиям в полной мере 51–75 – имеются незначительные отклонения от ожидаемого качества 26–50 – отклонения качества заметны, но не существенны 0–25 – качество не соответствует
7	Уровень трудоемкости	76–100 – качество соответствует ожиданиям в полной мере 51–75 – имеются незначительные отклонения от ожидаемого качества 26–50 – отклонения качества заметны, но не существенны 0–25 – качество не соответствует

Продолжение таблицы 37

№ фактора	Наименование оцениваемого показателя	Шкала оценки, баллы
8	Уровень рентабельности труда	76–100 – качество соответствует ожиданиям в полной мере 51–75 – имеются незначительные отклонения от ожидаемого качества 26–50 – отклонения качества заметны, но не существенны 0–25 – качество не соответствует

Уровень оценки кадровой безопасности может быть рассчитан путем перемножения отдельных факторов:

$$\text{Расчет УКБ} = (\text{фактор 1} * \text{фактор 2} * \text{фактор 3} * \text{фактор 4} * \text{фактор 5} * \text{фактор 6} * \text{фактор 7} * \text{фактор 8}) / 100$$

Далее, на рисунке 14 представлены значения оценки уровня кадровой безопасности.

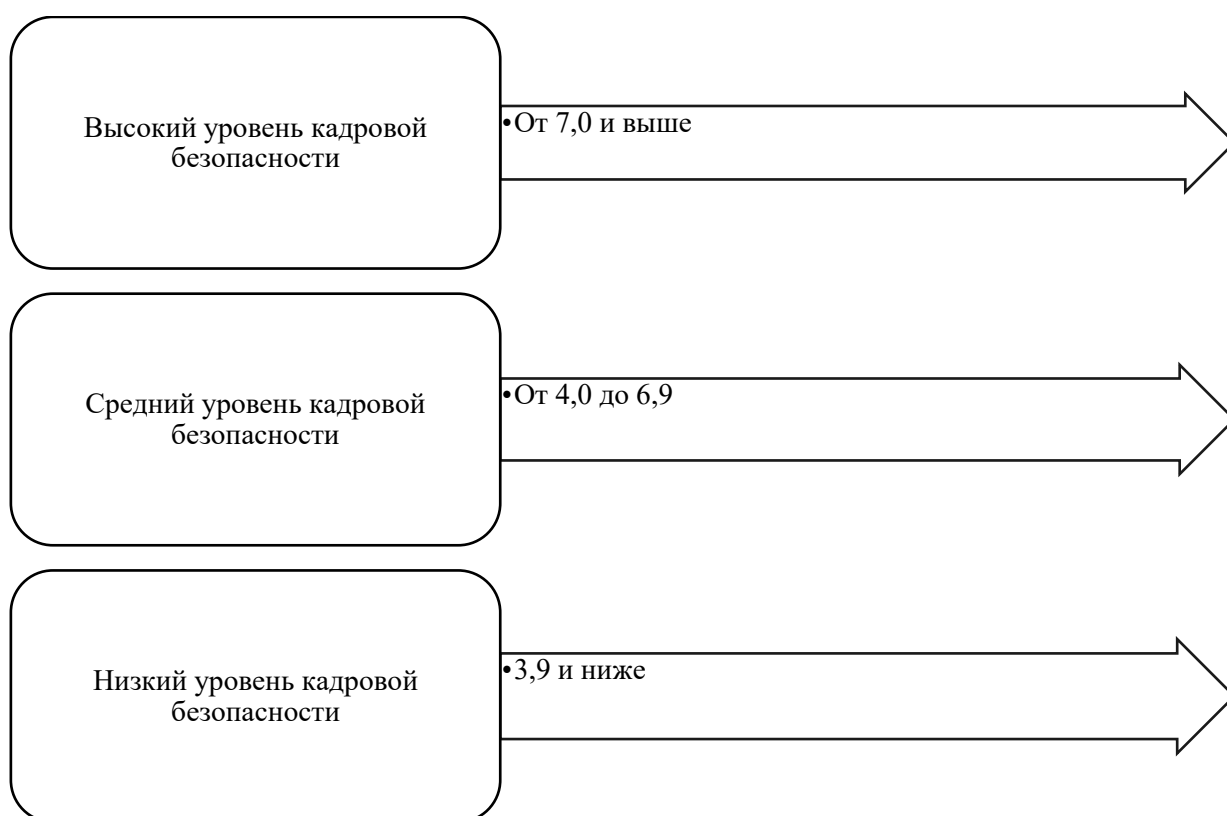


Рисунок 14 – Значения оценки уровня кадровой безопасности

Интегральный «коэффициент уровня кадровой безопасности» может быть рассчитан путем умножения полученного уровня удовлетворенности руководства на уровень полученной экономии в этом же период.

Предполагается необходимым корректировать данный показатель в зависимости от текущей деятельности. Таким образом, интегральный коэффициент уровня кадровой безопасности предлагается рассчитывать следующим образом:

$$k_{укб} = \sum_{i=1}^n (\delta_{ур_i} \cdot (НМЦ_i - ЦК_{факт_i}) / (НМЦ_i)), \quad (1)$$

где $k_{укб}$ – коэффициент уровня кадровой безопасности;

n – количество экспертов;

$\delta_{ур_i}$ – уровень удовлетворенности руководства (от 1 до 10, где 1 соответствует самому низкому уровню);

$НМЦ_i$ – начальный показатель уровня кадровой безопасности;

$ЦК_{факт_i}$ – фактический показатель уровня кадровой безопасности.

Далее, на рисунке 15 представлены значения оценки интегрального коэффициента уровня кадровой безопасности.

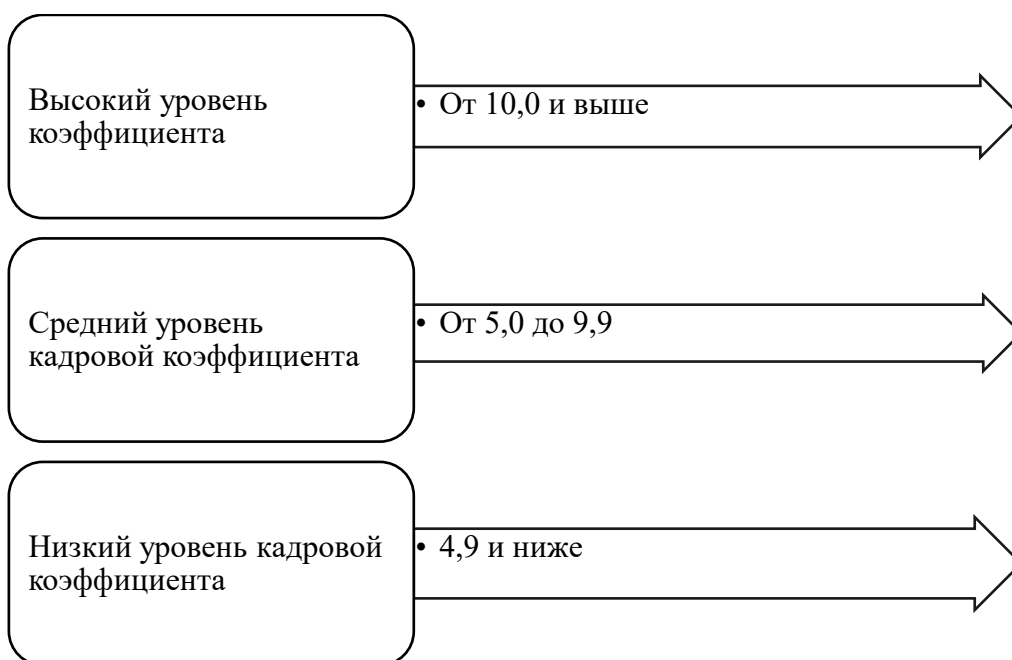


Рисунок 15 – Значения оценки интегрального коэффициента уровня кадровой безопасности

Введение показателя «коэффициент уровня кадровой безопасности» позволит:

- ранжировать проблемные аспекты в структуре кадровой безопасности;
- ограничить возможность участия недобросовестных кандидатов на должность, а также действующих сотрудников в рамках реализации деятельности и способствовать созданию систематической оценки кадровой безопасности.

Далее рассмотрим алгоритм, предшествующий проведению оценки по предложенной методике.

Предполагается, что предложенные показатели должны быть подвергнуты оценке группе экспертов, которая создается в рамках предприятия. На рисунке 16 представлен пример оценки экспертами предложенных показателей кадровой безопасности.



Рисунок 16 – Пример оценки экспертами предложенных показателей кадровой безопасности

На основании представленных экспертных оценок, рассчитаем средние значение и представим их в таблице 38.

Таблица 38 – Пример расчета и оценки влияния обозначенных показателей кадровой безопасности

№ фактора	Наименование оцениваемого показателя	Шкала оценки, баллы
1	Коэффициенты текучести кадров и образовательной структуры персонала	74
2	Уровень повышения квалификации, обучения персонала	75
3	Уровень автоматизации труда и иных условий труда	63
4	Трудовая дисциплина, сохранение конфиденциальных данных и т.д.	62
5	Наличие пеней и штрафов по итогам реализации деятельности	51
6	Уровень выработки	75
7	Уровень трудоемкости	50
8	Уровень рентабельности труда	48

Теперь рассчитаем уровень оценки кадровой безопасности:

$$\text{Расчет УКБ} = (74 \times 75 \times 63 \times 62 \times 51 \times 75 \times 50 \times 48) / 100 = 5,0 \quad (2)$$

Таким образом, уровень оценки кадровой безопасности составляет 5,0, что соответствует в рамках предложенной методики расчета оценки кадровой безопасности среднему уровню.

Теперь рассчитаем коэффициент уровня кадровой безопасности:

$$k_{\text{укб}} = 3(7 \times (9 - 5) / 5) = 16,8 \quad (3)$$

Исходя из проведенного расчета, коэффициент уровня кадровой безопасности соответствует высокому уровню.

Таким образом, использование предложенной методики расчета и оценки уровня кадровой безопасности способствует снижению числа и вероятности возникновения потенциальных опасностей, которые могут возникнуть в рамках кадровой безопасности, как составляющей экономической безопасности предприятия.

3.2 Совершенствование методики оценки кадровой безопасности с использованием средств автоматизации

Проведя анализ остро встает вопрос автоматизации оценки кадровой безопасности, как отдельного метода в процессе решения вопросов оценки кадровой безопасности.

Для бюджетных учреждений эффективными методами оценки кадровой безопасности является набор таких мер, как:

- использование интегрированной системы автоматизации управления предприятием «Галактика ERP»;
- создание единой государственной базы работоспособных граждан (ЕГБРГ).

Использование функционала системы «Галактика ERP» позволит решать управленческие задачи, осуществлять планирование развития систем управления персоналом.

Важной задачей системы «Галактика ERP» является создание операционной среды, способной представить информацию о протекающих процессах в организации, необходимую для проведения операций о регистрации и анализе информации. В состав системы входят функциональные блоки – контуров, которые решают только определенные задачи, такие как: управление расходами, реализацией услуг, взаимоотношениями с клиентами и т.д.

Автоматизированная система «Галактика ERP» кадрового обеспечения основана на принципе модульности и включает в себя следующие компоненты (рисунок 17).

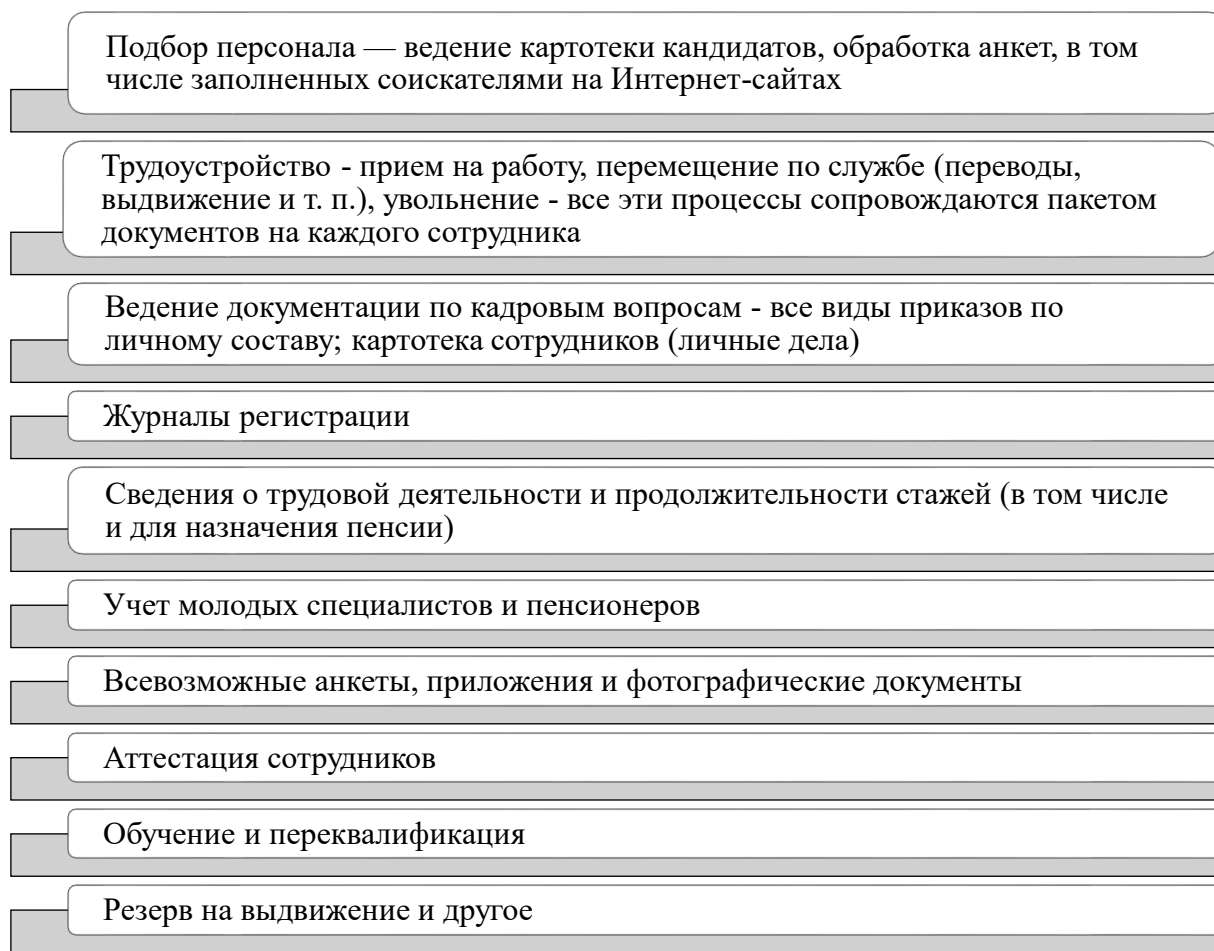


Рисунок 17 – Компоненты автоматизации кадрового обеспечения при помощи «Галактика ERP»

Необходимо сообщить, что программное обеспечение «Галактика ERP» так же ведет учет рабочего времени сотрудников и анализ его эффективного использования в автоматическом режиме, осуществляя планирование и возможность использования редактируемых графиков работы сотрудников для ведения табеля учета рабочего времени. Учет отработанного времени проводится в режиме постоянного контроля планово-фактических отклонений, что дает возможность оперативно принимать взвешенные решения.

Управлять функциями администрирования программного обеспечения «Галактика ERP» возможно с помощью модуля «Права доступа

(Администратор)», который является основным компонентом защиты системы управления базой данных системы «Галактика ERP» от несанкционированного доступа. Модуль «Права доступа (Администратор)» позволяет:

- фиксировать пользователей системы;
- регистрировать группы пользователей системы;
- устанавливать границы видимости меню системы каждому пользователю индивидуально в зависимости от его должностных обязанностей;
- устанавливать права на чтение/запись, редактирование, преобразование и удаление записей в таблицах базы данных для каждого пользователя или группы пользователей;
- устанавливать права доступа на чтение/запись, модификацию и удаление отдельных полей в записях таблиц базы данных для каждого пользователя или группы пользователей.

В программе используются такие атрибуты пользователя, как его логин и пароль, срок действия и частота смена пароля. В основе лежит идентификатор IP-адреса рабочего персонального компьютера или мобильного устройства, зарегистрированного в сети, в качестве которого используется шлюз сетевого адаптера станции, производится аутентификация пользователя, блокируется доступ к защищаемым ресурсам неавторизованных пользователей или пользователей, чья подлинность при аутентификации не подтвердилась.

В режиме реального времени ведется журнал регистрации системных событий, в котором записываются результаты работы идентификационного и аутентификационного механизма. Производится регистрация даты, времени, логина пользователя, попытка ввода неверного пароля и действие, совершенное пользователем: авторизация в системе или выход из нее, запуск интерфейса, запуск прикладного процесса, а также стороннего программного обеспечения.

В программе реализована возможность просмотра, как всего журнала, так и фильтрация событий по заданным параметрам. Формируются отчеты по событиям.

Используя модуль «Права доступа(Администратор)» совместно с модулем «Репликация данных», можно устанавливать права доступа не только в стенах учреждения, но и на отдаленных рабочих местах. Имеется возможность создания различных схемы администрирования предприятия, например администрирование руководителей структурных подразделений.

Автоматизация происходит в трехуровневой архитектуре, весь программный код системы сосредоточен на сервере приложений, поэтому процесс обновления версии и установки патчей упрощается на порядок, исключая необходимость обновления на рабочих станциях. Настройка рабочего компьютера сводится к прописыванию имени сервера и протокола доступа, вся остальная настройка рабочей станции не требуется и может храниться на сервере базы данных. Централизация администрирования в рамках трехуровневой архитектуры дополнительно повышает безопасность системы и защиту ее от несанкционированного доступа» [30, с. 35].

Для достижения целей и оценки состояния кадровой безопасности важно проводить мониторинг удовлетворенности персонала и связи ее с другими факторами труда, которые действуют в организации и определяют профессиональную деятельность сотрудников. В этой связи можно внести следующие практические рекомендации:

Во-первых, регулярно проводить оценку различных составляющих труда персонала, трудовой мотивации, оценку условий труда и состояния сотрудников. Это важно для вовлечения сотрудников в систему профессиональной оценки, которая может иметь значение для их профессионального развития. Подобного рода анализ и исследования позволяют выявить проблемные области и сложности, которые возникают у отдельных сотрудников и у персонала в целом. Анализ тех значений

позволяет гибко и эффективно корректировать управленческие решения, которые определяют профессиональную деятельность сотрудников.

Во-вторых, важно разрабатывать и реализовывать программы развития сотрудников, которые, в первую очередь, касаются повышения их мотивации и отношения к труду, а также внутреннему психофизиологическому состоянию. Предприятие может достаточно позитивно относиться к тому, что происходит в окружающей среде и осуществлять эффективную политику взаимодействия, со своими сотрудниками повышая их вовлеченность во внутренние процессы и готовность к внутреннему труду.

В-третьих, очень важно проводить с обсуждения различных сторон кадровой безопасности и анализировать те индикаторы, которые показывают на проблемы сложности при осуществлении эффективной работы. Анализировать те факторы, которые влияют на кадровую безопасность, в том числе мотивационные, условия труда и общего психологического состояния, которые были выявлены в исследовании.

Можно рекомендовать разработать специальную программу гибкого взаимодействия с сотрудниками по формированию кадровой безопасности поведения с учетом тех факторов и механизмов профессионального развития, которые могут быть реализованы в рассматриваемых учреждениях.

Такая программа в первую очередь может включать в себя обсуждение конкретных случаев со всем коллективом организации, поскольку он не большой, это позволит проводить профессионализацию и обучение сотрудников. Анализ отдельных случаев, обсуждение возможных решений позволит с одной стороны интегрировать сотрудников во внутреннюю политику и вовлечь во внутренние организационные процессы, с другой стороны это усилило бы лояльность персонала и следование корпоративной культуре.

Также, в качестве следующей рекомендации в процессе формирования методики оценки кадровой безопасности предприятия, мы предлагаем,

рассмотреть создание единой государственной базы работоспособных граждан.

Главными проблемами, стоящими перед руководством хозяйствующего субъекта в обеспечении кадровой безопасности, как было установлено являются:

- проверка кандидата на вакантную должность;
- повышения уровня лояльности персонала к хозяйствующему субъекту;
- обеспечение систем своевременного выявления угроз;
- предотвращения совершения сотрудниками противоправных действий;
- совершенствование системы доступа к информации.

Мы полагаем, что решением данных проблем может стать внедрение и использование новых технологий в систему обеспечения кадровой безопасности на различных уровнях. Современные технологии и инновации уже давно стали важной и неотъемлемой частью современной экономики, которые открывают новые возможности в её развитии. Современные технологии способны совершенствовать и усиливать элементы, которые участвуют в обеспечении экономической безопасности. Но, наряду с положительными возможностями развития технологий в экономике так же совершенствуются и модернизируются различные схемы мошенничества и прочие угрозы для экономической и кадровой безопасности.

Важно выделить то, что при обеспечении безопасности, самым слабым звеном в системе будет являться человек. Человеку свойственно ошибаться, человек подвержен различным психологическим воздействиям со стороны и человек способен потерять объективность и рациональность в процессе принятия решений. «Это способно породить ряд уязвимостей и угроз для экономической безопасности хозяйствующего субъекта» [53]. Логическим выходом из данной ситуации – это уменьшение доли участия человека, в системе обеспечения безопасности хозяйствующего субъекта.

Для эффективного обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта требуется не только применение и разработка механизмов, обеспечивающих кадровую безопасность в пределах хозяйствующего субъекта, но и помощь от государства. При разработке и внедрении определённых новых цифровых технологий в масштабах государства можно добиться определённого универсального подхода в обеспечении кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

Мы предлагаем следующую схему взаимодействия государства и хозяйствующего субъекта в обеспечении кадровой безопасности, в которой, каждый элемент может являться независимым, но при взаимодействии нескольких элементов они способны оказывать синергирующий эффект друг для друга. Это делает данную систему более универсальной. Каждый хозяйствующий субъект в зависимости от масштаба своей деятельности, может выбирать необходимое количество элементов для обеспечения своей кадровой безопасности. Если рассматривать первый элемент данной системы, то под ней понимается создание единой государственной базы работоспособных граждан (ЕГБРГ).

Главными задачами, которые будет решать данная база, является:

- упрощение проверки кандидата;
- ведение статистики;
- управление и контроль со стороны государства;
- обеспечение простого поиска специалистов из других регионов;
- упрощение процедуры приёма на работу.

Данная база предназначена для упрощения и сокращения времени в процессе проверки кандидата на вакантную должность. База должна представлять собой всю необходимую информацию для работодателя, которая необходима в ходе проверки кандидата на вакантную должность. Так же данная база способствует поиску высококвалифицированных кадров для предпринимателей и владельцев малого бизнеса. На данный момент у владельцев малого бизнеса и предпринимателей наблюдается положительная

тенденция при найме новых сотрудников. Они всё реже при отборе и найме на вакантную должность прибегают к личным и семейным связям, делая ставку на поиск высококвалифицированных кандидатов.

В современных условиях экономики для поиска и найма необходимых сотрудников принято прибегать к помощи сайтов по трудоустройству. Данный способ поиска порождает ряд дополнительных трудностей при проверке кандидата на вакантную должность. Работодателю необходимо знать о сотруднике чуть больше, чем отражённая информация в его резюме. Во-первых, у работодателя появляются определённого рода сомнения в достоверности информации. Во-вторых, работодателю необходим полный спектр информации. Ведь дополнительная информация о сотруднике будет зависеть от позиции, на которую претендует кандидат. Также у предпринимателей и владельцев малого, среднего бизнеса нет возможности проводить всесторонние проверки службой безопасности.

В связи с этим им приходится прибегать к открытым источникам информации и частичной информации из резюме. Как правило, этот процесс достаточно трудоёмкий и занимает много времени, который может и не привести к желаемым результатам. Создание единой государственной базы работоспособных граждан способно упростить, ускорить и дать возможность предпринимателям и владельцам малого и среднего бизнеса больше дополнительной информации о кандидатах на вакантную должность.

В профиле гражданина данной базы будут содержаться такие разделы, как:

- резюме кандидата на вакантную должность;
- средний бал кандидата;
- характеристики, отзывы и замечания;
- информация о прошлом месте работы и контактная информация организаций;
- дополнительная информация о кандидате на вакантную должность.

Для лучшего понимания опишем более подробно каждый раздел. В разделе «резюме» будет содержаться общая информация о кандидате. К такой информации принято относить такую информацию, как:

- ФИО;
- возраст;
- город, в котором проживает и готовность кандидата к переездам;
- образование;
- желаемый уровень дохода;
- контакты;
- навыки;
- опыт работы.

Хочется отметить, что наличие таких пунктов, как «желаемый уровень заработной платы» и «готовность к переездам» могут выступать ключевыми факторами для работодателя. Считаю необходимым ввести в данный раздел, определённую маркировку для сотрудников, которые будут находиться в чёрном списке (рисунок 18).

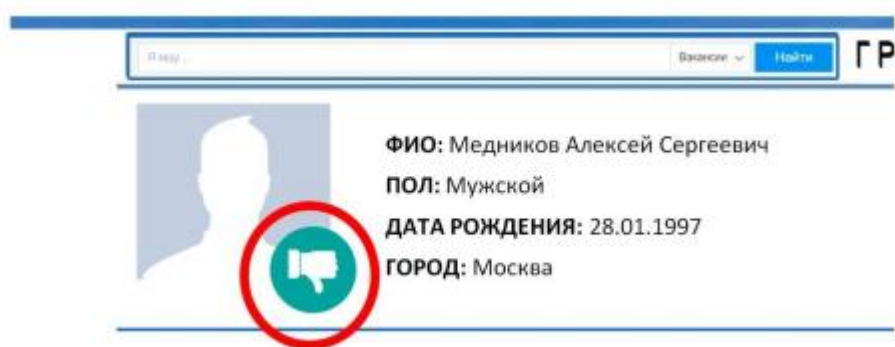


Рисунок 18 – Пример представления черного списка кандидатов

Создание чёрного списка является обязательной мерой, так как многие руководители хозяйствующих субъектов нуждаются в его создании, в частности для учреждений бюджетного сектора такой список необходим.

В разделе «Характеристика, отзывы и замечания» будет отражаться возможные комментарии о кандидате с прошлых мест работы. Этот раздел будет заполняться по желанию работодателя, так же работодатель обязан подкрепить данный комментарий существующей копией документа.

Раздел «Информация о прошлом месте работы» будет включать в себя не только историю профессиональной деятельности кандидата, но и контакты бывших организаций, которые указаны в открытых источниках. К этим контактам будут относиться: официальный номер телефона организации и официальный сайт организации. Это необходимо для ускорения процесса проверки кандидата.

Так же это способствует частично исключить возможность проникновения нежелательных кадров. Речь идёт о проникновении кадров, задачей которых является проведение промышленного шпионажа. В данном разделе будет отражаться период работы кандидата на вакантную должность на прошлом месте работы. Количественные и периодические показатели смены рабочего места может послужить определённым индикатором для руководителя или же кадровой службы при приёме и поиске кандидата на вакантную должность. Так, например, если кандидат имеет достаточно высокий количественный показатель смены рабочего места, то это может означать о его конфликтности или проявлении других негативных качеств.

Раздел «Дополнительная информация» должен содержать информацию о кандидате на вакантную должность, которая будет свидетельствовать об уровне профессионализма. К такой информации можно отнести различного рода гранты, дипломы, свидетельства об окончании курсов, свидетельства об участии в олимпиадах, награды, почётные знаки и грамоты, так же хобби и знание иностранных языков и т.п.

Также стоит отнести в данный раздел и различные права на интеллектуальную собственность. Данный пункт способен дать дополнительную информацию руководству или кадровой службе хозяйствующего субъекта об интеллектуальном капитале кандидата. Если

говорить о формировании и функционировании данной базы, то стоит отметить ряд особенностей, связанных с ней.

Для упрощения разработки и формирования базы предлагается взять за основу уже действующие базы данных крупнейших российских компаний интернет-рекрутинга. Это позволит сильно сократить расходы на разработку и введение в эксплуатацию. Прежде всего, нужно отметить, что большая часть информации и механизмов функционирования базы уже существуют, но при этом имеют ряд ограничений. То есть речь идёт о доработке уже действующих баз данных крупнейших российских компаний интернет-рекрутинга с последующим контролем государственных органов.

Помимо этого, ЕГБРГ должна иметь разработку определённой нормативно-правовой базы для её эффективного функционирования. Это необходимая мера правовой защиты всех участников базы. Речь идёт о разработке нормативно-правового акта, который будет определять порядок постановки на учёт и снятия с учёта физических лиц с последующим присвоением идентификационного номера (ИН). ИН требуется для упрощения передачи информации и обеспечения безопасности физического лица внутри ЕГБРГ. Также требуется разработка нормативно-правового акта, который будет определять круг лиц, которые будут иметь права к доступу и внесению изменений в ЕГБРГ. Этот нормативно-правовой акт позволит разграничить и наделить различными правами лиц, которые будут использовать эту базу для работы, защищать их права.

Если говорить о функционировании ЕГБРГ, то важно отметить, что данная база будет основываться не только на базах действующих баз данных крупнейших российских компаний интернет-рекрутинга, но и базами данных государственных и федеральных служб. Это требуется для оптимизации и сокращения времени проверки кандидата и предоставления информации о трудовой деятельности населения России.

Помимо этого, данная база может поспособствовать оптимизации обмена информацией между организациями и государственными и

федеральными службами. Если рассматривать ЕГБРГ в целом, то можно сказать, что данная база будет способствовать уменьшению времени проверки кандидата на вакантную должность, увеличению качества проверки, предотвращение и обнаружение части угроз. ЕГБРГ представляет собой единую и многофункциональную базу данных, которая направлена на обеспечение кадровой безопасности, оптимизации затрат и времени при приёме и поиске кандидата на вакантную должность и при планировании кадрового потенциала.

Результаты исследования и предложенные рекомендации могут представлять практический интерес не только для руководства рассматриваемых учреждений, но и для других организаций, которые стремятся к повышению кадровой политики безопасности предприятия.

3.3 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Оценка эффективности предлагаемых мероприятий требует проведения оценки затрат по предлагаемой программе. В таблице 39 представлены затраты учреждения на ее реализацию.

Таблица 39 – Затраты на внедрение мероприятий совершенствования оценки кадровой безопасности

Статья затрат	Примечание	Сумма, тыс. руб.	Кол-во выплат	Итого, тыс. руб.
Разработка проекта подключения и покупка программного обеспечения «Галактика ERP»	Управленческий и IT-консалтинг; Системы автоматизации управления кадровыми процессами; Инфраструктура информационных систем управления персоналом; Решения в области управления персоналом: Системы информационной и технической безопасности; Обучение на основе искусственного интеллекта	153,2	1	153,2

Продолжение таблицы 39

Статья затрат	Примечание	Сумма, тыс. руб.	Кол-во выплат	Итого, тыс. руб.
Сопровождение	7% от стоимости лицензии в месяц	10,7	12	128,4
Покупка архитектуры	Трехуровневая архитектура и возможность комбинирования двух- и трехуровневой архитектуры	22,3	1	22,3
Обучение специалиста отдела кадров	Предполагается провести обучение 3х специалистов отдела кадров ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск» по работе с программой, стоимость обучения составляет 3,4 тыс. руб. на 1 специалиста, периодичность – 2 раза в год: 3,4 тыс. руб. · 2 р. в год · 3 чел. = 20,4 тыс. руб.	10,2	2	20,4
Итого				344,7

По данным таблицы 39 видно, что затраты на внедрение мероприятий совершенствования оценки кадровой безопасности с целью повышения экономической безопасности предприятия составят 344,7 тыс. руб.

Для обоснования составляемого прогноза эффективности в рамках проводимого исследования был задан вопрос руководству ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» о возможном изменении и процентном улучшении системы оценки кадровой безопасности организации: «Как Вы считаете, на сколько может увеличиться уровень оценки кадровой безопасности организации в прогнозном периоде при реализации разработанной программы совершенствования кадрового безопасности?» (рисунок 19).

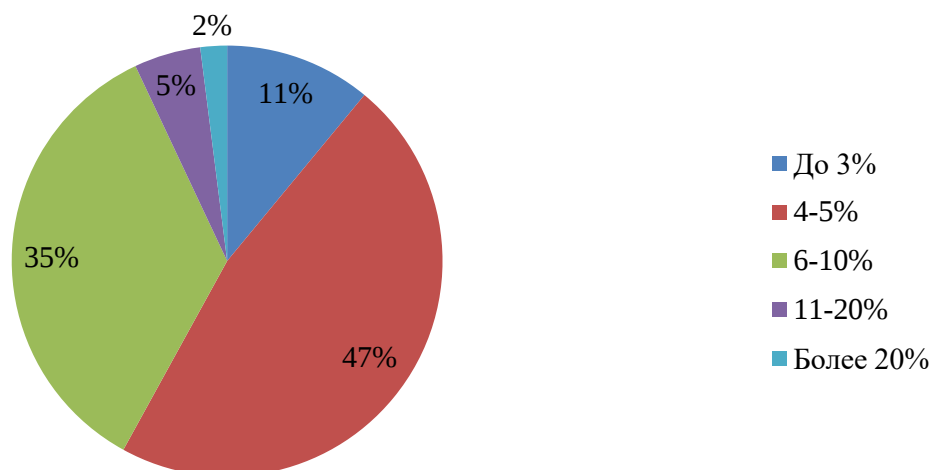


Рисунок 19 – Обоснование составляемого прогноза в рамках проводимого исследования

Видно, что большая часть опрошенных руководителей рассматриваемых учреждений считает, что диапазон увеличения показателей уровня оценки кадровой безопасности целесообразно рассматривать как 4-5%. Кроме того, руководству рассматриваемых учреждений был задан вопрос о том, представляет ли для них практический интерес разработанная программа (рисунок 20).

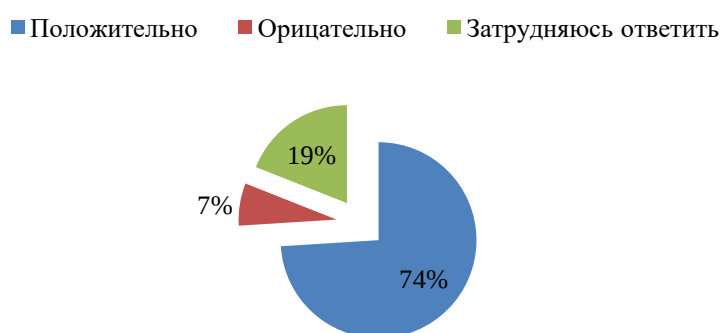


Рисунок 20 – Отношение руководства рассматриваемых учреждений к разработанной программе совершенствования кадровой безопасности, %

Видно, что большая часть руководителей рассматриваемых учреждений, а именно 74% отнеслись положительно, еще 19% затруднились

с ответом, что вполне логично и обоснованно, так как чтобы оценить свое отношение к изменениям нужно какое-то время и апробация новой программы в действии.

В связи с этим, можно предположить, что разработанная программа по совершенствованию оценки кадровой безопасности представляет собой практический интерес для руководства ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» и несет в себе социальную направленность, повышая экономическую безопасность организации, предложено внедрить ее.

Одним из эффективных инструментов реализации проектов по совершенствованию кадрового обеспечения с целью повышения экономической безопасности предприятия является организационное проектирование с установлением временных рамок реализации. В таблице 40 представим фазы внедрения созданного плана по модернизации оценивания безопасности кадрового потенциала для увеличения экономической безопасности в рамках рассматриваемых учреждений.

Таблица 40 – Фазы внедрения созданного плана по модернизации оценивания безопасности кадрового потенциала для увеличения экономической безопасности

Название задачи	Дата начала	Дата окончания
Комплексный анализ деятельности учреждения	15.07.2022	01.08.2022
Дифференциация выявленных проблем в области кадровой безопасности	05.08.2022	15.08.2022
Ранжирование проблем по степени важности и взаимосвязи с экономической безопасностью организации	16.08.2022	22.08.2022
Рационализация мероприятий в области кадровой безопасности с целью повышения экономической безопасности организации	25.08.2022	15.09.2022

Продолжение таблицы 40

Название задачи	Дата начала	Дата окончания
Определение функциональных характеристик программы совершенствования оценки кадровой безопасности с целью повышения экономической безопасности организации	16.09.2022	15.10.2022
Определение ответственных исполнителей	16.10.2022	25.10.2022
Оценка затрат на реализацию разработанной программы совершенствования оценки кадровой безопасности с целью повышения экономической безопасности организации	26.10.2022	10.11.2022
Составление оперативного финансового плана	15.11.2022	01.12.2022
Оценка разработанной программы совершенствования оценки кадровой безопасности с целью повышения экономической безопасности организации	05.12.2022	20.12.2022
Корректировка программы совершенствования оценки кадровой безопасности с целью повышения экономической безопасности организации	25.12.2022	10.01.2023
Разработка нормативной документации	15.01.2023	01.02.2023
Утверждение программы повышения совершенствования оценки кадровой безопасности с целью повышения экономической безопасности организации	10.02.2023	10.02.2023

Таким образом, в практической части исследования предложены рекомендации для проведения и оценки кадровой безопасности как фактора повышения экономической безопасности рассматриваемых учреждений.

Рассматривая вопрос автоматизации кадровой составляющей системы управления персоналом предложено использование интегрированной системы автоматизации управления предприятием «Галактика ERP».

По итогам проведенного исследования в данной главе, можно сделать следующие выводы.

Для достижения целей кадровой безопасности важно проводить мониторинг удовлетворенности персонала и связи ее с другими факторами труда, которые действуют в организации и определяют профессиональную деятельность сотрудников.

Во-первых, регулярно проводить оценку различных составляющих труда персонала, трудовой мотивации, оценку условий труда и состояния сотрудников.

Во-вторых, важно разрабатывать и реализовывать программы развития сотрудников, которые, в первую очередь, касаются повышения их мотивации и отношения к труду, а также внутреннему психофизиологическому состоянию.

В-третьих, очень важно проводить с сотрудниками обсуждения различных сторон кадровой безопасности и анализировать те индикаторы, которые показывают на проблемы сложности при осуществлении эффективной работы.

Также в комплексе для реализации оценки уровня кадровой безопасности предложено создание единой государственной базы работоспособных граждан (ЕГБРГ).

Заключительным элементом в структуре проведения оценки уровня кадровой безопасности является внедрение алгоритма оценки элементов кадровой безопасности с присвоением итогового индикатора кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия.

Результаты исследования могут представлять практический интерес не только для руководства рассматриваемых учреждений, но и для других организаций, которые стремятся к повышению кадровой безопасности как фактора обеспечения экономической безопасности предприятия.

Заключение

В условиях современной действительности и кризиса, обусловленного пандемией коронавируса, очень остро стоит вопрос об обеспечении кадровой безопасности, что побуждает руководство предприятий искать эффективные методы ее обеспечения.

Диагностика состояния кадрового обеспечения как фактора повышения экономической безопасности в рамках ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевск», ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» и ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» в ходе проведения анализа деятельности еще раз подтвердила актуальность выбранной темы и подтвердила наличие проблем, в решении которых нуждаются исследуемые учреждения:

- проблемы, связанные с мотивационными инструментами кадровой политики;
- проблемы, связанные с информационным аспектом кадровой политики;
- проблемы, связанные с политикой развития персонала.

Риски в кадровой политике, угрожающие безопасности организации, сгруппированы следующим образом:

- риски, связанные с организационно-штатным аспектом кадровой политики;
- риски, связанные с информационным аспектом кадровой политики;
- риски, связанные с политикой развития персонала.

Для решения выявленных проблем предложена методика оценки кадровой безопасности, которая включает комплекс таких мероприятий, как:

- использование интегрированной системы автоматизации управления предприятием «Галактика ERP»;
- создание единой государственной базы работоспособных граждан

(ЕГБРГ);

- внедрение алгоритма оценки элементов кадровой безопасности с присвоением итогового индикатора кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия.

Результаты исследования могут представлять практический интерес не только для руководства данной организацией, но и для других организаций, которые стремятся к повышению кадровой политики как фактора обеспечения экономической безопасности предприятия.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Анализ рынка информационной безопасности в России. – URL: https://www.anti-malware.ru/analytics/Market_Analysis/analysis-information-security-market-russia-part-2 (дата обращения: 03.05.2022)
2. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. 508 с.
3. Арбатов А.А. Экономическая безопасность России. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2018. 815 с.
4. Афанасьева Л.В., Артемов Р.В. Обеспечение экономической безопасности предприятий (организаций). Курск, 2018. 196 с.
5. Борзунов А.А. Управление кадровыми рисками как основное направление обеспечения экономической безопасности компании: авторефераты. М.: Издательство Юрайт, 2018. 52 с.
6. Валишин Е.Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебное пособие. М.: Русайнс, 2020. 118 с.
7. Власова М.С. Управление кадровыми рисками в системе обеспечения экономической безопасности малого предприятия // Петербургский экономический журнал. 2019. №4. С. 88-95.
8. Вражнова М.Н. Основы социологии кадровой безопасности: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2019. 261 с.
9. Гайдарбекова Д.Ш. Кадровая безопасность организации: риски и угрозы // Вестник науки и образования. 2019. С. 74-79.
10. Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 249 с.
11. Дадалко В.А. Угрозы в кадровой безопасности и методы их предотвращения // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. №7. С. 231-234.

12. Долгих А.А. Кадровая безопасность как инструмент обеспечения экономической безопасности предприятия // Экономика и социум. 2020. № 5-1 (72). С.603-605.
13. Дорофеев К.Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы // Молодой ученый. 2019. № 6. С. 327-331.
14. Дубкова Е.В., Дубков В.А. Кадровая составляющая экономической безопасности организации // Финансовые рынки и банки. 2021. №7. С. 8-11.
15. Духновский С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2020. 245 с.
16. Ибрагимова П.А., Гусайниева Х.Г. Кадровая безопасность: риски, угрозы, пути совершенствования // РППЭ. 2021. №5 (127). С. 127-133.
17. Жулина Е.Г. К вопросу об управлении экономической безопасностью предприятия // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2018. №5 (6). С. 115-119.
18. Калмыкова, О. Ю. Управление кадровыми рисками в организации: учебное пособие. Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. 162 с.
19. Калмыкова О.Ю. Формирование стратегии управления кадровыми рисками организации // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2018. С. 311-316.
20. Карачаров Д.С. Современные технологии совершенствования управленческих коммуникаций в организации как фактор её экономической безопасности // Коммуникология: электронный научный журнал. 2018. №5. С. 126-131.
21. Каргина Т.С. Управленческий учет в системе экономической безопасности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №11. С. 411-420.
22. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. М.: КноРус, 2020. 201 с.

23. Клименко О.И. Экономика и социология труда: учебное пособие. М.: Русайнс, 2019. 174 с.
24. Клочкова Е. Н. Экономика организации: учебник для среднего профессионального образования. М.: Издательство Юрайт, 2020. 447 с.
25. Коваленко О.А. Экономическая безопасность предприятия: учебное пособие. М.: ИЦ РИОР, 2019. 359 с.
26. Корж В.А. Охрана труда: учебное пособие. М.: КноРус, 2018. 57 с.
27. Королева Л.А. Взаимодействие векторов развития организационной культуры, повышения экономической безопасности и эффективности предпринимательской деятельности предприятия: монография. 2-е изд. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. 179 с.
28. Крохичева Г.Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Науковедение. 2018. №3. С. 45- 48.
29. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения: монография. М.: ИНФРА-М, 2019. 286 с.
30. Логвинова И.В., Прохачева О.И. Кадровая безопасность в системе обеспечения экономической безопасности // Евразийский Союз Ученых. 2021. №3-8 (84). С. 34-38.
31. Лукаш Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса: учеб. пособие / Ю.А. Лукаш. М.: Юрайт, 2017. 201 с.
32. Лялюк А.В. Анализ системы управления предприятием с целью повышения кадровой безопасности // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. №6. С. 41-50.
33. Мелякина А.О. Управление персоналом в системе обеспечения безопасности предприятия // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2016. №6-16. С. 110-116.

34. Миндигулова Г.К. Риски в системе кадровой безопасности // Инновационная наука. 2021. №10-2. С. 56-58.
35. Морозова А.М. Кадровая безопасность в системе обеспечения экономической безопасности предприятия // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №6 (6). С. 129-134.
36. Мустафаева Э.И. Кадровая безопасность как основа экономической безопасности предприятия // Общество: политика, экономика, право. 2018. №5 (7). С. 102-110.
37. Обзор российского рынка информационной безопасности. – URL: <https://fira.ru/otraslevye-obzory/obzor-rossijskogo-rynka-informatsionnoj-bezopasnosti/> (дата обращения: 03.05.2022)
38. Пантелеева Т.А. Систематизация кадровых рисков в контексте их влияния на экономическую безопасность хозяйствующих субъектов // Вестник евразийской науки. 2019. №7 (12). С. 64-70.
39. Полевая М.В. Кадровая политика организации: теория и практика: монография. М.: КноРус, 2020. 161 с.
40. Попов М.В. Экономическая безопасность: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2017. 320 с.
41. Романцова, О. Н. Персонал как главный ресурс любой организации // Молодой ученый. 2020. № 18 (308). С. 135-138.
42. Савельев И.И. Менеджмент персонала: основы управления в аспекте организационного поведения: учебно-методическое пособие. М.: Русайнс, 2020. 94 с.
43. Спиридонова Д.М. Оценка кадровой составляющей экономической безопасности предприятия // Скиф. 2021. №11 (63). С. 148-151.
44. Средства автоматизации кадровой деятельности: обзор рынка. – URL: <https://hr-portal.ru/article/sredstva-avtomatizacii-kadrovoy-deyatelnosti-obzor-rynka> (дата обращения: 15.05.2022)

45. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023). URL https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/78f36e7afa535cf23e1e865a0f38cd3d230eecf0/

46. Филяев К.В., Ханова И.М. Совершенствование системы формирования и использования трудовых ресурсов предприятия // Сборник научных статей, приуроченный к 50-летию образования кафедры «Экономика аграрного производства». Министерство сельского хозяйства РФ, Башкирский государственный аграрный университет. Уфа. 2018. С. 387-389.

47. Хасанова Г.Б. Управление кадровой безопасностью организации: учебное пособие. М.: КноРус, 2020. 10 с.

48. Хорев А.И. Региональная экономика и управление развитием территорий: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2020. 355 с.

49. Троценко В.М. Обеспечение кадровой безопасности как инструмент обеспечения экономической безопасности организации // Московский экономический журнал. 2019. №7. С. 52-60.

50. Устав Федерального бюджетного учреждения здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии» [Электронный ресурс] : Приказ от 28.04.2022 №414 Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. URL: <https://fcgie.ru/download/dokumenty/Архивная%20копия%20Устава%20с%20и%20изменениями%20от%2027.08.2020.pdf>

51. Черненко Н.Г. Анализ факторов, представляющих угрозу уровню эффективности управления экономической безопасностью деятельности предприятия // Региональные проблемы преобразования экономики. 2018. С. 236-241.

52. Alfes K., Shantz A.D., Bailey C., Conway E., Monks, K. Perceived human resource system strength and employee reactions toward change: Revisiting

human resource's remit as change agent. *Human Resource Management*. 2019. № 58(3). P. 239-252.

53. Arthur J.B., Boyles T. Validating the human resource system structure: A levels-based strategic HRM approach. *Human Resource Management Review*. 2019. № 17(1). P. 77-92.

54. Beijer S., Peccei R., Van Veldhoven, M. The turn to employees in the measurement of human resource practices: A critical review and proposed way forward. *Human Resource Management Journal*. 2019. № 11. P. 17.

55. Sullivan J. *Rethinking Strategic HR*. CCH, 2020. 436 p.

56. Weinstein A. *Handbook of niche marketing. Principles and Practice*. Routledge, 2019. 284 p.

Приложение А

Бухгалтерский баланс Филиала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске» на 01.01.2022

БАЛАНС ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

на 01 января 2022 г.

Учреждение **Филиал Федерального бюджетного учреждения здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Чапаевске»**

Обособленное подразделение _____

Учредитель _____

Наименование органа, осуществляющего _____

полномочия учредителя _____

Периодичность: годовая

Единица измерения: руб.

	КОДЫ
Форма по ОКУД	0503730
Дата	01.01.2022
ОКВЭД	
по ОКПО	54112669
ИНН	6316098875
по ОКТМО	36750000
по ОКПО	
ИНН	
Глава по БК	141
по ОКЕИ	383

Таблица А.1 – Табличная часть формы 0503730 «Баланс государственного (муниципального) учреждения»

А К Т И В	Код стро-ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность до государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность до государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Нефинансовые активы									
Основные средства (балансовая стоимость, 010100000)*	010								
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	-	-	-	10 819 848,07	10 819 848,07	-	8 578 140,91	8 578 140,91
из них:									
амортизация основных средств*	021	-	-	-	6 956 786,54	6 956 786,54	-	8 104 996,95	8 104 996,95
Основные средства (остаточная стоимость, стр. 010–стр. 020)	030	-	-	-	3 863 061,53	3 863 061,53	-	473 143,96	473 143,96

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Нематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040	-	-	-	-	-	-	-	-
Уменьшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
амортизация нематериальных активов*	051	-	-	-	-	-	-	-	-
Нематериальные активы (остаточная стоимость, стр. 040–стр. 050)	060	-	-	-	8 113 438,11	8 113 438,11	-	-	-
Непроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070	-	-	-	48 432,00	48 432,00	-	1 045 145,51	1 045 145,51
Материальные запасы (010500000)** (остаточная стоимость), всего	080	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
внеоборотные	081	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма 0503730 с. 2

А К Т И В	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Права пользования активами (011100000)** (остаточная стоимость), всего	100	-	-	-	-	-	-	57 266,00	57 266,00
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
долгосрочные	101	-	-	-	-	-	-	-	-
Вложения в нефинансовые активы (010600000), всего	120	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
внеоборотные	121	-	-	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы в пути (010700000)	130	-	-	-	-	-	-	-	-
Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг (010900000)	150	-	-	-	-	-	-	-	-
Расходы будущих периодов (040150000)	160	-	-	-	12 024 931,64	12 024 931,64	-	1 575 555,47	1 575 555,47
Итого по разделу I (стр. 030+стр. 060+стр. 070+стр. 080+стр. 100+стр. 120+стр. 130+стр. 150+стр. 160)	190	-	-	-	-	-	-	-	-

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
II. Финансовые активы		-	-	-	-	-	-	2 089 522,44	2 089 522,44
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	-	-	-	-	-	-	2 089 522,44	2 089 522,44
в том числе:									
на лицевых счетах учреждения в органе казначейства (020110000)	201	-	-	-	-	-	-	57 266,00	57 266,00
в кредитной организации (020120000), всего	203	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
на депозитах (020122000), всего	204	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
долгосрочные	205	-	-	-	-	-	-	-	-
в иностранной валюте (020127000)	206	-	-	-	-	-	-	-	-
в кассе учреждения (020130000)	207	-	-	-	-	-	-	-	-
Финансовые вложения (020400000), всего	240	-	-	-	-	-	-	874 719,13	874 719,13
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
долгосрочные	241	-	-	-	-	-	-	41 579,00	41 579,00
Дебиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	250	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
долгосрочная	251	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 030300000), всего	260	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
долгосрочная	261	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма 0503730 с. 3

А К Т И В	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Расчеты по займам (ссудам) (020700000), всего	270	-	-	-	-	-	-	-	-

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
долгосрочные	271	-	-	-	-	-	-	18 299,38	18 299,38
Прочие расчеты с дебиторами (021000000), всего	280	-	-	-	-	-	-	18 299,38	18 299,38
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	282	-	-	-	-	-	-	-	-
Вложения в финансовые активы (021500000)	290	-	-	-	-	-	-	3 024 119,95	3 024 119,95
Итого по разделу II (стр. 200+стр. 240+стр. 250+стр. 260+стр. 270+стр. 280+стр. 290)	340	-	-	-	-	-	-	-	-
БАЛАНС (стр.190+ стр. 340)	350	-	-	-	12 024 931,64	12 024 931,64	-	4 599 675,42	4 599 675,42

Форма 0503730 с.4

ПАССИВ	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
III. Обязательства									
Расчеты с кредиторами по долговым обязательствам (030100000), всего	400	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:		-	-	-	-	-	-	-	-
долгосрочные	401	-	-	-	-	-	-	122 119,27	122 119,27
Кредиторская задолженность по выплатам (030200000, 020800000, 030402000, 030403000) всего	410	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420	X	X	X	X	X	X	-	-
Иные расчеты, всего	430	-	-	-	-	-	-	-	-
в том числе:									
расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	-	-	-	-	-	-	-	-
внутриведомственные расчеты (030404000)	432	-	-	-	-	-	-	15 492,58	15 492,58

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
расчеты с прочими кредиторами (030406000)	433	-	-	-	-	-	-	-	-
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	434	-	-	-	18 546 036,83	18 546 036,83	-	3 124 910,87	3 124 910,87
Кредиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	470	-	-	-	-	-	-	-	-
из них		-	-	-	595 498,08	595 498,08	-	352 565,56	352 565,56
долгосрочная	471	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты с учредителем (021006000)	480	-	-	-	19 141 534,91	19 141 534,91	-	3 615 088,28	3 615 088,28
Доходы будущих периодов (040160000)	510	-	-	-	-	-	-	-	-
Резерв предстоящих расходов (040160000)	520	-	-	-	-7 116 603,27	-7 116 603,27	-	984 587,14	984 587,14
Итого по разделу III (стр.400+стр.410+стр.420+стр.430+стр.470 +стр.480+стр.510+стр.520)	550	-	-	-	12 024 931,64	12 024 931,64	-	4 599 675,42	4 599 675,42
IV. Финансовый результат									
Финансовый результат экономического субъекта	570	-	-	-	-	-	-	-	-
БАЛАНС (стр.550+стр.570)	700	-	-	-	-	-	-	-	-

Приложение Б

Бухгалтерский баланс Филиала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти» на 01.01.2022

БАЛАНС ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

на 01 января 2022 г.

Учреждение **Филиал Федерального бюджетного учреждения здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Тольятти»**

Обособленное подразделение _____

Учредитель _____

Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя _____

Периодичность: годовая

Единица измерения: руб.

	КОДЫ
Форма по ОКУД	0503730
Дата	01.01.2022
ОКВЭД	
по ОКПО	72349783
ИНН	6316098875
по ОКТМО	98701000001
по ОКПО	
ИНН	
Глава по БК	141
по ОКЕИ	383

Таблица Б.1 – Табличная часть формы 0503730 «Баланс государственного (муниципального) учреждения»

А К Т И В	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Нефинансовые активы									
Основные средства (балансовая стоимость, 010100000)*	010	-	246610902,57	137933351,04	384544253,61	-	248520042,69	144344979,52	392865022,21
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	-	150968564,82	101139936,63	252108501,45	-	160430761,84	106781949,59	267212711,43
из них:									
амортизация основных средств*	021	-	150968564,82	101139936,63	252108501,45	-	160430761,84	106781949,59	267212711,43
Основные средства (остаточная стоимость, стр. 010–стр. 020)	030	-	95642337,75	36793414,41	132435752,16	-	88089280,85	37563029,93	125652310,78

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Нематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040	-	-	-	-	-	-	-	-
Уменьшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
амортизация нематериальных активов*	051	-	-	-	-	-	-	-	-
Нематериальные активы (остаточная стоимость, стр. 040–стр. 050)	060	-	-	-	-	-	-	-	-
Непроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070	-	193612120,34	-	193612120,34	-	192029266,67	-	192029266,67
Материальные запасы (010500000)** (остаточная стоимость), всего	080	6078297,11	6455219,46	22271578,86	34805095,43	3489271,30	8753805,97	21511068,05	33754145,32
из них:									
внеоборотные	081	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма 0503730 с. 2

А К Т И В	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Права пользования активами (011100000)** (остаточная стоимость), всего	100	-	-	351838,13	351838,13	-	-	1138138,32	1138138,32
из них:									
долгосрочные	101	-	-	-	-	-	-	-	-
Вложения в нефинансовые активы (010600000), всего	120	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
внеоборотные	121	-	-	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы в пути (010700000)	130	-	-	-	-	-	-	-	-
Затраты на изготовления готовой продукции, выполнение работ, услуг (010900000)	150	-	-	-	-	-	-	-	-
Расходы будущих периодов (040150000)	160	-	-	2957648,64	2957648,64	-	-	32643492,00	32643492,00
Итого по разделу I (стр. 030+стр. 060+стр. 070+стр. 080+стр. 100+стр. 120+стр. 130+стр. 150+стр. 160)	190	6078297,11	295709677,55	62374480,04	364162454,70	3489271,30	288872353,49	928557728,30	385217353,09

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
II. Финансовые активы									
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	-	6292624,30	29349938,00	35642562,30	122117,14	1861581,39	24202696,18	26185794,71
в том числе:									
на лицевых счетах учреждения в органе казначейства (020110000)	201	-	6292624,30	29349938,00	35642562,30	122117,14	1861581,39	24202696,18	26185794,71
в кредитной организации (020120000), всего	203	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
на депозитах (020122000), всего	204	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	205	-	-	-	-	-	-	-	-
в иностранной валюте (020127000)	206	-	-	-	-	-	-	-	-
в кассе учреждения (020130000)	207	-	-	88160,41	88160,41	-	-	89620,01	89620,01
Финансовые вложения (020400000), всего	240	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	241	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	250	-	-	23345203,68	23345203,68	-	368266400,00	13922067,63	382188467,63
из них:									
долгосрочная	251	-	-	3773580,32	3773580,32	-	189118500,00	715517,27	189833717,27
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 030300000), всего	260	-	6823,00	529866,33	536689,33	-	-	522387,38	522387,38
из них:									
долгосрочная	261	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма 0503730 с. 3

А К Т И В	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Расчеты по займам (ссудам) (020700000), всего	270	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	271	-	-	-	-	-	-	-	-

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Прочие расчеты с дебиторами (021000000), всего	280	-	-	1203166,84	1203166,84	-	-	1221805,53	1221805,33
из них:									
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	282	-	-	283831,87	283831,87	-	-	404180,70	404180,70
Вложения в финансовые активы (021500000)	290	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу II (стр. 200+стр. 240+стр. 250+стр. 260+стр. 270+стр. 280+стр. 290)	340	-	6229447,30	54428174,85	60727622,15	122117,14	370127981,39	39868356,72	410118455,25
БАЛАНС (стр.190 + стр. 340)	350	6078297,11	302009124,85	116802654,89	424890076,85	3611388,44	659000334,88	132724085,02	795335808,34

Форма 0503730 с.4

ПАССИВ	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
III. Обязательства									
Расчеты с кредиторами по долговым обязательствам (030100000), всего	400	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	401	-	-	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по выплатам (030200000, 020800000, 030402000, 030403000) всего	410	-	-	2034128,61	2034128,61	-	63182,86	2594736,50	2657919,36
из них:									
долгосрочная	411	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420	-	-	833232,91	833232,91	122117,14	-	1942121,62	2064238,76
Иные расчеты, всего	430	-	-	640229,89	640229,89	-	-	-	-
в том числе:									
расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	-	-	640229,89	640229,89	-	-	-	-
внутриведомственные расчеты (030404000)	432	-	-	-	-	-	-	-	-
расчеты с прочими кредиторами (030406000)	433	-	-	-	-	-	-	-	-

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	434	-	-	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	470	-	-	2183237,01	2183237,01	-	-	2454011,44	2454011,44
из них									
долгосрочная	471	-	-			-	-	-	-
Расчеты с учредителем (021006000)	480	-	419942087,85	32424355,26	452366443,11	-	420661621,84	31513598,48	452175220,32
Доходы будущих периодов (0401600000)	510	-		9938882,98	9938882,98	-	368266400,00	37149669,65	405416069,65
Резерв предстоящих расходов (040160000)	520	-	19072182,70	13170808,03	32242990,73	-	19104692,64	14380270,13	33484962,77
Итого по разделу III (стр.400+стр.410+стр.420+стр.430+стр.470 +стр.480+стр.510+стр.520)	550	-	439014270,55	61224874,69	500239145,24	122117,14	808095897,34	90034407,82	898252422,36
IV. Финансовый результат									
Финансовый результат экономического субъекта	570	6078297,11	-137005154,70	55577780,20	-75349068,39	3489271,30	-149095562,46	42689677,20	-102916613,96
БАЛАНС (стр.550+стр.570)	700	6078297,11	302009124,85	116802654,89	424890076,85	3611388,44	659000334,88	132724085,02	795335808,34

Приложение В

Бухгалтерский баланс Филиала ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани» на 01.01.2022

БАЛАНС ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ

на 01 января 2022 г.

Учреждение

Обособленное подразделение

Учредитель

Наименование органа,
осуществляющего

полномочия учредителя

Периодичность: годовая

Единица измерения: руб.

Филиал Федерального бюджетного учреждения здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в городе Сызрани»

Форма по
ОКУД

Дата

ОКВЭД

по ОКПО

ИНН

по ОКТМО

по ОКПО

ИНН

Глава по БК

по ОКЕИ

КОДЫ

0503730

01.01.2022

54112669

6316098875

6574900001

141

383

Таблица В.1 – Табличная часть формы 0503730 «Баланс государственного (муниципального) учреждения»

А К Т И В	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Нефинансовые активы									
Основные средства (балансовая стоимость, 010100000)*	010	-	25156014,57	13195560,37	36351574,94	-	28047946,60	16710679,52	44758826,12
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	-	23829531,46	11925251,09	35654762,55	-	23190475,67	13161190,24	36351665,91
из них: амортизация основных средств*	021	-	23729531,46	11925251,09	35654762,55	-	23160475,67	13161190,24	36351665,91

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Основные средства (остаточная стоимость, стр. 010–стр. 020)	030	-	1426483,11	1270309,28	2696792,39	-	4857470,93	3549689,26	5407160,51
Нематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040	-	-	-	-	-	-	40000,00	40000,00
Уменьшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
амортизация нематериальных активов*	051	-	-	-	-	-	-	-	-
Нематериальные активы (остаточная стоимость, стр. 040–стр. 050)	060	-	-	-	-	-	-	40000,00	40000,00
Непроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070	-	2787152,34	-	2787152,34	-	3985527,99	-	3965537,99
Материальные запасы (010500000)** (остаточная стоимость), всего	080	-	90168,56	734765,15	824953,71	2206109,80	1289743,07	1744895,44	5240748,31
из них:									
<u>внеоборотные</u>	081	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма 0503730 с. 2

А К Т И В	Код стр- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность до государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность до государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Права пользования активами (011100000)** (остаточная стоимость), всего	100	-	-	194300,00	194300,00	-	-	254642,76	254642,76
из них:									
долгосрочные	101	-	-	-	-	-	-	47187,57	47187,57
Вложения в нефинансовые активы (010600000), всего	120	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
<u>внеоборотные</u>	121	-	-	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы в пути (010700000)	130	-	-	-	-	-	-	-	-
Затраты на изготовление готовой продукции, выполнения работ, услуг (010900000)	150	-	-	-	-	-	-	-	-
Расходы будущих периодов (040150000)	160	-	-	-	-	-	37035,96	209417,53	246443,49

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Итого по разделу I (стр. 030+стр. 060+стр. 070+стр. 080+стр. 100+стр. 120+стр. 130+стр. 150+стр. 160)	190	-	4303824,01	2199374,43	6503198,44	2206109,80	10169777,95	5798645,01	18174532,76
II. Финансовые активы									
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	3696974,45	2825010,46	5169176,47	11713163,56	-	21137,92	2373662,67	2394520,59
в том числе:									
на лицевых счетах учреждения в органе казначейства (020110000)	201	3698974,45	2825010,46	5189178,47	11713163,38	-	21279,92	2373662,67	2394520,59
в кредитной организации (020120000), всего	203	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
на депозитах (020122000), всего	204	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	205	-	-	-	-	-	-	-	-
в иностранной валюте (020127000)	206	-	-	-	-	-	-	-	-
в кассе учреждения (020130000)	207	-	-	-	-	-	-	-	-
Финансовые вложения (020400000), всего	240	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	241	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	250	-	59334435,45	937179,63	60271615,08	-	-	620468,93	620468,93
из них:									
долгосрочная	251	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 030300000), всего	260	-	-	43778,64	43778,64	401300,00	2000,00	377609,69	760909,89
из них:									
долгосрочная	261	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма 0503730 с. 3

А К Т И В	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Расчеты по займам (ссудам) (020700000), всего	270	-	-	-	-	-	-	-	-

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
из них:									
долгосрочные	271	-	-	-	-	-	-	-	-
Прочие расчеты с дебиторами (021000000), всего	280	-	-	2646,81	2646,81	-	-	413551,90	413551,90
из них:									
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	282	-	-	-	-	-	-	-	-
Вложения в финансовые активы (021500000)	290	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу II (стр. 200+стр. 240+стр. 250+стр. 260+стр. 270+стр. 280+стр. 290)	340	3690974,45	62159445,91	6172752,85	72031200,21	401300,00	23137,92	3785313,19	4209751,11
БАЛАНС (стр.190 + стр. 340)	350	3690974,45	65463269,92	6372157,38	78534401,75	2607409,80	10152815,87	9583958,20	22384283,87

Форма 0503730 с.4

ПАССИВ	Код стро- ки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
III. Обязательства									
Расчеты с кредиторами по долговым обязательствам (030100000), всего	400	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	401	-	-	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по выплатам (030200000, 020800000, 030402000, 030403000) всего	410	-	137051,72	98007,20	235058,92	-	-	271859,34	271859,34
из них:									
долгосрочная	411	-	-	-	-	-	-	37175,46	37175,46
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420	3698974,45	69975,68	5520,00	3774469,53	-	-	44554,02	44854,02
Иные расчеты, всего	430	-	-	40000,00	40000,00	-	-	13217,00	13217,00
в том числе:									
расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	-	-	40000,00	40000,00	-	-	13217,00	13217,00

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
внутриведомственные расчеты (030404000)	432	-	-	-	-	-	-	-	-
расчеты с прочими кредиторами (030406000)	433	-	-	-	-	-	-	-	-
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	434	-	-	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	470	-	-	41920,20	41920,20	-	-	-	-
из них									
долгосрочная	471	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты с учредителями (021006000)	480	-	21693569,07	-	21693569,07	-	25675554,72	-	25675554,72
Доходы будущих периодов (0401600000)	510	-	59270500,00	-	59270500,00	-	-	24,00	24,00
Резерв предстоящих расходов (040160000)	520	-	-	-	-	-	3522974,42	515858,61	6936633,03
Итого по разделу III (стр.400+стр.410+стр.420+стр.430+стр.470 +стр.480+стр.510+стр.520)	550	3698974,45	81171395,87	165447,40	85055817,72	-	30096529,14	845822,97	30944352,11
IV. Финансовый результат									
Финансовый результат экономического субъекта	570	-	-14705125,95	8165709,98	-6521415,97	2607409,80	-19906613,27	6738135,23	-8560068,24
БАЛАНС (стр.550+стр.570)	700	3698974,45	66463269,92	8372157,38	78534401,75	2607409,80	10192915,87	9553955,20	22384283,87

