

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)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Совершенствование управления обучением персонала организации
(на примере ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»)

Обучающийся

Н.О. Пискунова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Л.Л. Кифа

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

Тольятти 2023

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила: Н.О. Пискунова.

Тема работы: «Совершенствование управления обучением персонала организации на примере ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Научный руководитель: Л.Л. Кифа.

Цель исследования – разработка путей совершенствования управления обучением персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является организация ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы выступает процесс управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Методы исследования – анализа и синтеза, сравнения, статистический анализ, логического и эмпирического познания, применен системный подход при изложении материала, что позволило решить поставленные задачи.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2 и 3.1 могут быть использованы специалистами организации с целью совершенствования управления обучением персонала организации.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемой литературы из 26 источников и 4 приложений. Общий объем работы, без приложений, составляет 53 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 8, рисунков – 8.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы управления обучением персонала организации.....	6
1.1 Понятие, сущность и виды обучения персонала	6
1.2 Методы управления обучением персонала организации.....	10
2 Оценка обучения персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».....	19
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации	19
2.2 Анализ управления обучением персонала в организации	26
3 Пути совершенствования управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»	37
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию управления обучением персонала в организации	37
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	48
Заключение	52
Список используемой литературы	55
Приложение А Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года	58
Приложение Б Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года	62
Приложение В Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года	66
Приложение Г Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года	71

Введение

В современных условиях рыночной экономики, система профессионального обучения рабочих кадров приобретает выдающуюся важность. Интеграция организации в мир товарно-денежных отношений ставит перед ней ответственность за собственное благосостояние и конечные результаты деятельности. В этом контексте, разработка и внедрение эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров становится неотъемлемой частью стратегии выживания и процветания.

Экономическая самостоятельность организации требует от нее высокой конкурентоспособности и стабильной позиции на рынке. Для достижения этой цели, организация должна внимательно прорабатывать систему обучения своих кадров, обеспечивая им навыки и знания, необходимые для эффективной работы. Такая система обучения должна быть гибкой и адаптированной к потребностям рынка, что обеспечит устойчивое положение организации и увеличит ее шансы на успех.

Главный капитал любой организации – это люди, работающие на нем. Такие факторы, как забота о человеческих ресурсах, повышении квалификации и развитие, заслуживают высочайшего внимания. Необходимостью становится поддержка профессионализма кадров на уровне современных технологий, а повышение квалификации как можно большего количества работников должно производиться более интенсивно, чем это делалось раньше. Следовательно, тема данного исследования достаточно актуальна в современных условиях хозяйствования.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка путей совершенствования управления обучением персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Для достижения этой цели предлагается решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы управления обучением персонала организации;
- оценить обучение персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»;
- разработать мероприятия по совершенствованию управления обучением персонала в организации.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является организация ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы выступает процесс управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Для решения поставленных задач и достижения цели использован комплекс общенаучных и специальных методов исследования, в частности, а именно методы анализа и синтеза, сравнения, статистический анализ, логического и эмпирического познания, применен системный подход при изложении материала, что позволило решить поставленные задачи.

Для выполнения данной работы была задействована информационная база, охватывающая учебно-методическую литературу, статьи из различных периодических изданий, организационные документы, а также данные, предоставленные ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»

Данное исследование придерживалось общепринятой структуры, включающей в себя вступительную часть, три ключевых раздела, заключительную часть и список использованной литературы. Основные разделы работы освещают выбранную тему в подробностях, а также включают в себя анализ, сравнительный анализ, обзор литературы и применение других методов исследования для раскрытия аспектов данной темы. В завершающей части приводятся выводы и рекомендации, сделанные в данной области.

1 Теоретические основы управления обучением персонала организации

1.1 Понятие, сущность и виды обучения персонала

В наше время одной из главных проблем, стоящих перед экономикой, является нехватка высококвалифицированных специалистов. По большей части это происходит из-за недостаточного внимания, уделяемого современными организациями развитию своих сотрудников. «Обучение персонала в организации – это постоянный и целенаправленный процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных и организационных задач, а также к занятию новых должностей. Главными целями развития персонала являются увеличение потенциала сотрудников для выполнения задач в интересах организации, снижение текучести кадров и повышение производительности труда» [3, с. 127].

«В общем, система развития персонала организации включает в себя ряд компонентов: профессиональное обучение, ротацию, планирование карьеры сотрудников, делегирование полномочий, переподготовку и повышение квалификации. По нашему мнению, наиболее важным элементом и ключевым звеном в развитии персонала организации является обучение» [20, с. 153].

«Среди основных форм обучения можно выделить следующие:

- повышение квалификации сотрудников, направленное на усовершенствование их навыков и знаний;
- подготовка новых кадров, целью которой является выпуск высококвалифицированных специалистов для различных сфер деятельности;
- переподготовка сотрудников, направленная на получение новых знаний, навыков и профессиональных навыков для смены профессиональной сферы» [8, с. 153].

Процесс обучения персонала сложный и многокомпонентный и требует комплексного подхода к его организации. Очень важно правильно выбрать

необходимый вид обучения, определить его цели и ожидаемые результаты. Целесообразно отметить, что достаточно специфическим этапом является настройка персонала на необходимость такого обучения. С этой целью должна быть согласована система мотивации. Только понимая выгоду от обучения, работники согласятся тратить время и прилагать усилия для других форм работ, кроме выполнения функциональных обязанностей [21, с. 116].

Содержание процесса обучения персонала приведено на рисунке 1.

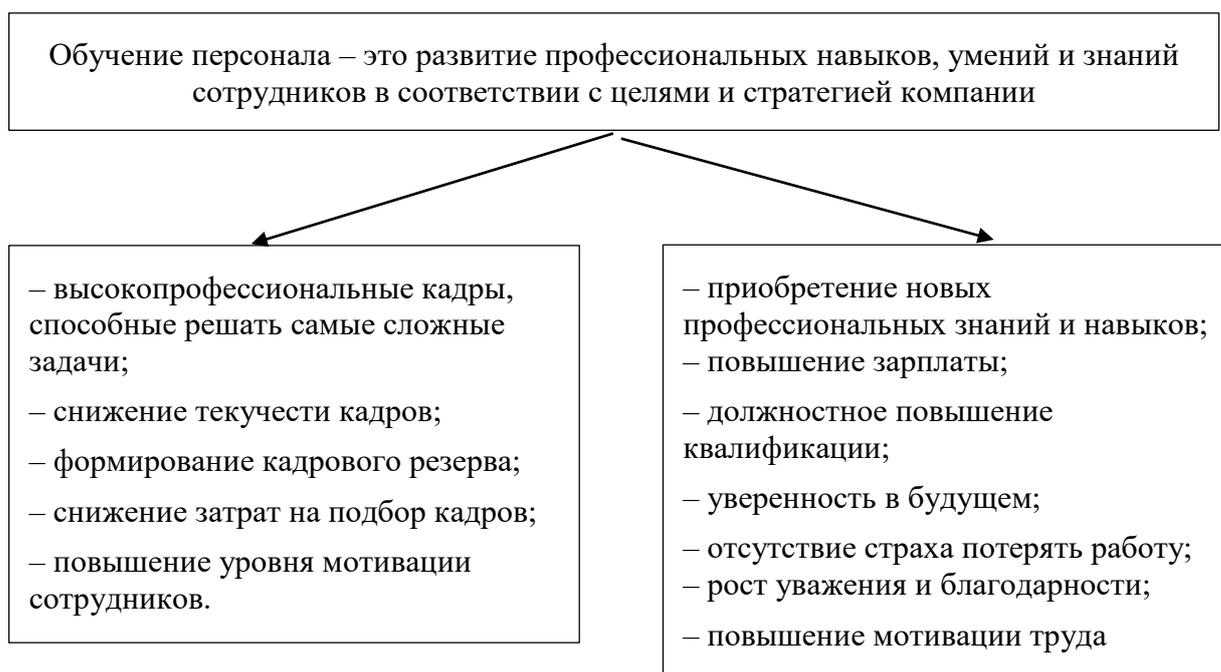


Рисунок 1 – Содержание процесса обучения персонала [23, с. 124]

«Обучение персонала, как неотъемлемая часть процесса управления человеческими ресурсами, является важным элементом для приобретения знаний, навыков и опыта новыми и действующими сотрудниками с целью успешного выполнения текущих задач и достижения целей» [9, с. 129].

«Обучение представляет собой сложный процесс, так как в процессе обучения должны быть найдены новые подходы решения управленческих задач, повышения производительности труда, качества выполнения производственных задач, высоких требований соответствия персонала,

выстраивая систему приоритетов развития всей компании и отдельных подразделений» [16, с. 163].

«Управление обучением подчиненных является одним из ключевых аспектов работы управленцев, или менеджеров. Организация процесса обучения персонала строится на модели обучения, включающей в себя циклы, характерные для проектной деятельности, но адаптированные для обучения и применимые как в сфере образования, так и в сфере управления» [24, с. 162].

Модель обучения персонала организации предусматривает выполнение следующих основных этапов [17, с. 104].

Этап 1. Определения потребностей в обучении.

«Данный этап направлен на выявление индивидуальных образовательных потребностей, возникающих в результате осуществления общих стратегических направлений и целей компании в сфере управления человеческими ресурсами. Определение неотложных потребностей в обучении проводится после проведения консультаций с руководителями различных подразделений организации» [23, с. 126].

Этап 2. Проведение анализа потребностей в обучении сотрудников отделов и подразделений.

«Анализ текущей ситуации в работе отделов и подразделений позволяет выявить конкретные направления для обучения. Также учитывается мнение сотрудников, однако решения принимаются на основе анализа эффективности и выполнения ими своих обязанностей» [25, с. 165].

Этап 3. Распределения ресурсов.

Проведение обучения требует наличия достаточных финансовых ресурсов. Финансовые средства должны быть выделены на обучение в соответствии с выбранными методами и видами обучения. Важно также управлять временными ресурсами для эффективной организации обучения и планирования процесса.

Инвестиции в обучение персонала оцениваются как выгодные для организации, поскольку они способствуют развитию человеческого капитала.

Согласно мнению Е.П. Охрименко, инвестиции в обучение персонала являются инвестиционным проектом, а не затратой [19, с. 183].

Этап 4. Разработка образовательной программы.

Создание учебных программ – это задача, которая лежит на плечах опытных специалистов в области образования. Они основывают свою работу на анализе потребностей конкретных сотрудников или группы сотрудников. Общее управление процессом обучения выполняется руководителем отдела по персоналу [15, с. 83].

«Для составления образовательной программы сотрудника требуется наличие определенных знаний, навыков и опыта, что позволяет правильно выбрать и внедрить программу. Важными критериями при выборе и приеме на работу являются данные, полученные в результате собеседования, а также информация из отчетов и других источников, которые позволяют анализировать потребности сотрудника в обучении» [22, с. 1041].

Этап 5. Воплощение образовательной программы.

Этап 6. Обоснование обучения.

Этап 7. Оценка эффективности процесса обучения.

«В итоге, главными функциями процесса обучения персонала являются:

- сокращение разрыва между текущими навыками сотрудников и требованиями к квалификации;
- построение корпоративной культуры;
- решение целей и задач компании на основе методов обучения персонала;
- мотивация сотрудников к более продуктивной деятельности с использованием обучения» [13, с. 142].

Для профессионального обучения персонала в организации могут использовать разные виды и формы обучения. Специалисты в сфере управления персоналом утверждают, что нет единого универсального метода обучения – каждый имеет свои преимущества и недостатки. Поэтому

большинство современных программ – это комплекс различных приемов представления материала (таблица 1).

Таблица 1 – Виды профессионального обучения персонала [9, с. 173]

Классификационный признак в зависимости от:	Виды профессионального обучения в соответствии с классификационным признаком
соединения учебного процесса и работы в организации	– с отрывом от производства – при прохождении обучения работника освобождают от своих обязанностей; – без отрыва от производства – при обучении работник объединяет его с выполнением своих основных обязанностей
целевого назначения	– первичная подготовка – обучение работника без образования первого раза; – переподготовка – обучение работника, имеющего образование, новой специальности (профессии); – повышение квалификации – получение работником новых знаний, умений и навыков в рамках своей профессии и специальности; обучение – обучение работника с целью профессиональной, социальной адаптации на предприятии
продолжительности обучения	– краткосрочное – обучение в течение не более 5 дней, время активного восприятия информации – до 40 часов; – среднесрочное – обучение в течение не более 6 месяцев; – долгосрочное – обучение более 6 месяцев.
количества слушателей	– индивидуальное; – групповое.

Выбор вида и формы процесса профессионального обучения должен определяться конкретными условиями, в которых организация функционирует, и целями, которые должны быть достигнуты с помощью профессионального обучения.

1.2 Методы управления обучением персонала организации

Управление обучением сотрудников в организации представляет собой критически важный процесс, обеспечивающий развитие организации и усиление квалификации ее персонала. От эффективности управления обучением зависит успех деятельности организации.

Процесс управления обучением сотрудников организации должен быть построен на ясных принципах, гарантирующих максимальную результативность и эффективность.

Важнейшим из этих принципов является осознание потребностей персонала в обучении. Далее следует разработка стратегии обучения, индивидуально адаптированной под цели компании. Третий принцип включает в себя выбор оптимальных методов обучения. Четвертый - это систематическая оценка результатов обучения. Управление обучением должно периодически оценивать эффективность обучения, чтобы определить, достигли ли сотрудники поставленных целей, и выявить самые успешные методики обучения. Пятый принцип заключается в поощрении активности сотрудников в обучении и личностном развитии.

Управление обучением персонала в организации является важной частью успешного управления ресурсами. Рассмотрим методы, которые могут помочь эффективно управлять процессом обучения персонала:

- определение потребностей в обучении. Предусматривает проведение анализа знаний и навыков сотрудников, спроса сотрудников для выявления узких мест и проблем, анализ требований рынка и изменений в отрасли;
- разработка стратегии обучения. Предусматривает определение целей обучения и ожидаемых результатов, выбор методов обучения, установление бюджета для обучения;
- планирование обучения. Предусматривает разработку графика обучения и распределение ресурсов, определение ответственных лиц за проведение обучения, учет специфических потребностей разных отделов и сотрудников;
- подбор и развитие инструкторов. Предусматривает обучение внутренних инструкторов, найм квалифицированных внешних инструкторов или тренеров, постоянное развитие инструкторского персонала;

- оценка обучения. Проведение оценки эффективности обучения через тесты, оценки участников, обратную связь и другие методы, корректировка программ обучения на основе полученных данных;
- мотивация сотрудников. Создание системы поощрений за активное участие в обучении и достижение результатов, поддержка карьерного роста и развития для сотрудников, успешно завершивших обучение;
- использование технологий. Внедрение электронных платформ и систем для управления обучением (LMS), использование мультимедийных материалов и онлайн-ресурсов;
- систематическое обновление программ обучения. Постоянное обновление курсов с учетом изменений в отрасли и технологиях, проведение анализа обратной связи и рекомендаций участников;
- стимулирование обмена знаний. Создание культуры обмена знаний и опытом между сотрудниками, поддержка обучения внутренних экспертов и менторство;
- мониторинг и отчетность. Предусматривает постоянный мониторинг процессов обучения и его результатов, подготовку отчетов для высшего руководства о ходе и эффективности обучения [7, с. 126].

Управление обучением персонала требует систематического и комплексного подхода, а также постоянной адаптации к изменяющимся потребностям и условиям организации [1, с. 138].

В условиях формирования постиндустриального общества решающую роль человеческого капитала в экономической динамике получает новое научное подтверждение. При этом влияние человеческого капитала на экономический рост проявляется не только непосредственно через повышение уровня образованности работников и, как следствие, соответственное повышение производительности труда, но и посредством через повышение инновационной составляющей, что, в свою очередь, зависит от эффективности и ускорения научно-исследовательских разработок, коммерциализации инновационных проектов и их массового внедрения во все сферы

человеческой жизнедеятельности, включая управление человеческими ресурсами [4, с. 552]. В результате внедрения облачных технологий, постоянного совершенствования инструментов People-аналитики, прорывного развития искусственного интеллекта, робототехники и автоматизации существенно меняется формат традиционных профессий, происходит их рекомбинация и распространение новых ролей, устанавливаются новые связи между структурными отделами, кроссфункциональными командами и сетевыми структурами. Далее эти процессы будут только углубляться на новый, более совершенный уровень, что требует переосмысления подходов к перестройке системы корпоративного образования в соответствии с новыми требованиями времени [5, с. 73].

Разработка инновационных подходов к управлению обучением персонала в условиях постепенной цифровой трансформации бизнеса должна основываться на таких исходных положениях [10, с. 194]:

- масштабный переход на новые наукоемкие и информационные технологии в будущем изменит характер труда в направлении исполнительно-репродуктивного к интеллектуально-инновационному, что выдвигает новые требования к уровню квалификации специалистов и полученных ими компетенций. С этих позиций постоянное обучение и переобучение персонала должны стать новой формой жизни, а постоянное совершенствование цифровых навыков должно быть интегрировано в траектории профессионального развития персонала;
- повышение ценности интеллектуального капитала и креативно-эмоционального интеллекта в создании цепей добавочной стоимости требует все большей интеллектуализации и креативизации человеческого труда. Соответственно, в процессе корпоративного образования необходимо использовать те современные формы обучения, которые позволяют развивать не только *hard skills*, а и так называемые *soft skills* и мета-навыки, способствуют формированию

эффективных кросс-функциональных проектных команд и распространение новой культуры так называемого симфоничного топ-менеджмента на засадах горизонтального управления и гибкости бизнес-процессов;

- реформирование современных бизнес-процессов и рабочих процессов под влиянием автоматизации, роботизации и искусственного интеллекта приведет к уменьшению части стандартных профессий с заданным узким набором навыков и повторяемых задач, трансформации функционального контента трудовых процессов в соответствии с требованиями цифровых технологий. В контексте вышеуказанного метода развития персонала не должны отставать от задач компании, а наоборот должны быть интегрированы в общую стратегию развития бизнеса и синхронизироваться с ней во временном горизонте. Соответственно к указанному принципу необходимо согласовывать отдельные этапы цикла развития персонала (определение и оценка зон развития – обратная связь – определение направлений и целей развития – составление плана развития – реализация плана развития);
- предпосылками для развития корпоративного образования на новых основаниях в цифровое время являются расширенные возможности касательно применения в процессе обучения и развития персонала платформ-интеграторов, интегрированных мобильных приложений, чат-ботов на основании использования искусственного интеллекта, инструментов HR-аналитики, облачных систем, VR-технологий. При этом за счет применения технологий дополненной реальности и виртуализации внутреннего пространства существенно расширяются возможности обучения и развития, формируется визуально-эмоциональное представление об особенностях организации и выполнения производственных задач, происходит максимальное

погружение в получаемый уникальный опыт, облегчаются процессы онбординга и адаптации персонала.

Новые требования к обучению в условиях цифровизации бизнес-процессов требуют изменения форм и методов обучения. При этом преимущество должно предоставляться инновационным методам, которые используют наиболее эффективные средства передачи информации, позволяют лучше структурировать информацию и упаковать ее в узкие визуальные форматы, обеспечивают практическую направленность, интерактивность и максимальное привлечение участников учебного процесса, предусматривают инклюзивность инструментов обучения, способствуют личностному развитию персонала и развитию эмоционального интеллекта, создают возможности для использования дистанционного формата и индивидуализации процесса обучения на условиях консультационной поддержки специалистов [26, с. 29]. К таким современным методам обучения персонала можно отнести менторство, секондмент, баддинг, шедоунг, фасилитацию, коучинг, сторителлинг, геймификацию, бизнес-симуляцию, виртуальный тренажер, кейс-метод, тимбилдинг [11, с. 20].

К преимуществам использования инновационных методов управления обучением персонала стоит, в первую очередь, отнести: актуальность материала и его адаптацию под конкретные потребности организации, весомое количество практических занятий непосредственно на рабочем месте, усиление профессионального и межличностного общения работников, постепенный переход от формального к неформальному общению, усиление мотивации работников [12, с. 144]. При этом стоит помнить, что любой из перечисленных методов имеет как преимущества, так и недостатки. Так, непосредственно, качество использования вышеуказанных инновационных методов управления обучением персонала значительной мерой зависит от уровня подготовленности тренера, а поэтому эти методы, которые были действенными в одной компании, могут не сработать в других. В связи с отсутствием четких рекомендаций касательно выбора конкретного инновационного инструмента обучения могут быть избраны неэффективные методы для этой конкретной компании [14, с. 182]. Помимо этого, на начальных этапах внедрение инноваций может иметь место недоверия и негативное восприятие новых инструментов обучения работниками.

«Также важно выделить современные характеристики управления обучением сотрудников в организации, которые способствуют максимальному использованию потенциала персонала и повышению их квалификации. Одной из таких характеристик является индивидуализированный подход к обучению. Современные технологии позволяют создавать обучающие программы, учитывающие уникальные потребности каждого работника. Например, основываясь на результатах оценки их навыков и уровня знаний, можно разработать персональный учебный план, направленный на развитие компетенций» [3, с. 147].

«Другим важным аспектом является использование современных технологий в процессе обучения. Обучение может проводиться как в классе, так и онлайн, что предоставляет сотрудникам возможность учиться в удобное для них время и в месте, выбранном по их усмотрению. Кроме того, в процессе обучения широко применяются интерактивные методики, такие как обучающие игры, кейсы и вебинары, что позволяет привлечь внимание сотрудников и повысить эффективность обучения» [15, с. 105].

Важным компонентом управления процессом обучения является оценка его результативности. По завершении обучения проводится анализ уровня знаний и навыков, приобретенных сотрудниками. Эта информация помогает выявить потребность в корректировках образовательных программ и увеличении эффективности учебного процесса.

Итак, рассмотрев теоретические основы управления обучением персонала организации, можно сделать следующие выводы.

Обучение сотрудников представляет собой важный элемент в системе развития персонала, поскольку эффективность работы организации в целом зависит от квалификации и компетенций ее специалистов. Современные компании должны уделять значительное внимание современным методам обучения персонала, направленным на его рост и повышение профессиональной квалификации.

Для профессионального обучения персонала в организации могут использовать разные виды и формы обучения. Специалисты в сфере управления персоналом утверждают, что нет единого универсального метода обучения – каждый имеет свои преимущества и недостатки. Поэтому большинство современных программ – это комплекс различных приемов представления материала.

Большинство методов управления обучением работников можно разделить на две категории: методы управления обучением на рабочем месте и методы управления обучением вне рабочего места.

Новые требования к обучению в условиях цифровизации бизнес-процессов требуют изменения форм и методов обучения.

При этом преимущество должно предоставляться инновационным методам, которые используют наиболее эффективные средства передачи информации, позволяют лучше структурировать информацию и упаковать ее в узкие визуальные форматы, обеспечивают практическую направленность, интерактивность и максимальное привлечение участников учебного процесса, предусматривают инклюзивность инструментов обучения, способствуют личностному развитию персонала и развитию эмоционального интеллекта, создают возможности для использования дистанционного формата и индивидуализации процесса обучения на условиях консультационной поддержки специалистов.

2 Оценка обучения персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»

2.1 Организационно-экономическая характеристика организации

Полное фирменное наименование организации – Государственное автономное учреждение здравоохранения «Краевая стоматологическая поликлиника».

Сокращенное фирменное наименование организации – ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Юридический адрес организации: 690037, Приморский край, г. Владивосток, ул. Адмирала Кузнецова, д. 64А.

ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» создано на основании приказа отдела здравоохранения Приморского крайисполкома от 5 мая 1980 года № 239.

В соответствии с распоряжением Администрации Приморского края от 1 декабря 2010 года № 619-ра «О казенных и бюджетных учреждениях Приморского края» переименовано в государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая стоматологическая поликлиника».

«В соответствии с распоряжением Администрации Приморского края от 12 апреля 2011 года № 88-ра «О создании автономных учреждений Приморского края путем изменения типа существующих бюджетных учреждений Приморского края» изменен тип учреждения и оно переименовано в государственное автономное учреждение здравоохранения Краевая стоматологическая поликлиника» [18].

Учредителем ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является Приморский край. От имени Приморского края функции и полномочия учредителя организации в пределах своей компетенции осуществляют Правительство Приморского края, министерство здравоохранения Приморского края, министерство имущественных и земельных отношений Приморского края.

ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, счета в кредитных организациях и лицевые счета в территориальных органах Федерального казначейства, круглую печать со своим полным наименованием и изображением герба Приморского края, штамп, бланки.

Целью деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является сохранение и укрепление состояния здоровья населения, повышение доступности и улучшение качества оказания стоматологической медицинской помощи, оказание медицинской помощи населению в соответствии с программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» оказывает следующие виды услуг [18]:

- терапия и лечение зубов (лечение кариеса и его осложнений, коррекция некариозных поражений зуба, устранение заболеваний воспалительного характера слизистой оболочки ротовой полости);
- гигиена полости рта;
- ортодонтия (диагностика, профилактика и лечение врождённых аномалий зубочелюстного аппарата, в том числе и коррекция прикуса);
- протезирование и имплантация (восстановление анатомической целостности зубного ряда, а также максимально полную компенсацию утраченной функции зубочелюстного аппарата);
- хирургическая (решение стоматологических проблем, которые не поддаются коррекции терапевтическими методами);
- детская стоматология (предупреждение и устранение заболевания зубочелюстного аппарата у пациентов стоматологической клиники детского возраста).

Пациенты, имеющие полис обязательного медицинского страхования, получают следующие виды бесплатной медицинской помощи:

- плановые консультации;
- диагностические услуги;
- серебрение зубов (пациенты до 7 лет);
- лечение кариеса и его осложнений с наложением пломбы из цемента, материалов химического и светового отверждения отечественного производства;
- лечение заболеваний слизистой оболочки полости рта — три посещения до стабилизации процесса;
- лечение заболеваний краевого пародонта (гингивит, парадонтит, парадонтоз) – три посещения до стабилизации процесса;
- изготовление базисной пластинки при ортодонтическом лечении (пациенты до 18 лет);
- анестезия при удалении и лечении зубов растворами группы артикаин, мепивокаин и т.п. (пациенты до 18 лет);
- анестезия при удалении и лечении зубов препаратами, входящими в ЖНВЛП (пациенты старше 18 лет);
- удаление временных и постоянных зубов;
- профессиональная гигиена полости рта и зубов с использованием одноразовых щеток (пациенты до 18 лет);
- оказание неотложной стоматологической помощи;
- рентгенологическое обследование зубов и челюстей по показаниям и направлению врача поликлиники.

Перечень платных медицинских услуг, оказываемых населению в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»:

- предоставляемые по желанию пациентов, а также пациентам, не имеющим полиса ОМС: плановые консультации; диагностические услуги; лечебные услуги;
- применение альтернативных технологий, не предусмотренных медико-экономическими стандартами, при условии, что пациенту были предложены соответствующие бесплатные технологии и

методы лечения данного заболевания, о чём свидетельствует подписанный им договор: лечение кариеса и его осложнений;

- ортодонтическая коррекция с применением брекетов;
- профилактические мероприятия по предупреждению кариеса и заболеваний краевого пародонта;
- зубное протезирование;
- имплантация зубов [18].

Далее рассмотрим организационную структуру ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» (рисунок 2).



Рисунок 2 – Организационная структура ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»

Текущее руководство (оперативное управление) организацией осуществляет руководитель организации – Директор, назначаемый на

должность, и увольняется с нее по решению Департамент здравоохранения в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ. Срок найма, права, обязанности и ответственность Директора, условия его материального обеспечения, другие условия найма определяются договором.

«У ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» организационная структура является линейно-функциональной. Такой принцип организации очень удобен, поскольку соединяет в себе два взаимодополняющие способы: линейный и функциональный. Линейный способ обеспечивает связь подчиненного с непосредственным руководителем. К его преимуществам можно отнести то, что в каждого подчиненного имеется только один непосредственный руководитель, линейные связи наиболее короткие и поэтому здесь отсутствуют большие потери информации при передаче с одного на другой уровень. Функциональные связи дополняют линейные связи» [18].

В структуре ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» в комплексе присутствует стоматологическая поликлиника, и другие подразделения. Параклиническую и диагностическую службу представляют кабинет рентгенографии, кабинет физиотерапии.

Далее проведем анализа основных показателей деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», используя данные отчетности организации, которые представлены в Приложении А, на рисунках А.1-А.4, Приложении Б, на рисунках Б.1-Б.4, Приложении В, на рисунках В.1-В.5, Приложении Г, на рисунках Г.1-Г.5 (таблица 2).

Из данных таблицы 2 и рисунка 3 видно, что в 2021 году доходы организации увеличились в 3,18 раз, а расходы увеличились в 3,34 раза, что обусловило отрицательный операционный результат и ухудшение рентабельности деятельности организации.

В 2021 году численность персонала увеличилась на 228 человек, что было обусловлено расширением поликлиники. Но при этом среднегодовая выработка уменьшилась на 31,25%, что при росте среднегодовой заработной

платы на 13,55% указывает на снижение эффективности использования персонала организации.

Таблица 2 – Анализ основных показателей деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» за 2020-2022 годы

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2021-2020гг.		2022-2021гг.	
				Абс. Изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс.Изм. (+/-)	Темп прироста, %
1. Доходы, тыс.руб.	79453	252312	490946	172859	217,56	238634	94,58
2. Расходы, тыс.руб.	79199	264199	456866	185000	233,59	192667	72,92
3. Чистый операционный результат, тыс.руб.	254	-11887	34080	-12141	-4779,92	45967	-386,70
4. Основные средства, тыс.руб.	3536	29799	58546	26263	742,73	28747	96,47
5. Активы, тыс. руб.	19535	100034	124707	80499	412,08	24673	24,66
6. Среднесписочная численность ППП, чел.	63	291	278	228	361,90	-13	-4,47
7. Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	37301	195648	332083	158347	424,51	136435	69,73
8. Среднегодовая выработка работающего, тыс.руб. (стр1/стр.6)	1261,16	867,05	1765,99	-394,11	-31,25	898,94	103,68
9. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб. (стр11/стр10)	592,08	672,33	1194,54	80,25	13,55	522,21	77,67
10. Фондоотдача (стр1/стр8)	22,47	8,47	8,39	-14,00	-62,32	-0,08	-0,96
11. Оборачиваемость активов, раз (стр1/стр5)	4,07	2,52	3,94	-1,54	-37,99	1,41	56,08
12. Рентабельность деятельности, % (стр3/стр1) ×100%	0,32	-4,71	6,94	-5,03	-	11,65	-

На рисунке 3 представим динамику финансовых результатов ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

В 2022 году наблюдался рост доходов организации на 94,58%, что было сопровождено увеличением расходов на 72,92%. Этот процесс привел к увеличению чистого операционного результата на 45967 т.р. и повышению рентабельности деятельности на 11,65%. Одновременно с этим отмечалось снижение фондоотдачи на 62,32% и оборачиваемости активов на 37,99%, что

указывает на уменьшение эффективности использования основных средств и активов организации. Эти два факта свидетельствуют о разнообразии и динамике процессов в организации в 2022 году.

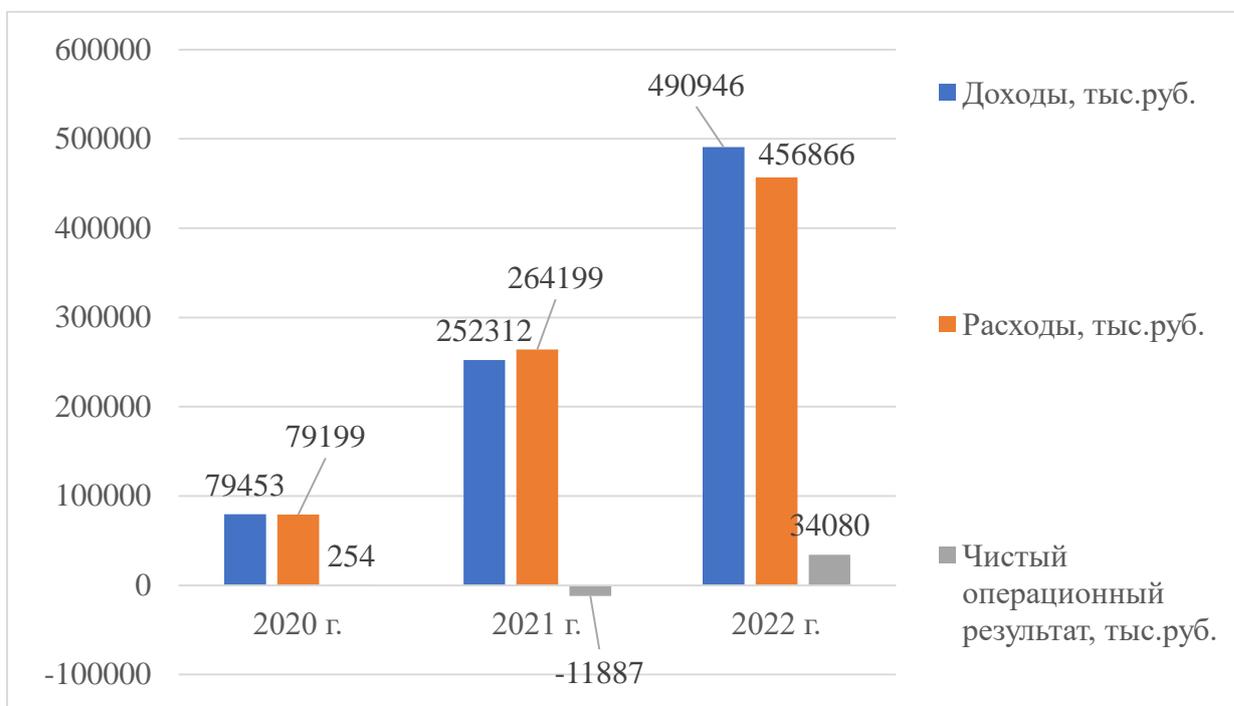


Рисунок 3 – Динамика финансовых результатов ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» за 2020-2022 годы

Количество сотрудников в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» сократилось на 13 человек, в то время как среднегодовая производительность увеличилась в 2,04 раза. Это свидетельствует о повышении эффективности использования человеческих ресурсов в организации, особенно учитывая рост уровня оплаты труда на 77,67%.

Кроме того, в 2022 году наблюдалось снижение фондоотдачи на 0,96% и увеличение оборачиваемости активов на 56,08%. Эти изменения указывают на снижение эффективности использования основных средств и одновременное улучшение эффективности использования активов в организации.

В итоге, анализ ключевых показателей деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» дает нам основание полагать, что организация расширила свою деятельность, увеличила свою эффективность, улучшила использование персонала, но снизила эффективность использования своих основных средств и активов.

2.2 Анализ управления обучением персонала в организации

В ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» функция по управлению обучением персонала возложена на инспектора по кадрам, который при этой работе руководствуется действующим законодательством РФ, приказами Министерства здравоохранения РФ, приказами главного врача, Уставом, Коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка поликлиники.

На рисунке 4 представим схему управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».



Рисунок 4 – Схема управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»

Рассмотрим более подробно этапы управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»:

- специалист по кадрам определяет самостоятельно потребность в обучении медицинского персонала организации и составляет планы обучения персонала и доводит их до работников;
- далее определяются подходящие методы обучения согласно тем, которые доступны для данной организации и согласно бюджету организации.

Как видим, процесс управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является достаточно ограниченным, поскольку в процессе определения потребности в обучении медицинского персонала не учитывается мнения руководителей отделов, не проводится оценка эффективности обучения и мотивация сотрудников на обучение.

Согласно должностной инструкции, инспектор кадров ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» «выполняет следующие задачи [18]:

- составляет распорядительные документы по личному составу;
- организует документооборот, обеспечивающий оперативный контроль за движением и исполнением поручений руководства в работе с кадрами;
- организует контроль за исполнением приказов по кадрам;
- ведет учет личного состава при принятии, переводе и увольнении работников;
- ведет учет и регистрацию документов по кадрам;
- ведет учет предоставления отпусков;
- обеспечивает учет изменений, касающихся лиц работников;
- ведет учет состояния подготовки, переподготовки и аттестации кадров;
- оформляет, ведет и учитывает трудовые книжки;
- оформляет документы о назначении пенсий;
- подготавливает документы для государственной статистической отчетности;

- готовит документы для отчетности, которая подается в государственную службу занятости;
- готовит документы к архивному хранению.

Далее проведем анализ динамики и состава персонала и движения персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника». В таблице 3 представим анализ состава и динамики персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Таблица 3 – Анализ состава и динамики персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» за 2020-2022 годы

Категории работников	Годы			Абсол. отклон., +/-		Относ. отклон., %	
	2020г.	2021г.	2022г.	2021г./2020г.	2022г./2021г.	2021г./2020г.	2022г./2021г.
Врачи	14	51	50	37	-1	264,29	-1,96
Средний медицинский персонал	26	136	128	110	-8	423,08	-5,88
Младший медицинский персонал	14	86	82	72	-4	514,29	-4,65
Прочий персонал	9	18	18	9	0	100	0
Итого:	63	291	278	228	-13	361,90	-4,47

Данные таблицы 3 демонстрируют, что в течение 2021 года количество сотрудников увеличилось на 228 человек, что составило рост в 4,62 раза. Этот положительный тренд был спровоцирован расширением деятельности организации, что привело к увеличению численности работников во всех категориях.

Однако в 2022 году произошло сокращение численности персонала на 13 человек, что составило 4,47% от общего числа. Это снижение численности сотрудников было следствием оптимизации деятельности организации, что привело к сокращению численности во всех категориях работников.

В таблице 4 представим анализ структуры персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Изложенная информация свидетельствует о значительных изменениях в структуре сотрудников организации. Особое внимание следует уделить изменениям в удельных весах различных категорий персонала, что позволит лучше понять динамику организации. Анализ показал, что наибольший удельный вес в структуре персонала принадлежит среднему медицинскому персоналу, и этот показатель вырос с 41,27% до 46,04%.

Таблица 4 – Анализ структуры персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» за 2020-2022 годы

Категории работников	2020г.		2021г.		2022г.		Измен. удел. веса, %	
	тыс.руб.	%	тыс.руб.	%	тыс.руб.	%	2021г./2020г.	2022г./2021г.
Врачи	14	22,22	51	17,53	50	17,99	-4,70	0,46
Средний медицинский персонал	26	41,27	136	46,74	128	46,04	5,47	-0,69
Младший медицинский персонал	14	22,22	86	29,55	82	29,50	7,33	-0,06
Прочий персонал	9	14,29	18	6,19	18	6,47	-8,10	0,29
Итого:	63	100	291	100	278	100	-	-

На рисунке 5 представим структуру персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».



Рисунок 5 – Структура персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» за 2020-2022 годы

Следовательно, средний медицинский персонал стал более значимой частью организации.

Также наблюдается снижение удельного веса врачей с 22,22% до 17,99% и младшего медицинского персонала с 22,22% до 29,50%. Эти изменения можно объяснить расширением масштабов деятельности организации, что привело к увеличению числа среднего медицинского персонала.

Следовательно, удельный вес прочего персонала уменьшился с 14,29% до 6,47%. Это свидетельствует о реорганизации структуры персонала в организации, с фокусом на усилении медицинского состава. Таким образом, анализ структуры персонала организации указывает на изменения, которые могли быть вызваны расширением масштабов ее деятельности.

Более подробные данные о движении персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» могут быть представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ движения персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» за 2020-2022 годы

Категории работников	Годы			Абсол. отклон., +/-		Относ. отклон., %	
	2020г.	2021г.	2022г.	2021г./2020г.	2022г./2021г.	2021г./2020г.	2022г./2021г.
Среднесписочная численность персонала, чел.	63	291	278	228	-13	361,90	-4,47
Принято работников, чел.	4	241	8	237	-233	5925	-96,68
Выбыло работников, чел.	1	13	21	12	8	1200	61,54
Выбыло работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины, чел.	1	13	21	12	8	1200	61,54
Коэффициенты оборота:	-	-	-	-	-	-	-
- по приему	6,35	82,82	2,88	76,47	-79,94	-	-
- по выбытию	1,59	4,47	7,55	2,88	3,09	-	-
- общего оборота	7,94	87,29	10,43	79,35	-76,85	-	-
- текучести кадров	1,59	4,47	7,55	2,88	3,09	-	-
- постоянства кадрового состава	92,06	12,71	89,57	-79,35	76,85	-	-

На рисунке 6 представим динамику коэффициентов движения персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

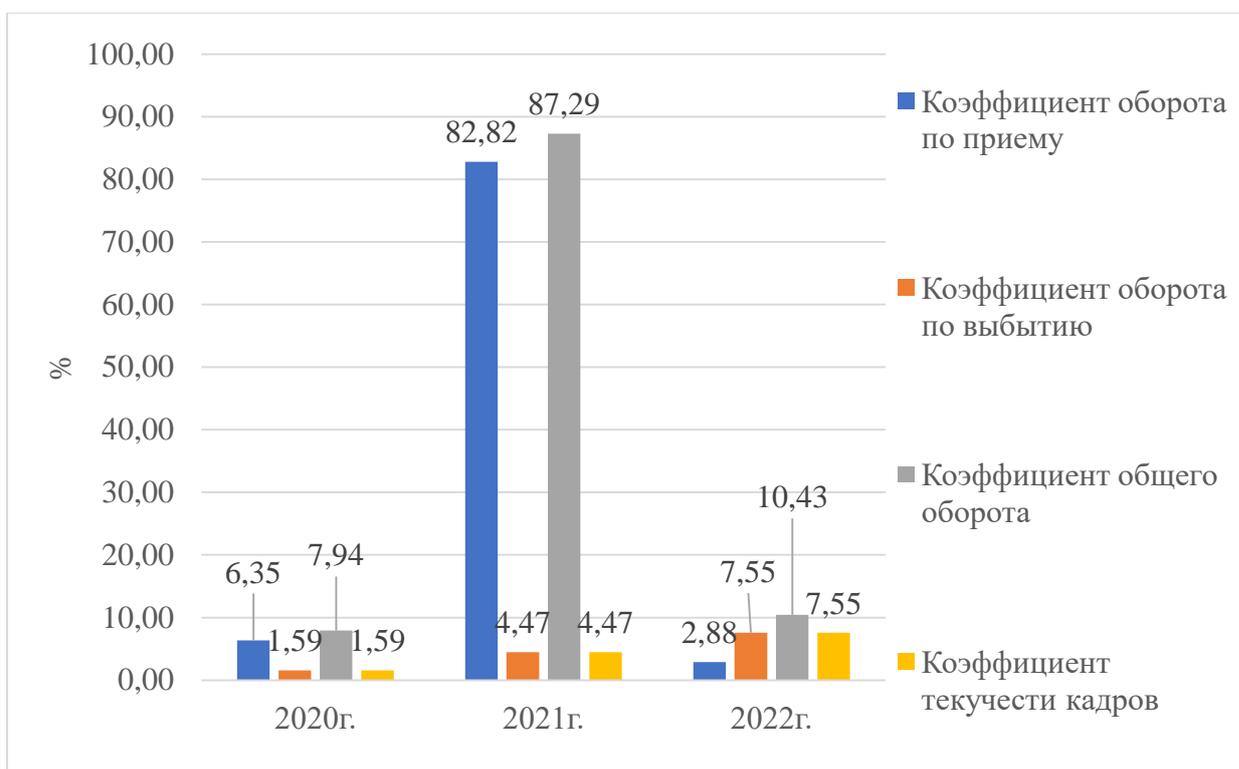


Рисунок 6 – Динамика коэффициентов движения персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» за 2020-2022 годы

Данные, представленные выше, свидетельствуют о том, что в рассматриваемом периоде наблюдалось ухудшение ситуации с текучестью персонала внутри организации. Это подтверждается увеличением коэффициента выбытия сотрудников (с 1,59% до 7,55%) и общего коэффициента текучести кадров. Кроме того, коэффициент постоянства кадрового состава снизился с 92,06% до 89,57%, что также указывает на негативное развитие событий.

Эти изменения свидетельствуют о возможных проблемах в управлении персоналом и структуре организации. Важно обратить внимание на эту негативную тенденцию и предпринять соответствующие меры для улучшения ситуации.

Основными формами обучения персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является формальное и неформальное обучение.

Формальное образование медицинских работников осуществляется в форме получения образовательного-научного и научного уровней высшего образования в области знаний «Здравоохранение».

Неформальное образование медицинских работников осуществляется в форме:

- повышение квалификации на циклах тематического усовершенствования в заведениях (на факультетах) последипломного образования, в том числе по смешанной (дневной и дистанционной) форме образования, продолжительностью от 1 недели до 2 и более недель;
- прохождение медицинской стажировки в заведении здравоохранения за пределами заведения, где работает специалист;
- участия в научной, научно-практической конференции, конгрессе, симпозиуме, съезде;
- профессиональное развитие по дистанционной форме обучения с использованием электронных обучающих ресурсов;
- обучение на симуляционных тренингах или тренингах по овладению практическими навыками, в том числе во время научно-практических конференций, симпозиумов, съездов, конгрессов;
- проведение симуляционных тренингов или тренингов по овладению практическими навыками, в том числе во время научно-практических конференций, симпозиумов, съездов, конгрессов;
- тематического обучения (профессиональные школы, семинары, мастер-классы и т.п.);
- проведение тематического обучения по меньшей мере на региональном уровне (профессиональные школы, тренинги, семинары, мастер-классы).

В целях планирования повышения квалификации работников ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» специалистом по кадрам ежегодно составляется план обучения по циклам: профессиональной переподготовки,

сертификационного, тематического усовершенствования. Существует практика внепланового обучение.

Данные о повышении квалификации врачей и среднего медицинского персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Повышение квалификации врачей и среднего медперсонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» за 2020-2022 годы

Категории работников	Годы			Абсол. отклон., +/-		Относ. отклон., %	
	2020г.	2021г.	2022г.	2021г./2020г.	2022г./2021г.	2021г./2020г.	2022г./2021г.
Врачи							
Профессиональная переподготовка	2	4	1	2	-3	100	-75
Сертификационные циклы	2	2	1	0	-1	0	-50
Тематическое совершенствование	1	0	0	-1	0	-100	-
Участие в конференциях	4	2	2	-2	0	-50	0
Обучение в рамках непрерывного медицинского образования	2	1	1	-1	0	-50	0
Профессиональная переподготовка	5	3	2	-2	-1	-40	-33,33
Сертификационные циклы	3	1	1	-2	0	-66,67	-

Из данных таблицы 6 видно, что за анализируемый период, не смотря на существенный рост численности персонала организации, наблюдается снижение численности медицинского персонала, который проходил повышение квалификации за исследуемый период. Это является негативной тенденцией и указывает на ухудшение управления обучением персонала организации.

Итак, по результатам анализа управления обучением персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», определены следующие основные проблемы:

- ухудшение движения персонала и рост текучести кадров (см. таблицу 5);
- не смотря на существенный рост численности персонала организации, наблюдается снижение численности медицинского персонала, который проходил повышение квалификации за исследуемый период (см. таблицу 6).

Это указывает на необходимость разработки мероприятий по совершенствованию управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

Таким образом, оценив обучение персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», сформулируем следующие выводы.

ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» создано на основании приказа отдела здравоохранения Приморского крайисполкома от 5 мая 1980 года № 239. Целью деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является сохранение и укрепление состояния здоровья населения, повышение доступности и улучшение качества оказания стоматологической медицинской помощи, оказание медицинской помощи населению в соответствии с программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Анализ ключевых показателей деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» дает нам основание полагать, что организация расширила свою деятельность, увеличила свою эффективность, улучшила использование персонала, но снизила эффективность использования своих основных средств и активов.

В ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» функция по управлению обучением персонала возложена на инспектора по кадрам, который при этой работе руководствуется действующим законодательством

РФ, приказами Министерства здравоохранения РФ, приказами главного врача, Уставом, Коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка поликлиники.

Было определено, что процесс управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является достаточно ограниченным, поскольку в процессе определения потребности в обучении медицинского персонала не учитывается мнения руководителей отделов, не проводится оценка эффективности обучения и мотивация сотрудников на обучение.

Основными формами обучения персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является формальное и неформальное обучение. В целях планирования повышения квалификации работников ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» специалистом по кадрам ежегодно составляется план обучения по циклам: профессиональной переподготовки, сертификационного, тематического усовершенствования. Существует практика внепланового обучения.

По результатам анализа управления обучением персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», определены следующие основные проблемы:

- ухудшение движения персонала и рост текучести кадров;
- не смотря на существенный рост численности персонала организации, наблюдается снижение численности медицинского персонала, который проходил повышение квалификации за исследуемый период.

Это указывает на необходимость разработки мероприятий по совершенствованию управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника».

3 Пути совершенствования управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию управления обучением персонала в организации

Согласно проведенному анализу управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», выделим основные проблемы процесса управления обучением персонала в исследуемой организации:

- процесс управления обучением персонала в организации является достаточно ограниченным, поскольку в процессе определения потребности в обучении медицинского персонала не учитывается мнения руководителей отделов, не проводится оценка эффективности обучения и мотивация сотрудников на обучение;
- ухудшение движения персонала и рост текучести кадров;
- не смотря на существенный рост численности персонала организации, наблюдается снижение численности медицинского персонала, который проходил повышение квалификации за исследуемый период.

Для устранения выявленных недостатков и совершенствования управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» предлагается следующая усовершенствованная схема управления обучением персонала в исследуемой организации (рисунок 7).

Согласно предложенной схеме для совершенствования управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» предлагаются следующие мероприятия:

- внедрение управления повышением квалификации медицинских работников организации;
- внедрение инновационного метода обучения медицинских работников – кейс-метода.



Рисунок 7 – Усовершенствованная схема управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»

Рассмотрим предложенные мероприятия подробнее.

Мероприятие 1. Внедрение управления повышением квалификации медицинских работников организации.

Поскольку процесс управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является достаточно ограниченным (что было определено по результатам проведенного анализа), поэтому предлагается ввести управление повышением квалификации медицинских работников организации.

Данное управление будет начинаться с того, что специалист по кадрам, используя кадровые документы и отчетность, будет определять работников, которым необходимо пройти обучение. Совместно с руководителями отделов организации окончательно согласовывается список тех, кто будет проходить обучение, и определяется тематика обучения. И далее, используя эти данные, специалист по кадрам составляет план обучения работников организации на год и доводит до каждого работника.

Также специалист по кадрам совместно с руководителями отделов определяет методы обучения, которые больше всего подходят в каждом

отдельном случае. И далее работники организации согласно плана-графика проходят утвержденное обучение.

Также в качестве совершенствования процесса управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» предлагается внедрение оценки персонала по результатам обучения.

Оценка персонала по результатам обучения, главным назначением которого есть установление факта соответствия работников должностям (работам), которые они занимают (выполняют), включает три этапа:

- подготовка к проведению оценки;
- проведение оценивания;
- принятие решений по результатам оценки.

Подготовительный этап – один из самых ответственных, поскольку от того, насколько своевременно, четко и в соответствии с разработанными порядком и процедурами будут выполнены все работы и зависят результаты оценки. Подготовка к проведению итогового комплексного оценивания организуется руководством организации. На этом этапе устанавливаются сроки, утверждается состав комиссии, список работников, подлежащих оценке, график его проведения, задачи руководителей и сотрудников службы персонала.

Графики оценивания составляются специалистом по кадрам вместе с руководителями структурных подразделений организации, утверждаются приказом руководителя организации и заранее, но не позднее чем через месяц (в случае аттестации — через два месяца), уведомляются работники, подлежащие оценке.

Оценочные формы на работников заполняют непосредственные руководители. К процедуре оценки могут быть привлечены и другие субъекты: высшие руководители, коллеги и работники, которые имеют служебные взаимосвязи с оцениваемым работником, занимающих руководящие должности.

После подробного ознакомления с представленными материалами, беседы с работником, при необходимости выступления руководителя комиссия голосованием принимает одно из трех решений:

- соответствует должности;
- соответствует должности в условиях выполнения рекомендаций комиссии с повторной оценкой через год;
- не отвечает должности.

Комиссия имеет право вносить предложения по:

- повышение должностных окладов (окладов, тарифных ставок);
- установлению или повышению размера надбавок за высокие достижения в труде руководителям, профессионалам, специалистам и техническим служащим, профессиональное мастерство рабочим, выплаты премий (бонусов);
- присвоение (повышение, подтверждение) работнику категории, разряда, грейда, ранга, класса;
- повышение в должности;
- зачисление в резерв на заполнение вакантных должностей руководителей;
- перевод в другое подразделение с учетом индивидуально личностных характеристик, компетентности и профессиональной подготовки;
- определение направлений улучшения результатов деятельности;
- изменение стиля и методов работы и т.д.

Мероприятие 2. Внедрение инновационного метода обучения медицинских работников – кейс-метода.

«В настоящее время для обучения и повышения квалификации специалистов в разных сферах используется и активно развивающийся кейс-метод (Case Based Learning). Это исследовательский подход, который используется для глубокого и многогранного понимания сложной проблемы в контексте реальной жизни, который направлен не на получение новых знаний, как на формирование профессиональной компетентности, умений и навыков

умственной деятельности. Использование кейс-метода для профессионального развития медицинского персонала должно включать набор предлагаемых клинических случаев пользователям в процессе обучения для анализа в интерактивном режиме. Последним порой все большую популярность приобретает мультимедийный способ представления кейсов» [13, с. 183].

Внедрение кейс-метода в управление образовательным процессом медицинского персонала обусловлено актуальной потребностью в совершенствовании подготовки будущих врачей. Требуется не только углубление практических навыков, но и обеспечение высокого уровня теоретических знаний после окончания базового образования.

Дефицит непрерывной обратной связи и ограничения в области практической иллюстрации клинических сценариев являются главными проблемами, с которыми сталкиваются будущие врачи в рамках традиционной системы клинического медицинского образования. Эти ограничения приводят к недостаточной подготовке студентов к реальным ситуациям в медицинской практике.

Традиционная система образования в медицине часто ограничивается лекциями и учебными пособиями, что не всегда позволяет студентам понимать, как применять полученные знания на практике. Отсутствие непрерывной обратной связи между учениками и преподавателями также создает преграды для развития навыков и улучшения качества обучения.

Однако современные образовательные технологии и методики могут помочь преодолеть эти проблемы. Внедрение интерактивных симуляторов и виртуальных обучающих сред в учебный процесс позволяет студентам более полноценно практиковать различные клинические сценарии. Также, электронные системы обратной связи позволяют ученикам получать непосредственные рекомендации и корректировки от опытных преподавателей.

В современном медицинском образовании сегодня нельзя обойтись без внедрения кейс-метода обучения, взаимодействия с интерактивными веб-технологиями и компьютерным моделированием. Основанные на реальных клинических данных, таких как результаты ЭКГ, Эхо-КГ, КТ и другие диагностические методы, эти инновационные подходы позволяют студентам и врачам более точно прогнозировать оптимальные методы обследования и лечения в индивидуальных клинических сценариях, соблюдая высочайшие международные стандарты и рекомендации. Подобные подходы значительно снижают риски для пациентов и вносят существенный вклад в улучшение качества медицинской помощи.

«Предпосылками внедрения в систему профессионального развития медицинского персонала кейс-метода с помощью интерактивных веб-технологий являются:

- периодическое отсутствие тематических пациентов для демонстрации, невозможность практической иллюстрации всего обилия клинических случаев;
- необходимость углубления практического аспекта качественной последипломной подготовки и сохранение должного уровня теоретических знаний;
- необходимость оптимизации традиционных средств, методов и форм обучения;
- необходимость качественной визуализации дополнительных методов обследования;
- необходимость усовершенствования методов контроля знаний, внедрение компьютерного тестирования;
- необходимость внедрения в образовательный процесс новых информационно-образовательных веб-технологий обучения, что повышают эффективность преподавания и обучения» [5, с. 73].

«Кейс-метод обучения в системе профессионального развития медицинского персонала может реализоваться с помощью следующих компонентов:

- презентация клинических случаев (рассказное изложение клинического случая);
- тренажеры клинических случаев (сочетание конкретного клинического случая с логически связанными тестовыми заданиями);
- интерактивные тренажеры отработки практических навыков (сочетание теоретического материала по конкретной теме с большим количеством тестовых клинических ситуационных задач);
- медицинский образовательный веб-квест (сочетание нескольких тем в рамках одной проблемной задачи с элементами интерактивной игры в стиле детектива, построением сценария с ветвлением и сочетанием теоретического материала по нескольким темам, с отработкой практических навыков и тестовыми задачами)» [13, с. 191].

Данное направление приобретает новые грани и широкое распространение в современном мире благодаря расширению применения технологии веб-квестов. В этом контексте появляются разнообразные типологии веб-квестов. Особое внимание уделяется изучению их структурных особенностей и функциональных возможностей (см. рисунок 8).

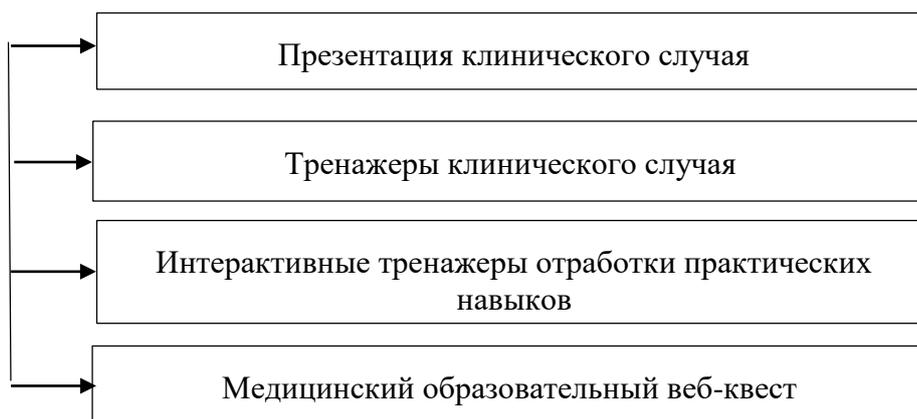


Рисунок 8 – Основные составляющие кейс-метода в системе профессионального развития медицинского персонала

«Само название «web-квест» происходит от двух составляющих: веб (от англ. web – паутина) – это всемирная система, которая предоставляет доступ к связанным между собой документам, что находятся на разных компьютерах, подключенных к Интернету. Всемирная сеть состоит из миллионов Web-серверов, расположенных по всему миру. Web-сервер – это программа, используемая для передачи данных на подключенных к сети компьютерах. И квест (от англ. quest – поиск, приключение) в современной педагогической литературе трактуется как поиск, исследование. Понятие web-квест означает выполнение задач с элементами ролевой игры во время использования информационных ресурсов или специальным образом организованный вид исследовательской деятельности, для выполнения которой учащиеся осуществляют поиск информации в сети Internet по указанным адресам» [9, с. 192].

Интеграция в образовательный процесс web-квеста не требует от его участников особых технических навыков. Однако, это внедрение способствует развитию критического и абстрактного мышления у обучающихся. Кроме того, web-квест способствует развитию умения проводить сравнительный анализ, систематически анализировать информацию и структурировать ее, а также совершенствовать навыки самостоятельного планирования и

постановки целей. Этот метод позволяет студентам активно исследовать различные аспекты медицинской тематики, включая учебный материал, темы, связанные с медицинской помощью, диагностикой и лечением различных заболеваний, а также конкретные клинические ситуации. Участники могут построить свою собственную образовательную траекторию, что способствует выбору стратегии обучения, соответствующей их интересам и способностям. Они могут планировать свои учебные результаты в различных областях, будь то теоретическое исследование, практическое применение, эксперименты, исторический анализ или коррекционная работа. В итоге, использование web-квеста способствует увеличению познавательной активности учащихся и их мотивации к обучению.

Медицинский web-квест открывает перед медицинскими работниками уникальную возможность создания собственного образовательного маршрута. Это инновационное решение в области профессионального развития внутренних медицинских специалистов, которое обогащает методики обучения с использованием разнообразных электронных инструментов и форм предоставления медицинской информации.

«Мировая практика наработала целый ряд моделей построения web-квестов:

- созданные преподавателем или учениками сценарии проектной деятельности по разным актуальным (интересным для обсуждения, острым, проблемным) темам при использовании многочисленных информационных ресурсов;
- организованный вид самостоятельной исследовательской деятельности с использованием возможностей Интернета;
- организованная специальным образом web-страница;
- инновационный способ организации самостоятельной работы учащихся;
- разработанный самостоятельно на основе дидактической структуры ресурс Интернет и предложенный для выполнения;

- дидактическая модель осмысления, толкования рациональной работы с персональным компьютером и информационными ресурсами Интернет» [23, с. 206].

Современный образовательный web-квест в области медицины может включать в себя элементы, характерные как для игровых web-квестов, так и для исследовательских проектов. Этот формат может быть описан как смесь детектива, где решение задачи диагностики становится ключевым моментом, анализа клинического случая и методов дифференциальной диагностики.

С другой стороны, исследовательские web-квесты сосредотачивают внимание на углубленном изучении определенной медицинской темы. Такие образовательные форматы становятся все более популярными в медицинском образовании, обогащая процесс обучения и позволяя студентам и профессионалам в медицине более глубоко погрузиться в мир медицинских знаний.

Таким образом, интеграция кейс-метода с использованием интерактивных веб-технологий в образовательный процесс становится существенной составляющей современного активного обучения, как во время учебы до получения диплома, так и на последующих ступенях профессионального развития. Этот инновационный подход способствует активному усвоению материала студентами и специалистами, развивает у них навыки критического мышления, анализа, синтеза, классификации и оценки информации. Кроме того, он способствует формированию новых компетенций, включая развитие навыков в области информационной грамотности и расширение словарного запаса. Этот метод также подчеркивает важность развития креативных способностей студентов и профессионалов, поощряя их исследовательскую и творческую активность. Кроме того, он развивает способность применять теоретические знания в решении конкретных клинических задач, что является неотъемлемой частью повседневной практики медицинских специалистов.

Применение метода кейс-метода в области развития профессиональных навыков медицинских работников с применением интерактивных веб-технологий для анализа реальных клинических случаев является эффективным способом создания разнообразных ситуаций в клинической практике. Этот метод использует современные веб-технологии, включая редкие клинические случаи, для развития навыков диагностики и лечения, а также определения оптимальных стратегий в различных клинических сценариях. Важным аспектом такого обучения является возможность многократной практики и применения рекомендуемых алгоритмов с неограниченным числом повторений, что способствует постоянному совершенствованию навыков медицинских специалистов. Этот индивидуальный подход к обучению улучшает качество медицинской помощи и способствует более квалифицированному предоставлению медицинских услуг.

Данный уникальный подход к улучшению качества медицинского образования путем создания коллекции детальных клинических случаев с визуализацией результатов обследования, несомненно, приносит ряд значительных выгод. Во-первых, он обеспечивает безопасность и комфорт для пациентов, так как виртуальный клинический опыт лишен риска, связанного с реальными процедурами. Во-вторых, студенты и медицинские специалисты могут получать объективную оценку своего уровня мастерства через тестирование на основе этих виртуальных случаев.

Кроме того, гибкость этой методики позволяет проводить тренинги и обучение в медицинской сфере в удобное время, независимо от сложного графика работы в здравоохранении. Это особенно важно, учитывая неотложность и специфику медицинской практики. Этот инновационный метод также позволяет частично децентрализовать обязанности преподавателя, перекладывая их на виртуальный тренажер, что способствует развитию навыков самостоятельного принятия решений у будущих медицинских специалистов. Таким образом, данный подход увеличивает

эффективность обучения в медицинской области, предлагая современные и высокотехнологичные методики.

Перейдем теперь к оценке эффективности внедрения предложенных мероприятий.

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий

В таблице 7 представим расходы на внедрение предложенных мероприятий по совершенствованию управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника». Важно отметить, что внедрение управления повышением квалификации медицинских работников организации не повлечет за собой дополнительных расходов, поскольку эту деятельность будут выполнять работники организации в рамках своих функциональных обязанностей.

Таблица 7 – Расчет расходы на внедрение предложенных мероприятий по совершенствованию управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»

Расходы	Величина, тыс.руб.
Обучение для применения кейс-метода (1 чел.)	20
Технические средства для применения кейс-метода (проектор, доска)	60
Итого:	80

Итак, расходы, связанные с внедрением предлагаемых мероприятий в структуре ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», оцениваются в 80 т.р.

Учитывая, что внедрение предложенных мер позволит снизить текучесть персонала до нуля, можно ожидать экономии средств на найме новых сотрудников в текущем финансовом году. В 2022 году организация была вынуждена затратить 588 т.р. на подбор и найм 21 сотрудника, которые ушли из организации. Следовательно, можно рассматривать эту сумму как

потенциальную экономию в текущем финансовом году, которая будет выражена в виде финансовых результатов от реализации предложенных мероприятий (ФР).

Далее, рассчитаем экономический эффект и эффективность внедрения предложенных мероприятий в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», и результаты анализа представим в таблице 8. Для расчета этих показателей будут использованы формулы (1-2):

$$ЭКЭ = \Phi P - ЗМ, \quad (1)$$

где ЭКЭ – экономический эффект от внедрения мероприятий;

ФР – финансовый результат от реализации предложенных мер;

ЗМ – затраты на реализацию предложенных мер.

$$ЭКЭФ = \frac{\Phi P}{ЗМ}, \quad (2)$$

где ЭКЭФ – экономическая эффективность от внедрения мероприятий.

$$ЭКЭ = 588 \text{ т.р.} - 80 \text{ т.р.} = 508 \text{ т.р.}$$

$$ЭКЭФ = 588 \text{ т.р.} / 80 \text{ т.р.} = 7,35 \text{ т.р.}$$

Данные, представленные в таблице 8, демонстрируют, что благодаря внедрению предлагаемых мер, организация может достичь экономической выгоды в размере 508 т.р., а экономическая эффективность этих мероприятий составит 7,35 р./р. Это подтверждает целесообразность внедрения данных мер в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» с целью усовершенствования системы управления обучением персонала в данной организации.

Таблица 8 – Показатели экономического эффекта и экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»

Показатели	Величина
Финансовый результат от внедрения предложенных мероприятий, тыс. руб.	588
Расходы на внедрение мероприятий, тыс. руб.	80
Экономический эффект, тыс. руб.	508
Экономическая эффективность, руб./руб.	7,35

Таким образом, разработав пути совершенствования управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», сформулируем следующие выводы.

Согласно проведенному анализу управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», выделим основные проблемы процесса управления обучением персонала в исследуемой организации:

- процесс управления обучением персонала в организации является достаточно ограниченным, поскольку в процессе определения потребности в обучении медицинского персонала не учитывается мнения руководителей отделов, не проводится оценка эффективности обучения и мотивация сотрудников на обучение;
- ухудшение движения персонала и рост текучести кадров;
- не смотря на существенный рост численности персонала организации, наблюдается снижение численности медицинского персонала, который проходил повышение квалификации за исследуемый период.

Для устранения выявленных недостатков и совершенствования управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» предлагается усовершенствованная схема управления обучением персонала в исследуемой организации.

Согласно предложенной схеме для совершенствования управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» были предложены следующие мероприятия: внедрение управления

повышением квалификации медицинских работников организации; внедрение инновационного метода обучения медицинских работников – кейс-метода.

Было определено, что расходы, связанные с внедрением предлагаемых мероприятий в структуре ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», оцениваются в 80 т.р. Благодаря внедрению предлагаемых мер, организация может достичь экономической выгоды в размере 508 т.р., а экономическая эффективность этих мероприятий составит 7,35 р./р. Это подтверждает целесообразность внедрения данных мер в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» с целью усовершенствования системы управления обучением персонала в данной организации.

Заключение

Обучение сотрудников представляет собой важный элемент в системе развития персонала, поскольку эффективность работы организации в целом зависит от квалификации и компетенций ее специалистов. Современные компании должны уделять внимание современным методам обучения персонала, направленным на повышение профессиональной квалификации.

Для профессионального обучения персонала в организации могут использоваться разные виды и формы обучения. Специалисты в сфере управления персоналом утверждают, что нет единого универсального метода обучения – каждый имеет свои преимущества и недостатки. Поэтому большинство современных программ – это комплекс различных приемов представления материала.

Большинство методов управления обучением работников можно разделить на две категории: методы управления обучением на рабочем месте и методы управления обучением вне рабочего места.

Новые требования к обучению в условиях цифровизации бизнес-процессов требуют изменения форм и методов обучения. При этом преимущество должно предоставляться инновационным методам, которые используют наиболее эффективные средства передачи информации, позволяют лучше структурировать информацию и упаковать ее в узкие визуальные форматы, обеспечивают практическую направленность, интерактивность и максимальное привлечение участников учебного процесса, предусматривают инклюзивность инструментов обучения, способствуют личностному развитию персонала и развитию эмоционального интеллекта, создают возможности для использования дистанционного формата и индивидуализации процесса обучения на условиях консультационной поддержки специалистов.

ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» создано на основании приказа отдела здравоохранения Приморского крайисполкома от 5 мая 1980

года № 239. Целью деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является сохранение и укрепление состояния здоровья населения, повышение доступности и улучшение качества оказания стоматологической медицинской помощи, оказание медицинской помощи населению в соответствии с программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Проведенный анализ основных показателей деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» позволил определить расширение масштабов деятельности организации, повышение эффективности деятельности, повышение эффективности использования персонала и снижение эффективности использования основных средств и активов организации.

В ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» функция по управлению обучением персонала возложена на инспектора по кадрам, который при этой работе руководствуется действующим законодательством РФ, приказами Министерства здравоохранения РФ, приказами главного врача, Уставом, Коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка поликлиники.

Было определено, что процесс управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является достаточно ограниченным, поскольку в процессе определения потребности в обучении медицинского персонала не учитываются мнения руководителей отделов, не проводится оценка эффективности обучения и мотивация сотрудников на обучение. Основными формами обучения персонала ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» является формальное и неформальное обучение.

В целях планирования повышения квалификации работников ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» специалистом по кадрам ежегодно составляется план обучения по циклам: профессиональной переподготовки,

сертификационного, тематического усовершенствования. Существует практика внепланового обучения.

Согласно проведенному анализу управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», выделим основные проблемы:

- процесс управления обучением персонала в организации является достаточно ограниченным, поскольку в процессе определения потребности в обучении медицинского персонала не учитывается мнения руководителей отделов, не проводится оценка эффективности обучения и мотивация сотрудников на обучение;
- ухудшение движения персонала и рост текучести кадров;
- не смотря на существенный рост численности персонала организации, наблюдается снижение численности медицинского персонала, который проходил повышение квалификации.

Для устранения выявленных недостатков и совершенствования управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» предлагается усовершенствованная схема управления обучением персонала в исследуемой организации. Согласно предложенной схеме для совершенствования управления обучением персонала в ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» были предложены следующие мероприятия: внедрение управления повышением квалификации медицинских работников организации; внедрение инновационного метода обучения медицинских работников – кейс-метода.

Было определено, что расходы, связанные с внедрением предлагаемых мероприятий в структуре ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника», оцениваются в 80 т.р. Благодаря внедрению предлагаемых мер, организация может достичь экономической выгоды в размере 508 т.р., а экономическая эффективность этих мероприятий составит 7,35 р./р.

Список используемой литературы

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. М.: Проспект, 2020. 224 с.
2. Бажин А.С., Светайло Р.В. Перспективные методы и стили обучения персонала // Экономика и социум. 2022. № 1-2 (14). С. 306-311.
3. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник. СПб.: Питер, 2021. 320 с.
4. Брюхова О.Ю., Старцева Н.Н. Обучение персонала в современной организации: ориентация на цифровизацию // Экономика, предпринимательство и право. 2023. Том 13. № 2. С. 551-566.
5. Гаспарович Е. О. Управление обучением персонала на предприятии: монография. LAP Lambert Academic Publishing, Deutschland, 2020. 105 с.
6. Дейнека А. В. Управление персоналом организации: учебник. М.: Дашков и К, 2021. 318 с.
7. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов. М.: Аспект-Пресс, 2022. 304 с.
8. Елкина В.Н., Козлова Ю.С. Управление организацией обучения персонала // Экономика и социум. 2021. № 5-2 (84). С. 152-158.
9. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. 3-е изд., пере-раб. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. 440 с.
10. Кривошекова Д.П. Совершенствование процесса обучения персонала // Экономика и социум. 2022. № 12 (55). С. 193-196.
11. Кудряшов В.С., Мосеева Е.А. Основы формирования системы обучения персонала организации // Juvenis scientia. 2022. № 2. С. 19-25.
12. Кузьменко О.Р., Старчикова Е.А. Система обучения персонала: цели, задачи, принципы // Мировая наука. 2021. № 1 (46). С. 143-151.
13. Кязимов К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала / К.Г. Кязимов. М.: МИК, 2020. 240 с.

14. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунов. Люберцы: Юрайт, 2021. 424 с.
15. Мотивация и обучение персонала современной организации: монография / А. Н. Столярова, Д. С. Петросян. М.: Русайнс, 2022. 197 с.
16. Никитина А.А., Черный Ю.А. Организация обучения персонала на предприятии // Форум молодых ученых. 2021. № 1 (53). С. 162-169.
17. Обучение персонала как инструмент развития человеческого потенциала в условиях цифровой трансформации: монография / Т. А. Вашко. Иркутск: Иркутский государственный университет путей сообщения, 2021. 205 с.
18. Официальный сайт ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» URL: <https://ksp-dv.ru/>
19. Охрименко Е. П. Необходимость обучения персонала организации // Теория и практика современной науки. 2019. № 9 (51). С. 182-189.
20. Павлова А. Д. Современные подходы к формированию эффективной системы обучения персонала // Форум молодых ученых. 2022. № 7 (71). С. 152-158.
21. Полевая М.В. Технологии обучения и развития персонала в организации: учеб. пособие / М.В. Полевая. М., 2022. 256 с.
22. Рахманова Г. О. Обучение персонала в организации // Теория и практика современной науки. 2020. № 6 (6). С. 1040-1043.
23. Слободской А.Л. Обучение персонала организаций: учебное пособие / А.Л. Слободской. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. 124 с.
24. Фрейдина Е. В. Исследование систем управления: учебное пособие / Е. В. Фрейдина. 3-е изд., стер. М.: Омега - Л, 2021. 368 с.
25. Цыпкин Ю. Управление персоналом: Учебное пособие / Ю. Цыпкин. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. 326 с.
26. Шакирова Р. М. Организация системы обучения персонала на предприятии // Экономика и социум. 2021. № 2-5 (15). С. 28-32.

Приложение А
Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

БАЛАНС									
ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ									
на 1 января 2022 г.									
Учреждение	<u>государственное автономное учреждение здравоохранения "Краевая стоматологическая поликлиника"</u>								
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			
ИНН	2536026364		
по ОКТМО	05701000001		
по ОКПО			
ИНН			
Глава по БК	761		
по ОКЕИ	383		

АКТИВ	Код строки	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	-	7 511 225,39	6 649 362,72	14 160 588,11	-	42 288 283,05	67 701 776,95	109 990 060,00
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	-	5 623 037,49	5 001 439,20	10 624 476,69	-	27 102 727,25	53 088 357,91	80 191 085,16
из них:									
амортизация основных средств*	021	-	5 623 037,49	5 001 439,20	10 624 476,69	-	27 102 727,25	53 088 357,91	80 191 085,16
Основные средства (остаточная стоимость, стр.010 - стр.020)	030	-	1 888 187,90	1 647 923,52	3 536 111,42	-	15 185 555,80	14 613 419,04	29 798 974,84
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	-	14 322 789,60	-	14 322 789,60	-	18 673 594,78	-	18 673 594,78
Материальные запасы (010500000)** (остаточная стоимость), всего	080	-	100 321,00	978 925,39	1 079 246,39	-	216 533,21	14 302 707,37	14 519 240,58
из них:									
внеоборотные	081	-	-	-	-	-	-	-	-

Рисунок А.1 - Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Продолжение приложения А

Форма 0503730 с. 2

А К Т И В	Код строки	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	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	101	-	-	-	-	-	-	-	-
Вложения в нефинансовые активы (010600000), всего	120	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
высборотные	121	-	-	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы в пути (010700000)	130	-	-	-	-	-	-	-	-
Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг (010900000)	150	-	-	-	-	-	-	-	-
Расходы будущих периодов (040150000)	160	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу I (стр. 030+стр. 060+стр. 070+стр. 080+стр. 100+стр. 120+стр. 130+стр. 150+стр. 160)	190	-	16 311 298,50	2 626 848,91	18 938 147,41	-	34 075 683,79	28 916 126,41	62 991 810,20
II. Финансовые активы									
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	200 000,00	-	151 704,48	351 704,48	-	-	35 926 247,60	35 926 247,60
в том числе:									
на лицевых счетах учреждения в органе казначейства (020110000)	201	200 000,00	-	118 445,48	318 445,48	-	-	35 170 281,70	35 170 281,70
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	-	-	33 259,00	33 259,00	-	-	755 965,90	755 965,90
Финансовые вложения (020400000), всего	240	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	241	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	250	-	-	206 870,00	206 870,00	-	-	846 726,24	846 726,24
из них:									
долгосрочная	251	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 030300000), всего	260	-	-	38 647,05	38 647,05	-	-	269 133,36	269 133,36
из них:									
долгосрочная	261	-	-	-	-	-	-	-	-

Рисунок А.2 - Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Продолжение приложения А

Форма 0503730 с. 3

АКТИВ	Код строки	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	-	-	-	-	-	-	-	-
Прочие расчеты с дебиторами (021000000), всего	280	-	-	-	-	-	-	-	-
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	200 000,00	-	397 221,53	597 221,53	-	-	37 042 107,20	37 042 107,20
БАЛАНС (стр. 190+стр. 340)	350	200 000,00	16 311 298,50	3 024 070,44	19 535 368,94	-	34 075 683,79	65 958 233,61	100 033 917,40

Рисунок А.3 - Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Продолжение приложения А

Форма 0603730 с. 4

ПАССИВ	Код строки	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	-	-	4 205 102,13	4 205 102,13	-	-	14 106 606,79	14 106 606,79
из них:									
долгосрочная	411	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420	200 000,00	-	712 376,92	912 376,92	-	-	8 490 923,30	8 490 923,30
Иные расчеты, всего	430	-	-	-	-	-	-	102 933,70	102 933,70
в том числе:									
расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	X	X	-	-	X	X	102 933,70	102 933,70
внутриведомственные расчеты (030404000)	432	-	-	-	-	-	-	-	-
расчеты с прочими кредиторами (030406000)	433	-	-	-	-	-	-	-	-
расчеты по налоговому вычетам по НДС (021010000)	434	-	-	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	470	-	-	736 693,16	736 693,16	-	-	16 000 000,00	16 000 000,00
из них:									
долгосрочная	471	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты с учредителем (021006000)	480	-	18 841 100,97	735 226,96	19 576 327,93	-	46 974 473,78	4 410 273,33	51 384 747,11
Доходы будущих периодов (040140000)	510	-	-	-	-	-	-	-	-
Резервы предстоящих расходов (040160000)	520	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу III (стр. 400+стр. 410+стр. 420+стр. 430+ стр. 470+ стр. 510 + стр. 520)	550	200 000,00	18 841 100,97	6 389 399,17	25 430 500,14	-	46 974 473,78	43 110 737,12	90 085 210,90
IV. Финансовый результат									
Финансовый результат экономического субъекта	570	-	-2 529 802,47	-3 365 328,73	-5 895 131,20	-	-12 898 789,99	22 847 496,49	9 948 706,50
БАЛАНС (стр. 550+стр. 570)	700	200 000,00	16 311 298,50	3 024 070,44	19 535 368,94	-	34 075 683,79	65 958 233,61	100 033 917,40

* Данные по этим строкам в валюту баланса не входят.

** Данные по этим строкам приводятся с учетом амортизации и (или) обесценения финансовых активов

Рисунок А.4 - Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Приложение Б
Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

**БАЛАНС
ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ**

на 1 января 2023 г.

Учреждение
Обособленное подразделение
Учредитель
Наименование органа,
осуществляющего
полномочия учредителя

государственное автономное учреждение здравоохранения "Краевая стоматологическая поликлиника"

Периодичность: годовая
Единица измерения: руб.

	КОДЫ
Форма по ОКУД	0503730
Дата	01.01.2023
ОКВЭД	
по ОКПО	
ИНН	2536026364
по ОКТМО	05701000001
по ОКПО	
ИНН	
Глава по БК	
по ОКЕИ	383

А К Т И В	Код строки	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	-	41 874 681,40	63 156 884,50	105 031 565,90	-	51 442 965,66	84 450 245,93	135 893 211,59
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	-	26 689 125,60	48 543 465,46	75 232 591,06	-	24 343 652,86	53 003 571,27	77 347 224,13
из них:									
амортизация основных средств*	021	-	26 689 125,60	48 543 465,46	75 232 591,06	-	24 343 652,86	53 003 571,27	77 347 224,13
Основные средства (остаточная стоимость, стр.010 - стр.020)	030	-	15 185 555,80	14 613 419,04	29 798 974,84	-	27 099 312,80	31 446 674,66	58 545 987,46
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	-	18 673 594,78	-	18 673 594,78	-	19 852 729,17	-	19 852 729,17
Материальные запасы (010500000)** (остаточная стоимость), всего	080	-	216 533,21	14 302 707,37	14 519 240,58	-	109 010,88	18 447 251,27	18 556 262,15
из них:									
всоборотные	081	-	-	-	-	-	-	-	-

Рисунок Б.1 - Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

Продолжение приложения Б

Форма 0503730 с. 2

А К Т И В	Код строки	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	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	45 955,85	45 955,85
Итого по разделу I (стр. 030 + стр. 060 + стр. 070 + стр. 080 + стр. 100 + стр. 120 + стр. 130 + стр. 150 + стр. 160)	190	-	34 075 683,79	28 916 126,41	62 991 810,20	-	47 061 052,85	49 939 881,78	97 000 934,63
II. Финансовые активы									
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	-	-	35 926 247,60	35 926 247,60	-	-	27 646 761,36	27 646 761,36
в том числе:									
на лицевых счетах учреждения в органе казначейства (020110000)	201	-	-	35 170 281,70	35 170 281,70	-	-	27 317 362,46	27 317 362,46
в кредитной организации (020120000), всего	203	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
на депозитах (020122000), всего	204	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	205	-	-	-	-	-	-	-	-
в иностранной валюте (020127000)	208	-	-	-	-	-	-	-	-
в кассе учреждения (020130000)	207	-	-	755 965,90	755 965,90	-	-	329 398,90	329 398,90
Финансовые вложения (020400000), всего	240	-	-	-	-	-	-	-	-
из них:									
долгосрочные	241	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	250	-	-	846 726,24	846 726,24	-	-	58 140,68	58 140,68
из них:									
долгосрочная	251	-	-	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 030300000), всего	260	-	-	269 133,36	269 133,36	-	-	861,00	861,00
из них:									
долгосрочная	261	-	-	-	-	-	-	-	-

Рисунок Б.2 - Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

Продолжение приложения Б

Форма 0503730 с. 3

А К Т И В	Код строки	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	-	-	-	-	-	-	-	-
Прочие расчеты с дебиторами (021000000), всего	280	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	37 042 107,20	37 042 107,20	-	-	27 705 763,04	27 705 763,04
БАЛАНС (стр. 190 + стр. 340)	350	-	34 075 683,79	65 958 233,61	100 033 917,40	-	47 061 052,85	77 645 644,82	124 706 697,67

Рисунок Б.3 - Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

Продолжение приложения Б

Форма 0503730 с. 4

П А С С И В	Код строки	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	-	-	14 106 606,79	14 106 606,79	-	-	4 108 679,35	4 108 679,35
из них:									
долгосрочная	411	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420	-	-	8 490 923,30	8 490 923,30	-	-	-	-
Иные расчеты, всего	430	-	-	102 933,70	102 933,70	-	-	-	-
в том числе:									
расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	X	X	102 933,70	102 933,70	X	X	-	-
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	-	-	16 000 000,00	16 000 000,00	-	-	12 000 000,00	12 000 000,00
из них:									
долгосрочная	471	-	-	-	-	-	-	-	-
Расчеты с учредителем (021006000)	480	-	46 974 473,78	4 410 273,33	51 384 747,11	-	60 894 515,86	3 675 046,37	64 569 562,23
Доходы будущих периодов (040140000)	510	-	-	-	-	-	-	-	-
Резервы предстоящих расходов (040160000)	520	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу III (стр. 400 + стр. 410 + стр. 420 + стр. 430 + стр. 470 + стр. 480 + стр. 510 + стр. 520)	550	-	46 974 473,78	43 110 737,12	90 085 210,90	-	60 894 515,86	19 783 725,72	80 678 241,58
IV. Финансовый результат									
Финансовый результат экономического субъекта	570	-	-12 898 789,99	22 847 496,49	9 948 706,50	-	-13 833 463,01	57 861 919,10	44 028 456,09
БАЛАНС (стр. 550 + стр. 570)	700	-	34 075 683,79	65 958 233,61	100 033 917,40	-	47 061 052,85	77 645 644,82	124 706 697,67

* Данные по этим строкам в валюту баланса не входят.

** Данные по этим строкам приводятся с учетом амортизации и (или) обесценения нефинансовых активов

Рисунок Б.4 - Баланс ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

Приложение В
Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Утв. приказом Минфина РФ от 25 марта 2011 г. № 33н
 (в ред. от 16 мая 2019 г.)

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

на 1 января 2022 г.

Учреждение государственное автономное учреждение здравоохранения "Краевая стоматологическая поликлиника"

Обособленное подразделение _____

Учредитель _____

Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя _____

Периодичность: годовая _____

Единица измерения: руб.

КОДЫ	
Форма по ОКУД	0503721
Дата	01.01.2022
по ОКПО	
ИНН	2536026364
по ОКТМО	05701000001
по ОКПО	
ИНН	
Глава по БК	761
по ОКЕИ	383

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр. 030+стр. 040+стр. 050+стр. 060+стр. 070+стр. 090+стр. 100+стр. 110)	010	100	-	-36 042 351,89	288 354 510,65	252 312 158,76
<i>Доходы от собственности</i>	030	120	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Доходы от оказания платных услуг (работ), компенсаций затрат</i>	040	130	-	-	292 029 557,02	292 029 557,02
в том числе:						
Доходы от оказания платных услуг (работ)		131	-	-	99 781 577,54	99 781 577,54
Доходы от оказания услуг по программе обязательного медицинского страхования		132	-	-	190 850 514,75	190 850 514,75
Доходы от компенсации затрат		134	-	-	1 397 464,73	1 397 464,73
<i>Штрафы, пени, неустойки, возмещения ущерба</i>	050	140	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Безвозмездные поступления текущего характера от бюджетов</i>	060	150	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Безвозмездные поступления капитального характера от бюджетов</i>	070	160	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Доходы от операций с активами</i>	090	170	-	-36 042 351,89	-3 675 046,37	-39 717 398,26
в том числе:						
Доходы от выбытия активов		172	-	-28 133 372,81	-3 675 046,37	-31 808 419,18
Доходы от оценки активов и обязательств		176	-	-7 908 979,08	-	-7 908 979,08

Рисунок В.1 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Продолжение приложения В

Форма 0503721 с. 2

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
<i>Прочие доходы</i>	100	180	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные недежные поступления в сектор государственного управления</i>	110	190	-	-	-	-
в том числе						
Расходы (стр. 160+стр. 170+стр. 190+стр. 210+стр. 230+стр. 240+стр. 250+стр. 260+стр. 270)	150	200	-	330 550,32	263 868 335,95	264 198 886,27
<i>Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда</i>	160	210	-	-	195 647 735,06	195 647 735,06
в том числе						
Заработная плата		211	-	-	149 976 276,88	149 976 276,88
Прочие несоциальные выплаты персоналу в денежной форме		212	-	-	7 150,00	7 150,00
Начисления на выплаты по оплате труда		213	-	-	44 596 161,24	44 596 161,24
Прочие несоциальные выплаты персоналу в натуральной форме		214	-	-	1 068 146,94	1 068 146,94
<i>Оплата работ, услуг</i>	170	220	-	-	23 448 174,41	23 448 174,41
в том числе						
Услуги связи		221	-	-	387 785,69	387 785,69
Транспортные услуги		222	-	-	51 080,00	51 080,00
Коммунальные услуги		223	-	-	2 403 165,80	2 403 165,80
Работы, услуги по содержанию имущества		225	-	-	13 434 228,43	13 434 228,43
Прочие работы, услуги		226	-	-	7 157 639,93	7 157 639,93
Страхование		227	-	-	14 274,56	14 274,56
<i>Обслуживание долговых обязательств</i>	190	230	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные перечисления текущего характера организациям</i>	210	240	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные перечисления бюджетам</i>	230	250	-	-	-	-
в том числе						
<i>Социальное обеспечение</i>	240	260	-	-	1 116 452,10	1 116 452,10
в том числе						
Социальные пособия и компенсации персоналу в денежной форме		266	-	-	1 116 452,10	1 116 452,10
<i>Расходы по операциям с активами</i>	250	270	-	330 550,32	42 534 716,88	42 865 267,20
в том числе						
Амортизация		271	-	303 546,30	6 063 815,18	6 367 361,48
Расходование материальных запасов		272	-	27 004,02	36 470 901,70	36 497 905,72
<i>Безвозмездные перечисления капитального характера организациям</i>	260	280	-	-	-	-
в том числе						

Рисунок В.2 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Продолжение приложения В

Форма 0503721 с. 3

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
<i>Прочие расходы</i>	270	290	-	-	1 121 257,50	1 121 257,50
в том числе:						
Налоги, пошлины и сборы		291	-	-	574 265,01	574 265,01
Штрафы за нарушение законодательства о налогах и сборах, законодательства о страховых взносах		292	-	-	31 323,91	31 323,91
Другие экономические санкции		295	-	-	510 668,58	510 668,58
Иные выплаты текущего характера физическим лицам		296	-	-	5 000,00	5 000,00
Чистый операционный результат (стр. 301–стр. 302); (стр. 310+стр. 410)	300		-	-36 372 902,21	24 486 174,70	-11 886 727,51
<i>Операционный результат до налогообложения (стр. 010–стр. 150)</i>	301		-	-36 372 902,21	24 486 174,70	-11 886 727,51
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320+стр. 330+стр. 350+стр. 360+стр. 370+стр. 380+стр. 390+стр. 400)	310		-	17 764 385,29	26 289 277,50	44 053 662,79
<i>Чистое поступление основных средств</i>	320		-	13 297 367,90	12 965 495,52	26 262 863,42
в том числе:						
увеличение стоимости основных средств	321	310	-	35 463 130,12	62 700 477,23	98 163 607,35
уменьшение стоимости основных средств	322	41X	-	22 165 762,22	49 734 981,71	71 900 743,93
<i>Чистое поступление произведенных активов</i>	350		-	4 350 805,18	-	4 350 805,18
в том числе:						
увеличение стоимости произведенных активов	351	330	-	12 259 784,26	-	12 259 784,26
уменьшение стоимости произведенных активов	352	43X	-	7 908 979,08	-	7 908 979,08
<i>Чистое поступление материальных запасов</i>	360		-	116 212,21	13 323 781,98	13 439 994,19
в том числе:						
увеличение стоимости материальных запасов	361	340	-	143 216,23	49 794 683,68	49 937 899,91
из них:						
уменьшение стоимости материальных запасов	362	440	-	27 004,02	36 470 901,70	36 497 905,72
из них:						

Рисунок В.3 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Продолжение приложения В

Форма 0503721 с. 4

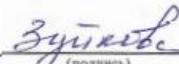
Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420–стр. 510)	410		-	-54 137 287,50	-1 803 102,80	-55 940 390,30
Операции с финансовыми активами (стр. 430+стр. 440+стр. 450+стр. 460+стр. 470+стр. 480)	420		-200 000,00	-28 133 372,81	17 657 496,62	-10 675 876,19
<i>Чистое поступление денежных средств и их эквивалентов</i>	430		-200 000,00	-	35 774 543,12	35 574 543,12
в том числе:						
поступление денежных средств и их эквивалентов	431	510	-	-	390 000 653,18	390 000 653,18
выбытие денежных средств и их эквивалентов	432	610	200 000,00	-	354 226 110,06	354 426 110,06
<i>Чистое увеличение дебиторской задолженности</i>	480		-	-28 133 372,81	-18 117 046,50	-46 250 419,31
в том числе:						
увеличение дебиторской задолженности	481	560	-	7 927 142,70	302 616 858,33	310 544 001,03
уменьшение дебиторской задолженности	482	660	-	36 060 515,51	320 733 904,83	356 794 420,34

Рисунок В.4 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Продолжение приложения В

Форма 0503721 с. 5

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Операции с обязательствами (стр. 520+стр. 530+стр. 540+стр. 550+стр. 560)	510		-200 000,00	26 003 914,69	19 460 599,42	45 264 514,11
<i>Чистое увеличение прочей кредиторской задолженности</i>	540		-200 000,00	26 003 914,69	19 460 599,42	45 264 514,11
в том числе:						
увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730	-	47 180 058,15	371 093 708,86	418 273 767,01
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830	200 000,00	21 176 143,46	351 633 109,44	373 009 252,90

Руководитель  _____ С.В.Игнатьев _____ Главный бухгалтер  _____ А.А.Зуйкова _____
(подпись) (расшифровка подписи) (расшифровка подписи)

Централизованная бухгалтерия _____
(наименование, ОГРН, ИНН, КПП, местонахождение)

Руководитель _____
(уполномоченное лицо) (должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Исполнитель _____ главный бухгалтер _____ А.А.Зуйкова _____ 8(423)222-85-98 _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи) (телефон, e-mail)

« 01 » _____ января 20 22 г.

Рисунок В.5 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2022 года

Приложение Г

Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

Утв. приказом Минфина РФ от 25 марта 2011 г. № 33н
(в ред. от 16 мая 2019 г.)

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

на 1 января 2023 г.

Учреждение	государственное автономное учреждение здравоохранения "Краевая стоматологическая поликлиника"	по ОКПО	0503721
Обособленное подразделение		ИНН	2536026364
Учредитель		по ОКТМО	05701000001
Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя		по ОКПО	
Периодичность: годовая		ИНН	
Единица измерения: руб.		Глава по БК	
		по ОКЕИ	383

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Принносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр. 030+стр. 040+стр. 050+стр. 060+стр. 070+стр. 090+стр. 100+стр. 110)	010	100	5 231 687,77	33 203,52	485 680 691,01	490 945 582,30
<i>Доходы от собственности</i>	030	120	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Доходы от оказания платных услуг (работ), компенсаций затрат</i>	040	130	-	-	484 835 549,52	484 835 549,52
в том числе:						
Доходы от оказания платных услуг (работ)		131	-	-	140 698 977,07	140 698 977,07
Доходы от оказания услуг по программе обязательного медицинского страхования		132	-	-	341 003 076,86	341 003 076,86
Доходы от компенсации затрат		134	-	-	3 133 495,59	3 133 495,59
<i>Штрафы, пени, неустойки, возмещения ущерба</i>	050	140	-	-	149 225,00	149 225,00
в том числе:						
Возмещение ущерба имуществу (за исключением страховых возмещений)		144	-	-	149 225,00	149 225,00
<i>Безвозмездные поступления текущего характера от бюджетов</i>	060	150	5 231 687,77	-	-	5 231 687,77
в том числе:						
Поступления текущего характера бюджетным и автономным учреждениям от сектора государственного управления		152	5 231 687,77	-	-	5 231 687,77
<i>Безвозмездные поступления капитального характера от бюджетов</i>	070	160	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Доходы от операций с активами</i>	090	170	-	-12 740 907,69	695 916,49	-12 044 991,20

Рисунок Г.1 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

Продолжение приложения Г

Форма 0503721 с. 2

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
<i>Прочие доходы</i>	100	180	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные недежные поступления в сектор государственного управления</i>	110	190	-	12 774 111,21	-	12 774 111,21
в том числе						
Безвозмездные неденежные поступления капитального характера от сектора государственного управления и организаций государственного сектора		195	-	12 774 111,21	-	12 774 111,21
Расходы (стр. 160+стр. 170+стр. 190+стр. 210+стр. 230+стр. 240+стр. 250+стр. 260+стр. 270)	150	200	5 231 687,77	967 876,54	450 666 268,40	456 865 832,71
<i>Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда</i>	160	210	5 204 151,19	-	326 878 742,71	332 082 893,90
в том числе						
Заработная плата		211	4 148 402,79	-	251 878 300,86	256 026 703,65
Прочие несоциальные выплаты персоналу в денежной форме		212	-	-	116 222,00	116 222,00
Начисления на выплаты по оплате труда		213	1 055 748,40	-	73 098 822,55	74 154 570,95
Прочие несоциальные выплаты персоналу в натуральной форме		214	-	-	1 785 397,30	1 785 397,30
<i>Оплата работ, услуг</i>	170	220	-	-	45 462 912,74	45 462 912,74
в том числе						
Услуги связи		221	-	-	545 398,68	545 398,68
Транспортные услуги		222	-	-	12 600,00	12 600,00
Коммунальные услуги		223	-	-	5 108 234,72	5 108 234,72
Работы, услуги по содержанию имущества		225	-	-	25 869 645,81	25 869 645,81
Прочие работы, услуги		226	-	-	13 921 755,73	13 921 755,73
Страхование		227	-	-	5 277,80	5 277,80
<i>Обслуживание долговых обязательств</i>	190	230	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные перечисления текущего характера организациям</i>	210	240	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные перечисления бюджетам</i>	230	250	-	-	-	-
в том числе						
<i>Социальное обеспечение</i>	240	260	-	-	1 230 026,92	1 230 026,92
в том числе						
Социальные пособия и компенсации персоналу в денежной форме		266	-	-	1 230 026,92	1 230 026,92
<i>Расходы по операциям с активами</i>	250	270	27 536,58	967 876,54	75 856 619,12	76 852 032,24

Рисунок Г.2 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

Продолжение приложения Г

Форма 0503721 с. 3

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
<i>Прочие расходы</i>	270	290	-	-	1 237 966,91	1 237 966,91
в том числе:						
Налоги, пошлины и сборы		291	-	-	693 592,28	693 592,28
Штрафы за нарушение законодательства о налогах и сборах, законодательства о страховых взносах		292	-	-	5 986,50	5 986,50
Другие экономические санкции		295	-	-	515 888,13	515 888,13
Иные выплаты текущего характера физическим лицам		296	-	-	22 500,00	22 500,00
Чистый операционный результат (стр. 301–стр. 302); (стр. 310+стр. 410)	300		-	-934 673,02	35 014 422,61	34 079 749,59
<i>Операционный результат до налогообложения (стр. 010–стр. 150)</i>	301		-	-934 673,02	35 014 422,61	34 079 749,59
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320+стр. 330+стр. 350+стр. 360+стр. 370+стр. 380+стр. 390+стр. 400)	310		-	12 985 369,06	21 023 755,37	34 009 124,43
<i>Чистое поступление основных средств</i>	320		-	11 913 757,00	16 833 255,62	28 747 012,62
в том числе:						
увеличение стоимости основных средств	321	310	-	15 751 333,33	27 493 306,11	43 244 639,44
уменьшение стоимости основных средств	322	41X	-	3 837 576,33	10 660 050,49	14 497 626,82
<i>Чистое поступление произведенных активов</i>	350		-	1 179 134,39	-	1 179 134,39
в том числе:						
увеличение стоимости произведенных активов	351	330	-	1 179 134,39	-	1 179 134,39
<i>Чистое поступление материальных запасов</i>	360		-	-107 522,33	4 144 543,90	4 037 021,57
в том числе:						
увеличение стоимости материальных запасов	361	340	27 536,58	-	69 380 423,00	69 407 959,58
из них:						
уменьшение стоимости материальных запасов	362	440	27 536,58	107 522,33	65 235 879,10	65 370 938,01
из них:						

Рисунок Г.3 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

Продолжение приложения Г

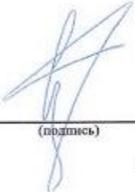
							Форма 0503721 с. 4
Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого	
1	2	3	4	5	6	7	
<i>Чистое изменение расходов будущих периодов</i>	400	х	-	-	45 955,85	45 955,85	
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420–стр. 510)	410		-	-13 920 042,08	13 990 667,24	70 625,16	
Операции с финансовыми активами (стр. 430+стр. 440+стр. 450+стр. 460+стр. 470+стр. 480)	420		-	-13 920 042,08	-4 536 842,36	-18 456 884,44	
<i>Чистое поступление денежных средств и их эквивалентов</i>	430		-	-	-8 279 486,24	-8 279 486,24	
в том числе:							
поступление денежных средств и их эквивалентов	431	510	5 231 687,77	-	623 223 154,31	628 454 842,08	
выбытие денежных средств и их эквивалентов	432	610	5 231 687,77	-	631 502 640,55	636 734 328,32	
<i>Чистое увеличение дебиторской задолженности</i>	480		-	-13 920 042,08	3 742 643,88	-10 177 398,20	
в том числе:							
увеличение дебиторской задолженности	481	560	5 231 687,77	-	559 352 923,37	564 584 611,14	
уменьшение дебиторской задолженности	482	660	5 231 687,77	13 920 042,08	555 610 279,49	574 762 009,34	

Рисунок Г.4 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года

Продолжение приложения Г

Форма 0503721 с. 5

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Операции с обязательствами (стр. 520+стр. 530+стр. 540+стр. 550+стр. 560)	510		-	-	-18 527 509,60	-18 527 509,60
<i>Чистое увеличение прочей кредиторской задолженности</i>	540		-	-	-18 527 509,60	-18 527 509,60
в том числе:						
увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730	5 790 058,24	-	505 874 688,05	511 664 746,29
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830	5 790 058,24	-	524 402 197,65	530 192 255,89

Руководитель  (подпись) Иванов СВ (расшифровка подписи) Главный бухгалтер Зуйкова (подпись) Зуйкова ОА (расшифровка подписи)

Централизованная бухгалтерия _____ (наименование, ОГРН, ИНН, КПП, местонахождение)

Руководитель (уполномоченное лицо) _____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Исполнитель Иванов СВ (должность) Зуйкова (подпись) Зуйкова ОА (расшифровка подписи) 222-85-98 (телефон, e-mail)

01.01.2023

Рисунок Г.5 - Отчет о финансовых результатах деятельности ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника» на 1 января 2023 года