

УДК 004

Е.Н. АЛЕКСАНДРОВ, А.В. МАМАТОВ, Д.Н. СТАРЧЕНКО, Д.В. ЧЕЛЯДИНОВ

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ АВТОМАТИЗАЦИИ КАДРОВОГО УЧЕТА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

В статье рассматриваются проблемы, связанные с автоматизацией ключевых направлений с точки зрения кадрового учета в региональных медицинских учреждениях. В ней представлены основные характеристики и особенности информационных систем, которые способствуют решению важнейших задач для отделов кадров.

Ключевые слова: кадровый учет; управление; информационные процессы; регион; электронный документооборот; информационная система; единая база данных.

В условиях, когда развитие организаций в сфере здравоохранения становится все более платформенным, важно провести комплексное исследование факторов, способствующих эффективному внедрению интегрированных цифровых технологий в процессы сотрудничества заинтересованных сторон. Эти процессы происходят в цифровом окружении, представленном многочисленными многоуровневыми экосистемами.

В последние годы в организациях здравоохранения Российской Федерации наблюдается увеличение инициатив по внедрению электронного документооборота, централизации информационных ресурсов, в том числе в области кадров и кадрового электронного документооборота, что связано с разработкой общих государственных автоматизированных систем управления персоналом в сфере здравоохранения. Нехватка автоматизации в этой области становится особенно очевидной, когда необходимо собрать данные из 40–250 медицинских учреждений региона Российской Федерации в одну единую информационную базу данных. Как правило, менее одной трети организаций располагает кадровым программным обеспечением, соответствующим современным стандартам законодательства, требованиям безопасности, функциональности и возможностям интеграции с внешними системами, а также обеспечиваемым производителем. Это свидетельствует о том, что значительная часть учреждений продолжает вести учет на бумажных носителях или с помощью текстовых и табличных редакторов. Уровень внедрения информационных технологий в кадровую сферу существенно отстает от бухгалтерского учета, где покрытие по автоматизации давно достигло максимума, так как финансовая деятельность уже давно предусматривает интеграционное взаимодействие информационных систем с контролирующими органами и внебюджетными фондами, также эта работа отрегулирована на законодательном уровне.

Таким образом, перед кадровыми службами региональных министерств здравоохранения стоят следующие задачи:

- увеличение производительности кадровой службы;
- определение потребности учреждения в человеческих ресурсах в процессе управления персоналом;
- создание системы управления человеческими ресурсами, и интеграция с внешними федеральными системами здравоохранения, предоставляя оперативно актуальную информацию;
- уменьшение объема бумажных документов в учреждениях здравоохранения и переход к электронному документообороту;
- стандартизация процессов ведения документооборота, улучшение качества управленческих решений на основе оперативной и достоверной информации;

© Александров Е.Н., Маматов А.В., Старченко Д.Н., Челядинов Д.В., 2024

- стандартизация отчетных документов для сбора информации о состоянии лечебных организаций;
- разработка системы информационной поддержки для подведомственных учреждений здравоохранения и обеспечение совместного использования информационных ресурсов, интегрируя их с внешними организациями на региональном и федеральном уровнях для решения любых поставленных задач;
- анализ и оценка эффективности кадровой работы.

Для того чтобы обеспечить высокую эффективность функционирования системы здравоохранения и справиться с перечисленными задачами, требуется комплексная модернизация управления кадровыми ресурсами на региональном уровне, основанная на современных управленческих технологиях.

На данном этапе текущая ситуация с автоматизацией управления персоналом в лечебных учреждениях выглядит как совокупность разрозненных автоматизированных решений, которые не обладают единым интеграционным взаимодействием. Согласно наблюдениям, на уровне регионов могут использоваться различные программные продукты в Министерствах здравоохранения и их подведомственных учреждениях. Тем временем процесс сбора отчетных данных обычно осуществляется через отдельную систему для статистической и сводной отчетности, либо с применением аналогичных текстовых и табличных редакторов. В итоге данные, касающиеся кадровых ресурсов для Министерств здравоохранения, как на региональном, так и на федеральном уровнях, составляют комплект архивных отчетных форм, с ограниченным объемом информации о кадровом потенциале учреждений и сведениями о структуре организаций.

Несомненно, такая ситуация не отвечает требованиям современности, когда данные о медицинских кадрах становятся важным стратегическим ресурсом, нужным как самим учреждениям, так и внешним пользователям. Потребность в кадровой информации также есть у Федеральной службы государственной статистики, Социального фонда России и других профильных министерств и ведомств. В качестве примера ситуации можно привести следующее наблюдение: на протяжении нескольких лет Министерство здравоохранения Российской Федерации пытается создать единый федеральный реестр медицинских кадров, однако сталкивается с значительным сопротивлением от медицинских учреждений. Эти организации оправдывают свои затруднения недостатком ресурсов для внесения информации в реестр, утверждая, что объем данных, которые необходимо внести, очень велик, а численность сотрудников слишком большая. Действительно, объем информации о медицинском персонале представляет собой обширный архив данных, который располагается в различных карточках и документах. Это создает сложности для неавтоматизированных кадровых служб, усложняя процесс быстрого сбора и организации данных в единый федеральный регистр кадров. При этом, прямая интеграция данных из кадровых учетных систем в регистр не требует дополнительных трудозатрат. Проблема заключается в том, что лишь около одной трети кадровых служб имеют данный инструмент для автоматизации по тем или иным причинам.

Также спрос на получение кадровой информации очень высок у смежных подразделений или департаментов лечебных учреждений. При формировании фонда оплаты труда необходимо опираться на структуру обеспечения и штатную численность, что делает штатное расписание основой для расчета финансовых показателей. Информацию, необходимую для подсчета фонда оплаты труда, должны предоставить кадровые работники экономистам. То же касается и расчета заработной платы. Специалисты по кадрам лечебных учреждений осуществляют мониторинг ключевых параметров, таких как трудовой стаж, накопленные дни отпуска, квалификационные уровни и прочие документы, которые оказывают влияние на расчет заработной платы и служит ресурсом для работников расчетных групп финансовых отделов и департаментов.

В настоящее время в государственных медицинских учреждениях основным способом удовлетворения потребностей в управлении кадрами и ведении кадровой документации

являются региональные информационные системы здравоохранения. Основная часть этих систем по регионам Российской Федерации представляют собой комплекс программного обеспечения, разработанный на платформах «Парус-Бюджет 8» и «1С». В типовой региональный сегмент государственной информационной системы в сфере здравоохранения входят специализированные подсистемы, созданные с учетом уникальных характеристик медицинских организаций и региональных органов управления здравоохранением (рис.1).

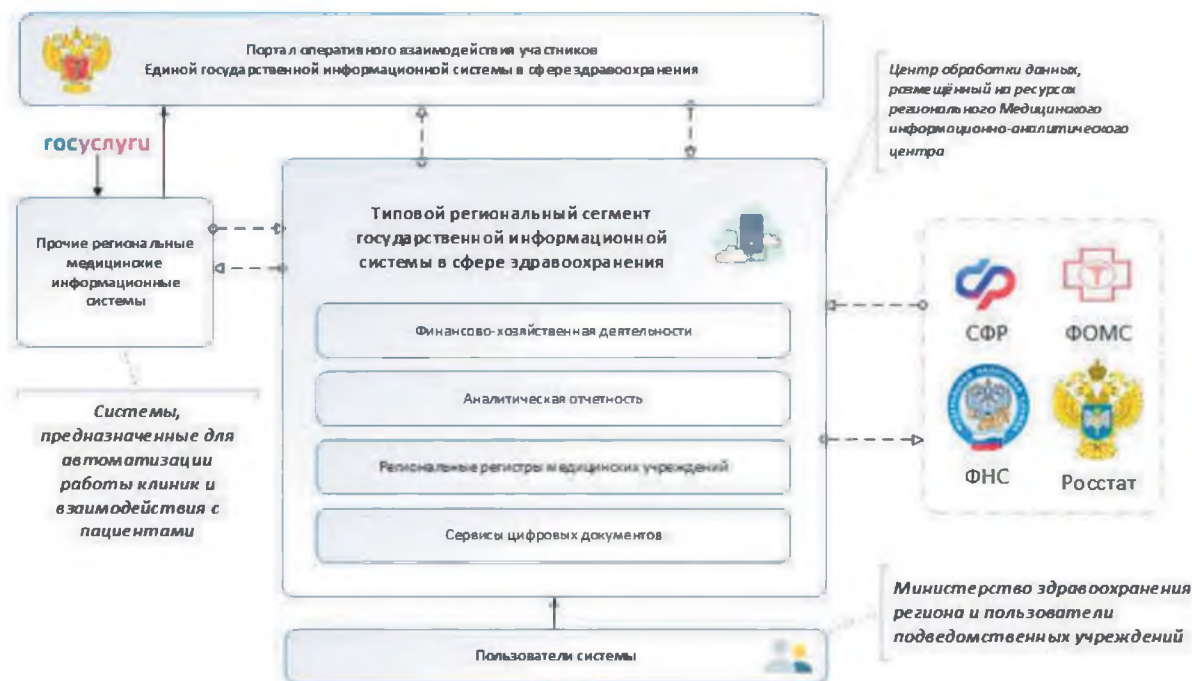


Рисунок 1 – Типовой региональный сегмент государственной информационной системы в сфере здравоохранения

Следует подчеркнуть, что главными преимуществами современных автоматизированных систем являются такие характеристики, как:

1. Технологичность: использование современных технологий и инструментов для обеспечения высокой производительности, безопасности и удобства использования.
2. Независимость от импорта: создание отечественных решений, которые не зависят от импортного программного обеспечения и оборудования, что повышает безопасность и устойчивость системы.
3. Комплексный подход: охват всех аспектов управления объектом или процессом, что позволяет оптимизировать работу системы в целом.
4. Масштабируемость: возможность изменения конфигурации и функциональности системы в соответствии с растущими потребностями пользователя.
5. Возможность интеграции: взаимодействие с другими системами и сервисами для создания единого информационного пространства.

Эти преимущества позволяют современным автоматизированным системам эффективно решать задачи управления различными объектами и процессами. При создании единой информационной системы здравоохранения для регионов необходимо учитывать все эти особенности.

Эффективная автоматизированная государственная система должна постоянно развиваться, адаптируясь к изменениям в законодательстве. К примеру, 22 ноября 2021 года были введены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (377-ФЗ. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru)), которые позволяют использовать цифровую связь и обмен электронными документами в

сфере трудовых отношений. Эти изменения дополняют нормы, касающиеся также правил об электронных подписях (63-ФЗ. Об электронной подписи: Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru)).

Применение автоматизированных систем предоставляет сотрудникам кадровых отделов медицинских учреждений возможность полностью перейти на электронный документооборот, что, в свою очередь, значительно оптимизирует использование рабочего времени.

Можно сделать вывод, что на сегодняшний день кадровая информация становится необходимой для всех. Эти сведения служат важным источником информации для сотрудников и руководителей, которые могут получить доступ к системе, находясь территориально в разных точках региона. Чтобы решить задачу доступности к кадровой системе, важно сконцентрировать все данные в одном месте – на отдельном сервере в Центре обработки данных. Важно установить мощную инфраструктуру и обеспечить доступ к этому ресурсу для всех кадровых специалистов в медицинских учреждениях, а также для кадрового департамента регионального Министерства здравоохранения и руководителей. Кроме того, следует организовать возможность доступа к этой информации для пользователей из смежных подразделений, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие и использование данных.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 25.10.2024)
2. Об электронной подписи: Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 25.10.2024)
3. Маматов А.В. Информационное обеспечение управления кадровым потенциалом региона // Интеграция науки, образования, бизнеса и сервиса: инновационный и инвестиционный аспекты: материалы всерос. науч.-практ. конф.; Белгород, 16-20 апреля 2007 г. – БелГУ: МПГУ, МАНПО; отв. ред. Л.Н. Борисоглебская. – Белгород, 2007. – С. 121-129.
4. Маматов А.В. Основные направления развития информационно-технологической инфраструктуры управления кадровым потенциалом региона // Социальные технологии в современном управлении: сборник науч. трудов. – Рос. о-во социологов, Белгор. отд-ние. – Белгород, 2006. – С. 140-150.
5. Маматов А.В., Константинов И.С. Информационное обеспечение процессов управления кадровым потенциалом на региональном уровне. – Университетская наука, 2019. – № 2(8). – С. 115-118.

Александров Евгений Николаевич

ООО «Парусник – Белгород», г. Белгород

Руководитель направления методологии и анализа управления анализа и разработки

Маматов Александр Васильевич

ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород

Доктор технических наук, заведующий кафедрой информационных технологий

Старченко Денис Николаевич

ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород

Кандидат технических наук, доцент кафедры информационных технологий

Челядинов Дмитрий Вадимович

Белгородский юридический институт МВД России имени И. Д. Путилина, г. Белгород

Кандидат технических наук, преподаватель кафедры оперативно-розыскной деятельности

E.N. ALEKSANDROV (*Head of Methodology and Analysis, Analysis and Development Management*)
LLC «Parusnik – Belgorod», Belgorod

A.V. MAMATOV (*Doctor of Engineering sciences, Head of the Department of Information Technologies*)

D.N. STARCHENKO (*Candidate of Engineering Sciences,*
Associate Professor of the Department of Information Technology)
Belgorod State Technological University named after V. G. Shukhov, Belgorod

D.V. ChELYADINOV (*Candidate of Engineering Sciences,*
Teacher of the Department of Operational Investigative Activities)
Belgorod Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after I.D. Putlin, Belgorod

MAIN TASKS OF AUTOMATION OF PERSONNEL RECORDS IN THE SPHERE OF HEALTHCARE AT THE REGIONAL LEVEL USING INFORMATION SYSTEMS

The article discusses problems related to the automation of key areas in terms of personnel accounting in regional medical institutions. It presents the main characteristics and features of information systems that contribute to solving critical tasks for personnel departments.

Keywords: *personnel records; management; training; region; electronic document management; information systems, unified database.*

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii: Federal'nyj zakon ot 22 nojabrja 2021 g. № 377-FZ // Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii (www.pravo.gov.ru) (data obrashhenija: 25.10.2024)
2. Ob jelektronnoj podpisi: Federal'nyj zakon ot 6 aprelja 2011 g. № 63-FZ // Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii (www.pravo.gov.ru) (data obrashhenija: 25.10.2024)
3. Mamatov A.V. Informacionnoe obespechenie upravlenija kadrovym potencialom regiona // Integracija nauki, obrazovanija, biznesa i servisa: innovacionnyj i investicionnyj aspekty: materialy vsros. nauch.-prakt. konf.; Belgorod, 16-20 aprelja 2007 g. – BelGU: MPGU, MANPO; otv. red. L.N. Borisoglebskaja. – Belgorod, 2007. – S. 121-129.
4. Mamatov A.V. Osnovnye napravlenija razvitija informacionno-tehnologicheskoy infrastruktury upravlenija kadrovym potencialom regiona // Social'nye tehnologii v sovremennom upravlenii: sbornik nauch. trudov. – Ros. o-vo sociologov, Belgor. otd-nie. – Belgorod, 2006. – S. 140-150.
5. Mamatov A.V., Konstantinov I.S. Informacionnoe obespechenie processov upravlenija kadrovym potencialom na regional'nom urovne. – Universitetskaja nauka, 2019. – № 2(8). – S. 115-118.