

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ФАРМАЦИИ

Д.А. Кузнецов

Рязанский государственный медицинский университет
имени академика И.П. Павлова

В работе исследуется кадровая безопасность, как компонент фармацевтической экономической безопасности. На основе принципа субсидиарности предложена концепция кадровой безопасности и матрица обеспечения кадровой безопасности фармацевтической организации. С использованием методов теории нечетких множеств сформулирована система количественной оценки кадровой безопасности фармацевтической организации. Установлены факторы кадровой безопасности и значения весовых коэффициентов.

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, методы теории нечетких множеств, принцип субсидиарности.

Материалы и методы

Объектами исследования явились фармацевтические организации различных организационно-правовых форм; ведомственные документы и нормативно-правовые акты Минздравсоцразвития России, регламентирующие порядок фармацевтической деятельности. Использовались принципы системного подхода, методы теории нечетких множеств, методы анкетирования, коллективных экспертных оценок.

Результаты и их обсуждение

В настоящее время система кадровой безопасности фармацевтической организации рассматривается, как проверка рекомендаций, предоставленных соискателями на фармацевтическую вакансию, и представляет собой налаженную систему коммуникаций аптечных сетей по проверке претендентов на ту или иную фармацевтическую должность [8].

Установлено, что отсутствуют работы, посвященные изучению кадровой безопасности фармацевтической организации в контексте исследования вопросов экономической безопасности. В этой связи, кадровая безопасность, рассматривается нами, как защищенность интересов фармацевтической организации связанная с развитием и совершенствованием человеческого потенциала; оптимизация кадровой политики и поддержание эффективной системы управления трудовыми ресурсами, сочетающееся с минимизацией уровня угроз, ущерба для системы менеджмента и экономики фармацевтической организации, связанного с работой фармацевтического персонала [3].

Одной из важнейших задач кадровой безопасности является достижение максимальной стабильности функционирования фармацевтической организации, при минимальном уровне угроз, ущерба, а также в свою очередь, создание условий и перспектив роста для выполнения миссии фармацевтической организации по лекарственному обеспечению за счет кадровой составляющей, повышение уровня экономической безопасности [3].

Во многих случаях важной предпосылкой обеспечения кадровой безопасности является разработка концепции кадровой безопасности, а также подходов по анализу, оценке, моделированию и обеспечению кадровой составляющей экономической безопасности фармацевтических организаций [2, 3, 7].

Концепция кадровой безопасности актуализируется нами с позиции принципа субсидиарности, который заключается в том, что обеспечение кадровой безопасности должно, прежде всего, осуществляться на микроэкономическом уровне, где оно наиболее целесообразно, т.е. на уровне фармацевтической организации. В качестве примера, характеризующего последнее выделены шесть уровней фармацевтической организации: первый уровень: собственники, учредители, акционеры; второй уровень: топ-менеджмент, дирекция; третий уровень: фармацевтический персонал; четвертый уровень: организация бизнес-процессов; пятый уровень: текущая фармацевтическая деятельность; шестой уровень: учет, анализ, аудит.

Таблица 1

Матрица обеспечения кадровой безопасности фармацевтической организации

Уровни кадровой безопасности. Факторы кадровой безопасности.	1-й уровень: собственники, учредители, акционеры.	2-й уровень: топ-менеджмент, дирекция.	3-й уровень: фармацевтический персонал.	4-й уровень: организация бизнес-процессов.	5-й уровень: текущая фармацевтическая деятельность	6-й уровень: учет, анализ, аудит.
Уровень квалификации фармацевтических работников.	Обеспечение профессиональной компетенции персонала.	Организация привлечения квалифицированных сотрудников.	Соблюдение квалификационных требований профессиональной компетенции.	Разработка квалификационных требований к персоналу.	Обязательное наличие дипломов и сертификатов специалиста у фарм. персонала.	Аттестация, адаптация персонала, учет квалификационных категорий.
Система обучения и подготовки фармацевтического персонала.	Финансирование системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.	Руководство системой подготовки фармацевтических специалистов.	Повышение собственной профессиональной квалификации и компетенции.	Недопущение к работе некомпетентных (неквалифицированных) сотрудников.	Подготовка персонала в соответствии с изменениями в фармацевтической деятельности.	Учет и контроль подготовки фармацевтических работников.
Текущность кадров фармацевтических работников.	Финансирование мероприятий социальной защиты персонала.	Недопущение в высокой текучести кадров, совершенствование кадровой политики.	Поддержание высокого уровня профессионального взаимодействия.	Обеспечение карьерного и профессионального роста фарм. работников.	Обеспечение естественной ротации фарм. кадров.	Аудит причин текучести кадров.
Система оплаты труда в фармацевтической организации.	Финансовое обеспечение фонда оплаты труда.	Организация системы материального стимулирования персонала.	Обеспечение личной заинтересованности фармацевтического персонала.	Организация учета труда и заработной платы.	Взаимосвязь результатов фарм. деятельности и оплаты труда.	Учет труда и заработной платы, аудит системы оплаты труда.
Мотивация фармацевтических работников.	Финансирование мер повышения мотивации фарм. работников.	Организация мероприятий мотивационного стимулирования.	Поддержание высокого уровня мотивации фарм. персонала.	Создание и поддержание мотивирующих механизмов.	Поддержание высокого уровня удовлетворенности трудом.	Аудит уровня мотивации фармацевтических работников.
Система кадрового менеджмента фармацевтической организации	Финансирование системы кадрового менеджмента.	Руководство системой кадрового менеджмента.	Участие в работе системы кадрового менеджмента.	Работа кадровой службы фарм. организации.	Кадровое обеспечение фармацевтической деятельности.	Аудит системы кадрового менеджмента.
Возрастной состав фармацевтических работников.	Финансирование мер привлечения специалистов трудоспособного возраста.	Организация мер социальных мер поддержки молодых специалистов.	Оптимальное взаимодействие сотрудников разных возрастных групп.	Организация мероприятий по передаче опыта молодым специалистам.	Обеспечение квалификационных требований по возрасту сотрудников.	Контроль возрастного состава фарм. работников.

Таким образом, на основе принципа субсидиарности разработана Матрица обеспечения кадровой безопасности фармацевтической организации (Таб.1), которая представляет собой таблицу из шести горизонтальных столбцов (уровни кадровой безопасности) и семи вертикальных строк (факторы кадровой безопасности). Правило принятия решений означает что, чем левее и выше расположена ячейка матрицы, тем выше её значимость в обеспечении общей величины кадровой безопасности; на пересечении строк и столбцов располагаются конкретные действия обеспечения кадровой безопасности.

С позиций системного подхода, сформулирована Концепция кадровой безопасности фармацевтической организации, как комплекс взаимосвязанных элементов, определяемых миссией фармацевтической организации, находящихся под постоянным воздействием внешних и внутренних угроз.

В проведенном исследовании показана целесообразность использования основных положений теории нечетких множеств - как теоретической базы по изучению кадровой безопасности. В задачу проведенного исследования входила разработка системы комплексной оценки и обеспечения кадро-

вой безопасности фармацевтической организации, с учетом факторов, имеющих, как качественную, так и количественную характеристику [1, 4].

На основе методов теории нечетких множеств было проведено интервьюирование и анкетирование фармацевтических работников, что позволило установить основные факторы, определяющие кадровую составляющую экономической безопасности фармацевтической организации [3].

Представляется целесообразным осуществление учета компетентности провизоров-экспертов, определяемая структурой аргументации, а также степенью их знакомства с изучаемыми вопросами, посредством расчетов соответствующих коэффициентов аргументированности K_a , коэффициентом степени знакомства K_3 , коэффициентом компетентности провизора-эксперта по вопросам экономической безопасности $K_{к.ср}$ [1, 3].

На следующем этапе исследования был произведен расчет числовых значений факторов кадровой безопасности фармацевтической организации (Рис.1).

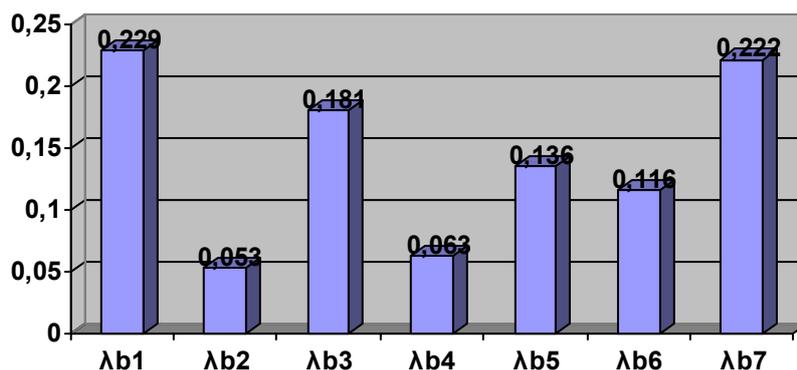


Рис.1. Числовые значения факторов кадровой безопасности фармацевтической организации.

Среди существующих методов теории нечетких множеств нами использовался метод взвешенной суммы оценок критериев с точечным оцениванием весов, для разработки методологического подхода по анализу и учету факторов кадровой безопасности фармацевтической организации, так как он приводит к оптимальному упорядочению вариантов принятия решений [2, 3].

С позиций современных научных исследований для фармацевтической практики представляет особый интерес предлагаемая нами система количественной оценки кадровой составляющей экономической безопасности фармацевтической организации, заключающаяся в расчете V – оценочного показателя факторов. Направленность вектора приоритета факторов, влияющих на кадровую составляющую экономической безопасности фармацевтической организации в сторону усиления и улучшения кадровой безопасности, это означает, что лучшему значению факторов, влияющих на кадровую составляющую соответствует большее значение безразмерной численной характеристики по вербально-числовой шкале Харрингтона, расчет V – оценочного показателя факторов, влияющих на кадровую составляющую экономической безопасности осуществляется по следующей формуле:

$$V = V_1\lambda_{b1} + V_2\lambda_{b2} + V_3\lambda_{b3} + V_4\lambda_{b4} + V_5\lambda_{b5} + V_6\lambda_{b6} + V_7\lambda_{b7},$$

где V_1 – уровень квалификации фармацевтических работников, направленность вектора приоритета в сторону повышения уровня квалификации фармацевтических работников, это означает, что большему значению уровня квалификации фармацевтических работников соответствует большее значение безразмерной численной характеристики по шкале Харрингтона;

λ_{b1} – весовой коэффициент уровня квалификации фармацевтических работников, численное значение $\lambda_{b1} = 0,229$;

V_2 – возрастной состав работников, направленность вектора приоритета в сторону уменьшения количества фармацевтических работников пенсионного возраста, увеличения количества работников имеющих наибольшую производительность труда, это означает, что меньшему количеству фармацевтических работников пенсионного возраста соответствует большее значение безразмерной численной характеристики по вербально-числовой шкале Харрингтона;

λ_{b2} – весовой коэффициент возрастного состава фармацевтических работников, численное значение $\lambda_{b2} = 0,053$;

V_3 – текучесть кадров в фармацевтической организации, направленность вектора приоритета в сторону уменьшения текучести кадров, это означает, что меньшему значению текучести кадров фармацевтических работников соответствует большее значение безразмерной численной характеристики;

λ_{b3} – весовой коэффициент текучести кадров фармацевтических работников, численное значение $\lambda_{b3} = 0,181$;

V_4 – степень развития системы кадрового менеджмента в фармацевтической организации, направленность вектора приоритета в сторону уменьшения текучести кадров, это означает, что лучшему значению степени развития системы кадрового менеджмента соответствует большее значение безразмерной численной характеристики по вербально-числовой шкале Харрингтона;

λ_{b4} – весовой коэффициент степени развития системы кадрового менеджмента в фармацевтической организации, численное значение $\lambda_{b4} = 0,063$;

V_5 – степень развития системы оплаты труда в фармацевтической организации, направленность вектора приоритета в сторону совершенствования системы оплаты труда, это означает, что лучшему значению степени развития системы оплаты труда соответствует большее значение безразмерной численной характеристики по вербально-числовой шкале Харрингтона;

λ_{b5} – весовой коэффициент степени развития системы оплаты труда в фармацевтической организации, численное значение $\lambda_{b5} = 0,136$;

V_6 – уровень мотивации фармацевтических работников, направленность вектора приоритета в сторону усиления уровня мотивации фармацевтических работников, это означает, что большему значению уровня мотивации фармацевтических работников соответствует большее значение безразмерной численной характеристики по вербально-числовой шкале Харрингтона;

λ_{b6} – весовой коэффициент уровня мотивации фармацевтических работников, численное значение $\lambda_{b6} = 0,116$;

V_7 – степень развития системы обучения и подготовки персонала в фармацевтической организации, направленность вектора приоритета в сторону улучшения степени развития системы обучения и подготовки персонала, это означает, что лучшему значению степени развития системы обучения и подготовки персонала соответствует большее значение безразмерной численной характеристики по вербально-числовой шкале Харрингтона;

λ_{b7} – весовой коэффициент степени развития системы обучения и подготовки персонала, численное значение $\lambda_{b7} = 0,222$.

Исходя из основных положений теории нечётких множеств, сумма числовых значений весовых коэффициентов оценочного показателя факторов кадровой составляющей экономической безопасности должна быть равна единице.

Результаты исследования свидетельствуют, что мнения экспертов относительно рангов факторов кадровой безопасности имеют расхождения, по этому была проведена оценка степени согласованности мнений относительно ранжирования факторов кадровой составляющей экономической безопасности фармацевтической организации. Проведено вычисление средней суммы рангов всех факторов кадровой безопасности (среднее арифметическое суммы рангов факторов) – $T_j = 78$, $S = 107603,726$. Критическое значение $\chi^2(0,95) = 12,6$, исходя из того, что расчетное значение $\chi^2 = 345,3$ больше критического, то коэффициент конкордации W можно признать значимым, кроме того, значение коэффициента конкордации $W = 0,859$, следовательно, согласованность мнений экспертов по вопросам кадровой составляющей экономической безопасности фармацевтической организации довольно высокая.

Выводы

1. Сформулировано понятие кадровой безопасности, экспериментально установлены основные факторы, определяющие кадровую безопасность, проведена экспертная оценка значимости основных факторов, достоверность результатов подтверждена коэффициентом конкордации.

2. На основе принципа субсидиарности сформулирована шестиуровневая система обеспечения кадровой безопасности, матрица обеспечения, предложена концепция кадровой безопасности фармацевтической организации.

3. С использованием методов теории нечетких множеств разработана система количественной оценки кадровой безопасности, как составляющей экономической безопасности фармацевтической организации, на основе лингвистических переменных установлена направленность вектора приоритета.

4. Полученные результаты свидетельствуют о принципиальной возможности управления кадровой безопасностью фармацевтической организации с использованием программы "Фармацевтическая экономическая безопасность".

ЛИТЕРАТУРА

1. Кузнецов Д.А. К вопросу по изучению экономической безопасности фармацевтической деятельности /Д.А. Кузнецов// Рос. медико-биол. вестн. им. акад. И.П.Павлова. – 2004.- № 1-2.- С.82-87.

2. Кузнецов Д.А. Система оценки экономической безопасности в фармации / Д.А. Кузнецов // Кластерные подходы в современной фармации и фармацевтическом образовании: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. - Белгород: Изд-во БелГУ, 2008. – С. 108-109.
3. Кузнецов Д.А. Кадровая безопасность фармацевтических организаций / Д.А. Кузнецов // Материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Фармация Казахстана: интеграция науки, образования и производства». - Шымкент, 2009.-Т.2.- С. 188-189.
4. Кузнецов Д.А. Виды показателей и факторов экономической безопасности в фармации / Д.А. Кузнецов //Сб. науч. тр. региональной конф. по фармации Пятигорской ГФА "Разработка, исследование и маркетинг новой фармацевтической продукции" под ред. М.В. Гаврилина. - Пятигорск, 2009.- Вып. 64. – С. 634-636.
5. Кузнецов Д.А. Компьютерный анализ экономической безопасности в фармации / Д.А. Кузнецов // Сб. науч. тр. региональной конф. по фармации Пятигорской ГФА "Разработка, исследование и маркетинг новой фармацевтической продукции" под ред. М.В. Гаврилина. – Пятигорск,- 2009.- Вып. 64. – С.636-638.
6. Кузнецов Д.А. Математическая модель фармацевтической экономической безопасности / Д.А. Кузнецов // Сб. материалов XVI Рос. Нац. конгресса «Человек и лекарство».- М., 2009.- С. 686.
7. Кузнецов Д.А. Фармацевтическая экономическая безопасность: программа /Д.А. Кузнецов, РязГМУ. - М., 2009.- (Свидетельство об отраслевой регистрации разработки, отвечающей требованиям новизны, приоритетности и научности № 12131. /Федеральное агентство по образованию).
8. Щедрова Ю. Кадровый менеджмент: особенности подбора персонала в аптеку. / Щедрова Ю. // Фармацевтическое обозрение.- 2005.- N 5. – 64 с.

THE ANALYSIS OF PERSONNEL SAFETY IN PHARMACY

D.A.Kuznetsov

In this article considers personnel safety, as a component of pharmaceutical economic safety. On the basis of a principle subsidiarity the concept of personnel safety and a matrix of support of personnel safety of the pharmaceutical organization is offered. With usage of the theory of fuzzy sets the system of a quantitative estimation of personnel making economic safety of the pharmaceutical organization is formulated. In operation major factors of personnel safety are studied, significances of weight coefficients are installed.

Key words: personnel safety, economic safety, methods of the theory of fuzzy sets, a principle subsidiarity.

Кузнецов Дмитрий Анатольевич – заведующий кафедрой управления и экономики фармации с курсом фармации ФПДО, к. фарм.н., доцент ГОУ ВПО Рязанский государственный медицинский университет им. акад. И.П.Павлова.
[oef@pharm.rzn.ru](mailto: oef@pharm.rzn.ru)