

17. Karsuntseva O. V. Methodological approaches to the assessment of production potential. *Vestnik universiteta*, 2013, no. 5, pp. 126—132. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 12.08.2021; одобрена после рецензирования 13.08.2021; принята к публикации 19.08.2021.  
The article was submitted 12.08.2021; approved after reviewing 13.08.2021; accepted for publication 19.08.2021.

## Научная статья

УДК 338.46:61

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.57.409

**Oksana Konstantinovna Korobkova**

Doctor of Economics, Associate Professor,  
Head of the Department of Accounting,  
Analysis and Economic Security,  
Khabarovsk State University  
of Economics and Law  
Khabarovsk, Russian Federation  
korobkova.ok@yandex.ru

**Оксана Константиновна Коробкова**

д-р экон. наук, доцент,  
заведующий кафедрой бухгалтерского учета,  
анализа и экономической безопасности,  
Хабаровский государственный университет  
экономики и права  
Хабаровск, Российская Федерация  
korobkova.ok@yandex.ru

# КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством

**Аннотация.** Статья посвящена кадровой безопасности экономического субъекта сферы здравоохранения. Так как сотрудников экономического субъекта можно рассматривать с двух позиций — как объекты потенциальных угроз и как субъектов потенциальных угроз, — то, соответственно, и кадровую безопасность можно рассмотреть с двух позиций: безопасного взаимодействия и функционирования персонала и безопасности экономического субъекта от негативного воздействия сотрудников. Для повышения уровня общей безопасности экономического субъекта необходимо выделить кадровую безопасность с точки зрения подбора и отбора кандидатов на вакантные должности.

Исследование актуально, поскольку генезис кадровой безопасности экономического субъекта является одним из важных векторов государственной политики РФ в сфере экономической безопасности, который направлен на решение проблемных вопросов в этой области экономики. В соответствии с научной проблемой определялась цель исследования, которая ориентируется на изучение кадровой безопасности экономического субъекта и разработку направления ее совершенствования.

Методической основой работы являлись синтез и обобщение информации, методы экономического и статисти-

ческого анализа. В ходе исследования рассмотрено понятие «кадровая безопасность», проведен индикаторный и SWOT-анализ кадровой безопасности, определены угрозы и слабые стороны кадрового обеспечения экономического субъекта, разработаны рекомендации, регламентирующие процесс подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, сформулированы преимущества и недостатки внутренних и внешних источников отбора кадров.

Основным результатом исследования являются предложенные мероприятия по совершенствованию процесса подбора, отбора и адаптации специалистов, что позволит достичь следующих результатов: системности в решении кадровых вопросов, контроля за процессом продвижения специалистов по карьерной лестнице, обоснованности кадровых решений, формирования стабильного и отвечающего профессиональным компетенциям кадрового потенциала и сокращения текучести кадров.

**Ключевые слова:** безопасность, человеческий капитал, кадровая безопасность, экономическая безопасность, внутренние и внешние угрозы, угрозы кадровой безопасности, индикативные показатели, нейтрализация угроз кадровой безопасности, организация, экономический субъект, сфера здравоохранения

**Для цитирования:** Коробкова О. К. Кадровая безопасность персонала экономического субъекта сферы здравоохранения: проблемные вопросы и пути их решения // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 4 (57). С. 24—30. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.57.409.

## Original article

# PERSONNEL SECURITY OF THE STAFF OF AN ECONOMIC ENTITY IN THE HEALTHCARE SECTOR: PROBLEMATIC ISSUES AND WAYS TO SOLVE THEM

08.00.05 — Economics and management of national economy

**Abstract.** The article is devoted to personnel security of an economic entity in the field of health care. As employees of an economic subject can be considered from two positions — as

objects of potential threats and as subjects of potential threats — so, accordingly, personnel security can be considered from two positions: safe interaction and functioning of personnel and

*security of an economic subject from negative influence of employees. To increase the level of general security of an economic entity, it is necessary to distinguish personnel security from the point of view of recruitment and selection of candidates for vacant positions.*

*The study is relevant because the genesis of personnel security of an economic entity is an important vector of the state policy of the Russian Federation in the field of economic security, which is aimed at solving problematic issues in this area of the economy. In accordance with the scientific problem, the purpose of the study was determined, which focuses on the analysis of personnel security of an economic entity and the development of directions for its improvement.*

*The methodological basis of the work was the synthesis and generalization of information, methods of economic and statistical analysis. The study considers the concept of “personnel*

*security”, conducts an indicator and SWOT analysis of personnel security, identifies threats and weaknesses of staffing of an economic entity, develops recommendations regulating the process of recruitment and selection of candidates for vacant positions, and formulates the advantages and disadvantages of internal and external sources of recruitment. The main result of the study is the proposed set of measures to improve the process of recruitment, selection and adaptation of specialists, which will enable consistency in solving personnel issues, control over the process of promotion of specialists, validity of personnel decisions, formation of a stable and professional competence of staff potential and reduction of staff turnover.*

**Keywords:** *security, human capital, personnel security, economic security, internal and external threats, threats to personnel security, indicative criteria, neutralization of threats to personnel security, organization, economic entity, healthcare sector*

**For citation:** Korobkova O. K. Personnel security of the staff of an economic entity in the healthcare sector: problematic issues and ways to solve them. *Business. Education. Law*, 2021, no. 4, pp. 24—30. (In Russ.) DOI: 10.25683/VOLBI.2021.57.409.

### Введение

В данный момент времени в России основное внимание уделяется кадровой безопасности, процессу минимизации (сокращению до нуля) любых негативных влияний (как внешних, так и внутренних) на экономическую безопасность организации за счет нейтрализации или уменьшения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным, компетентным, профессиональным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [1]. Кадровая безопасность направлена на работу с людьми — ключевым элементом организации [2]. Основной стратегической целью кадровой безопасности является стабильное развитие кадрового потенциала экономического субъекта как профессионального ресурса, обеспечивающего устойчивое его развитие [3].

Основной проблемой в обеспечении кадровой безопасности в бюджетной сфере, в том числе в сфере здравоохранения, в условиях цифровизации экономики является низкое бюджетное финансирование, недостаток высококвалифицированных специалистов и их миграция, высокий уровень коррумпированности, снижение социально-экономическая стабильности в регионах. Поэтому данная проблема является **актуальной**. Многоплановость проблем, которые возникают в сфере кадровой безопасности, требует проведения дополнительных исследований в этой области наук. Проблемные вопросы, связанные с кадровой безопасностью организации, отражены в работах Алавердова А., Архиповой Н. И., Базарова Т. Ю., Беспалько А. А., Бугакова В. М., Бухалкова М. И., Водяновой В. В., Дейнека А. В., Джобавой А. А., Дорофеева К. Н., Гараевой Е. В., Егоровой Л. С., Ермаковой С. Э., Крохичевой Г. Е., Ляшенко О. Ю., Шаваева А. Г., Фатеевой С. В., Чумарина И. Г., Цветковой И. И., что определяют **степень изученности проблемы**.

**Целесообразность разработки темы** определяется небольшим опытом исследования в данной сфере, обобщения практического применения мероприятий по совершенствованию процесса подбора, отбора и адаптации специалистов. Мало научных исследований, результаты которых могли бы стать основой для разработки практических рекомендаций, связанных с применением локальных нормативных документов, способствующих минимизации угроз со стороны персонала.

**Научная новизна** данного исследования состоит в том, что автором представлены рекомендации по организации отбора и адаптации кадров, раскрыты основные преимущества и недостатки внутренних и внешних источников отбора кадров, дана трактовка понятия «кадровая безопасность».

**Целью** данной работы является исследование кадровой безопасности экономического субъекта. Для реализации данной цели необходимо выполнить **задачи**: исследовать понятие «кадровая безопасность»; провести индикаторный и SWOT-анализ кадровой безопасности; определить угрозы и слабые стороны кадрового обеспечения экономического субъекта; разработать рекомендации, регламентирующие процесс подбора и отбора кандидатов на вакантные должности; сформулировать преимущества и недостатки внутренних и внешних источников отбора кадров.

**Теоретическая значимость** работы состоит в разностороннем исследовании теоретических аспектов кадровой безопасности экономического субъекта. Полученные результаты дополняют существующие теоретические положения в области исследования, способствуют формированию научных основ развития кадровой безопасности экономического субъекта. Теоретические разработки автора могут быть основой для дальнейших разработок в этой области.

**Практическая значимость** состоит в том, что предложенные рекомендации по организации отбора и адаптации кадров позволят повысить кадровую безопасность экономического субъекта.

### Основная часть

**Методология.** Методологию исследования составляют научные труды отечественных и зарубежных ученых в области кадровой безопасности как элемента экономической безопасности организации. Решение задач, поставленных в работе, осуществлялось при применении общенаучных методов, используемых при исследовании в рамках статистического анализа, эмпирических методов исследования, включая изучение разнообразных источников информации, синтеза и обобщения информации.

**Результаты.** Кадровая безопасность организации сферы здравоохранения основывается на нескольких направлениях: регламент соблюдения мер при подборке

новых специалистов, программа их адаптации, действующая корпоративная культура, создание благоприятной атмосферы для лояльности сотрудников к компании и разработка мероприятий по ведению конфиденциального делопроизводства, что даст положительный эффект для обеспечения кадровой безопасности [4]. По мнению А. Г. Шаваева, кадровая безопасность — «состояние защищенности общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и совершенствованию ее человеческого капитала» [5]. И. Г. Чумарин рассматривает кадровую безопасность с позиции процессного подхода: кадровая безопасность — это процесс предупреждения отрицательных влияний на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями [6]. О. Ю. Ляшенко считает, что кадровая безопасность — это состояние экономической системы, при котором происходит эффективное взаимодействие всех ее функциональных составляющих частей [7]. Исходя из известных и наиболее распространенных интерпретаций кадровой безопасности, можно отметить, что это [8]:

- 1) состояние защищенности;
- 2) комплекс мероприятий по предупреждению и устранению угроз и рисков, связанных с персоналом;
- 3) взаимосвязь между процессами предотвращения негативного воздействия на кадровую составляющую;
- 4) многоуровневая система социальных и профессиональных отношений.

То есть под кадровой безопасностью следует понимать состояние защищенности человеческого капитала экономического субъекта от внутренних и внешних угроз [9]. Одними из аспектов кадровой безопасности являются низкая заработная плата, особенно в бюджетных организациях (например, учреждениях здравоохранения), и степень ее удовлетворенности, недостаточный уровень образования, необходимость переподготовки персонала, условия труда [10, 11]. На основе информационных данных организации сферы здравоохранения Хабаровского края проведен индикаторный анализ кадровой безопасности на основе методики И. И. Цветковой [12] (табл. 1).

Проведя группировку индикативных показателей, можно сделать вывод, что в пределах рекомендуемого порога находятся показатели: образовательный уровень персонала, коэффициент текучести кадров, уровень автоматизации труда, вероятность сохранения коммерческой тайны, доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины. Показатели выше или ниже рекомендуемого порога: степень удовлетворенности оплатой труда, наличие профессиональных заболеваний, удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек предприятия, издержки на обучение.

Анализ данных показателей свидетельствует о возможности возникновения угроз кадровой безопасности экономического субъекта. Поэтому необходимо уделять особое внимание устранению потенциальных и реальных угроз этого элемента экономической безопасности.

В ходе исследования рассчитан интегральный коэффициент кадровой безопасности для определения нестабильных и опасных угроз, который составил 0,62. Значение показателя трактуется как нормальное (принадлежит интервалу 0,61...0,80), но необходим ряд мероприятий по предотвращению угроз и их профилактике.

SWOT-анализ кадровой составляющей экономической безопасности организации позволил выделить слабые и сильные стороны кадрового обеспечения, потенциальные возможности и угрозы, а также важные причины, которые приводят к ненадлежащему исполнению служебных обязанностей: недостаточный уровень профессиональной подготовки, текучесть среди персонала, неудовлетворенность условиями труда, наличие профессиональных заболеваний, неудовлетворенность оплатой труда.

SWOT-анализ кадровой составляющей экономической безопасности организации является одним из аспектов успешной бизнес-стратегии организации здравоохранения при достижении превосходства над конкурентами при продвижении услуг [13, 14].

SWOT-анализ показал взаимосвязь внешней и внутренней среды (табл. 2). Основные угрозы исходят от государства: ухудшение социально-экономической ситуации и нестабильность правового законодательства, криминализация общества, коррупция, снижение бюджетного финансирования.

Таблица 1

**Индикативные показатели кадровой безопасности персонала на примере организации сферы здравоохранения Хабаровского края [15], %**

Индикативный показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Среднее значение	Вес индикатора	Эталон
Коэффициент текучести кадров	2,63	1,25	4,71	2,86	0,01	2,00
Образовательный уровень персонала	100,00	100,00	100,00	100,00	0,20	100,00
Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал	0,94	0,83	0,80	0,86	0,01	30,00
Степень удовлетворенности оплатой труда	66,38	66,38	66,38	66,38	0,11	100,00
Удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек предприятия	56,44	67,75	68,72	64,30	0,15	70,00
Наличие профессиональных заболеваний	2,63	5,00	5,80	4,48	0,01	0—3 в год
Уровень автоматизации труда	85,53	96,25	97,65	93,14	0,14	90
Доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины	90,00	87,50	90,59	88,36	0,20	100,00
Вероятность сохранения коммерческой тайны	90,50	90,50	90,50	90,50	0,17	100,00

## SWOT-анализ кадрового обеспечения персонала экономического субъекта

	Сильные стороны	Слабые стороны
Внутренняя среда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная структура четкая.</li> <li>2. Уровень образования сотрудников высокий.</li> <li>3. Преобладание молодых сотрудников (в возрасте от 25 до 35 лет).</li> <li>4. Повышения по службе возможно.</li> <li>5. Действует система обучения сотрудников.</li> <li>6. Дисциплинированность сотрудников.</li> <li>7. Низкая текучесть кадров</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стрессовый характер работы.</li> <li>2. Высокий риск приобретения «профессиональных заболеваний».</li> <li>3. Зависимость от политической, экономической и социальной ситуации в России.</li> <li>4. Большой объем работы</li> </ol>
Внешняя среда	<p>Возможности</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сотрудничество с отраслевыми образовательными учреждениями для повышения и переподготовки сотрудников.</li> <li>2. Создание эффективной системы мотивации труда (премирование и материальная помощь).</li> <li>3. Востребованность среди выпускников профильных вузов.</li> <li>4. Увеличение количества молодых специалистов.</li> <li>5. Обеспечение экономической безопасности на территории России</li> </ol>	<p>Угрозы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сокращение бюджетного финансирования.</li> <li>2. Криминализация общества, высокий уровень коррумпированности.</li> <li>3. Перемещение сотрудников в другие регионы.</li> <li>4. Ухудшение социально-экономической ситуации и нестабильность правового законодательства</li> </ol>

Выявлены наиболее опасные для кадровой безопасности ориентации при управлении персоналом:

- ориентация на замещение вакантных мест профессионально состоявшимися специалистами, которые пришли из других организаций;

- ориентация на использование в процессе отбора претендентов на трудоустройство методик, подтверждающих наличие у претендента преимущественно профессиональных компетенций (игнорирование выявления личностных качеств претендента);

- ориентация на использование процедур сокращения кадров, которые обеспечивают экономические интересы исключительно работодателя;

- ориентация на использование постоянных должностных окладов, не зависящих от текущих результатов труда персонала, как главную форму экономической мотивации.

На основе проведенного анализа экономической безопасности персонала, дав оценку кадровой безопасности, выделив основные угрозы, мы разработали комплексные мероприятия, направленные на совершенствование кадровой политики.

В ходе исследования выявлено несовершенство системы отбора кандидатов и потенциальных кадров для службы, что может привести к следующим угрозам:

1. Снижение количества раскрываемых дел, рост сроков их раскрытия.

2. Рост затрат на подбор и адаптацию новых сотрудников.

3. Ухудшение морального климата в коллективе.

4. Снижение эффективности затрат на обучение специалистов, их переподготовку.

5. Увеличение документооборота при проведении всех этапов отбора сотрудников.

Отбор сотрудников занимает основное место в системе управления персоналом, в ходе которого оцениваются данные, которые были получены на этапе сбора информации (выбор конкретного кандидата из числа соискателей на данную должность, определение его физических и психических характеристик компетентными медицинскими и психологическими комиссиями, проверка морального и этического статуса, социализации и мотивации для прохождения службы).

Отсутствие документов, регламентирующих процесс подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, определяет необходимость налаживания документооборота, включающего следующие документы:

1. План по подбору сотрудников на вакантные должности.
2. График проведения собеседований.

3. Отчеты о проведенных собеседованиях.

4. Отчеты о состоянии вакансий.

5. Отчеты о финансовых затратах, связанных с подбором персонала.

Анкетирование действующих сотрудников организации здравоохранения Хабаровского края показало, что из 57 опрошенных человек отлично оценивают систему подбора, отбора и расстановки кадров 32 % опрошенных, удовлетворительно — 60 % опрошенных, 8 % опрошенных считают действующую систему неудовлетворительной. 18 сотрудников не владеют данными о вакантных должностях, 33 человека владеют полными данными, а шесть человек — частичными. На «удовлетворительно» оценивают возможности карьерного роста 58 % сотрудников, 32 % сотрудников — на «хорошо», 8 % сотрудников — на «отлично» и 2 % сотрудников не видят карьерного продвижения по службе. Таким образом, сотрудники оценивают уровень подбора, отбора и расстановки кадров на «удовлетворительно».

Выделяют четыре этапа для внешнего отбора претендентов на вакантные места:

1. Поиск претендентов на вакантные должности.

2. Изучение личных дел претендентов с учетом оценки деловых, профессиональных и психологических качеств: анализируют автобиографию, проводят психологические тестирования и собеседования, анализируют стрессоустойчивость претендента и др.

3. Допуск к конкурсной процедуре, проведение конкурса.

4. Отбор претендентов для зачисления на должность.

Внутренний отбор включает в себя два этапа:

Размещение данных о вакансии.

Отбор претендентов, подавших документы (собеседование, анкетирование, тестирование).

По истечении конкурса лицо, прошедшее этапы отбора и назначенное на должность, переходит в стадию расстановки кадров, сначала лицо проходит аттестацию и затем вступает в должность на испытательный срок. Испытательный срок является инструментом профессионального отбора, подбора и адаптации молодых специалистов. Так, проведенный опрос молодых специалистов в возрасте от 25 до 35 лет показал, что в период с 2018 по 2020 г. трехмесячное испытание прошло 83,5 % сотрудников, 16,5 % не прошли испытательный срок.

Опираясь на проведенный анализ кадрового обеспечения, было отмечено, что процессу адаптации в организациях не уделяют достаточного внимания, что подтверждают



данные текучести кадров: коэффициент варьируется в пределах 1,25...4,71 %.

При рассмотрении адаптации молодых сотрудников выделены факторы, оказывающие отрицательное воздействие на адаптацию персонала: отсутствие профессиональной направленности для молодого сотрудника; несовершенство профессионально-психологического отбора; внутренние и внешние трудности адаптации (недостаток практического опыта, невнимание со стороны руководства, психологическая неподготовленность к данной работе, неудовлетворенность режимом работы и др.).

Данные факторы могут привести к низкой эффективности работы, дисциплинарным нарушениям, снижению качества

работы, а также к проявлению кризисного психологического состояния. Рассмотрев внутренние и внешние источники подбора и отбора кадров, мы выделили их преимущества и недостатки (табл. 3). К недостаткам можно отнести трудоемкость процесса подбора, отбора, адаптации кадров, много времени отводится на проведение собеседований, тестирований.

Для большинства экономических субъектов основными проблемами организации подбора кадров являются:

- отсутствие регламентов, регулирующих подбор, отбор и адаптацию кадров;
- отсутствие комплексной, всесторонней оценки для потенциала сотрудника;
- длительный этап адаптации сотрудников.

Таблица 3

**Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников подбора и отбора кадров**

Источники	Плюсы	Минусы
Внутренние	1) низкие затраты на поиск претендентов на вакантные должности; 2) снижение текучести кадров; 3) возможность карьерного роста; 4) прозрачность кадровой политики; 5) повышение мотивации среди сотрудников	1) дополнительные расходы на переподготовку и повышение квалификации; 2) рост конфликтных ситуаций; 3) ограничение в выборе на вакантные должности; 4) соперничество за должность; 5) плохой психологический климат в коллективе
Внешние	1) увеличение коллектива за счет новых кадров; 2) заинтересованность в работе поступившего сотрудника; 3) минимальный риск возникновения конфликтных ситуаций в коллективе	1) длительный испытательный срок; 2) увеличение затрат на переподготовку и повышение квалификации; 3) сложная адаптация; 4) возможность возникновения текучести кадров; 5) большие затраты для привлечения внешних сотрудников

Определив наиболее существенные угрозы обеспечения кадровой безопасности, предлагаем кардинально не менять систему подбора, отбора и адаптации кадров — ее

необходимо оптимизировать. В связи с этим разработаны мероприятия по организации подбора, отбора и адаптации кадров (табл. 4).

Таблица 4

**Мероприятия по организации подбора, отбора и адаптации кадров**

Выявленные проблемы	Содержание предложенных мероприятий
Отсутствие локальных документов, определяющих регламент подбора, отбора, адаптации и расстановки сотрудников	Разработка локальных нормативных документов, например Положения о порядке подбора и отбора кадров
Несовершенство процесса адаптации специалистов	Разработка единой программы совершенствования системы адаптации молодых кадров
Отсутствие комплексной оценки потенциала специалиста	Разработка комплексной методики для оценки потенциала специалиста

**Выводы**

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что эффективное обеспечение кадровой безопасности организации бюджетной сферы выступает как один из приоритетов в достижении стабильности и экономической безопасности организации, так как сотрудники являются одним из источников риска для организации.

На основе расчетных данных анализа выделены основные проблемы организации подбора, отбора и адаптации кадров: отсутствие регламента по подбору, отбору и адаптации кадров; отсутствие оценки потенциала сотрудника; длительный период адаптации специалиста.

Предложенные мероприятия по совершенствованию процесса подбора, отбора и адаптации специалистов позволяют достичь следующих результатов:

1. Системность в решении кадровых вопросов.
2. Контроль за процессом продвижения специалистов по карьерной лестнице.
3. Высокая степень обоснованности кадровых решений.

4. Формирование стабильного и отвечающего профессиональным компетенциям кадрового потенциала.

5. Сокращение текучести кадров.

**Заключение**

Стратегическая цель кадровой безопасности организации сферы здравоохранения заключается в стабильном развитии кадрового потенциала как его важнейшего профессионального, компетентного и интеллектуального потенциала, обеспечивающего высокие темпы социально-экономического развития.

Таким образом, результатами данного исследования являются следующие:

1. Исследовано понятие «кадровая безопасность», которое понимается как состояние защищенности человеческого капитала экономического субъекта от внутренних и внешних угроз.
2. Проведен индикаторный и SWOT-анализ кадровой безопасности.
3. Определены угрозы и слабые стороны кадрового обеспечения экономического субъекта.

4. Разработаны рекомендации, регламентирующие процесс подбора и отбора кандидатов на вакантные должности.

5. Сформулированы преимуществами и недостатки внутренних и внешних источников отбора кадров.

Развитие кадровой безопасности экономического субъекта позволит успешно проводить серьезный и всесторонний отбор сотрудников, при котором не допускается прием на работу сотрудников, которые в дальнейшем могут нанести вред интересам экономического субъекта.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Коробкова О. К. Управление медицинскими услугами в системе государственного и частного здравоохранения: плюсы и минусы // Бизнес Образование Право. Вестн. Волгогр. ин-та бизнеса. 2016. № 3(36). С. 64—71.
2. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности / Крохичева Г. Е., Архипов Э. Л., Виноградова М. А., Деточка Д. Е. // Интернет-журнал «Науковедение». (2016). Т. 8. № 3. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf>.
3. Дорофеев К. Н., Гараева Е. В. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы // Молодой ученый. 2013. № 6. С. 327—331.
4. Ермакова С. Э., Козырева Н. И. Эффективная корпоративная культура в организациях здравоохранения как инструмент антикризисного управления // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2021. № 1. С. 74—81.
5. Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы. М.: Банк. деловой центр, 2007. С. 239.
6. Чумарин И. Г. Функции и задачи службы персонала в области обеспечения экономической безопасности // Кадры предприятия. 2017. № 3.
7. Ляшенко О. Ю. Кадровая безопасность как подсистема в системе управления кадрами государственной службы. М.: РАНХиГС, 2018. 258 с.
8. Фатеева С. В. Основы кадровой безопасности на организациях: учеб. пособие. Ростов н/Д.: Ростов. гос. ун-т путей сообщения, 2017. 104 с.
9. Коробкова О. К., Иванченко А. С., Кобыльцова А. Е. Кадровая безопасность как один из аспектов экономической безопасности организации // Современные технологии в мировом научном пространстве: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф., 8 сент. 2017 г., г. Самара. Уфа: АЭТЭРНА, 2017. С. 144—148.
10. Коробкова О. К., Актанко А. А. Человеческий капитал как элемент системы кадровой безопасности предприятия // Человеческий капитал как фактор инновационного развития общества: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф., 17 нояб. 2018 г., г. Казань: в 2 ч. Ч. 2. Уфа: Омега Сайнс, 2018. С. 85—89.
11. Continuing medical education and continuing professional development: international comparisons / C. Peck, M. McCall, B. McLaren, T. Rolen // British Medical Journal. 2000. Vol. 320. Iss. 7232. Pp. 432—435.
12. Цветкова И. И., Клевец Н. И. Оценка кадровой безопасности с помощью индикаторного подхода // Бюл. науки и практики. 2017. № 1(14). С. 163—169.
13. Ермакова С. Э., Свирин Н. А. К вопросу моделирования стратегии развития службы раннего выявления онкологических заболеваний // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2021. № 1. С. 30—36.
14. Kaplan R. S., Norton D. P. Using the balanced scorecard as a strategic management system // Harvard Business Review. 1996. Jan./Feb. P. 76.
15. Хабаровский край в цифрах. 2020: крат. стат. сб. Хабаровск, 2020. 99 с.

## REFERENCES

1. Korobkova O. K. Management of medical services in the system of public and private healthcare: pros and cons. *Business Education. Law*, 2016, no. 3(36), pp. 64—71. (In Russ.)
2. Krokhicheva G. E., Arkhipov E. L., Vinogradova M. A., Detochka D. E. Personnel security in the economic security system. *Online journal Naukovedeniye*, 2016, vol. 8, no. 3. (In Russ.) URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf>.
3. Dorofeev K. N., Garaeva E. V. Personnel security in the system of economic assessment of the company's activity. *Young Scientist*, 2013, no. 6, pp. 327—331. (In Russ.)
4. Ermakova S. E., Kozyreva N. I. Effective corporate culture in healthcare organizations as an anti-crisis management tool. *RISK: Resources, Information, Supply, Competition*, 2021, no. 1, pp. 74—81. (In Russ.)
5. Shavaev A. G. *Corporate security. Criminological, criminal-legal and organizational problems*. Moscow, Bankovskiy Delovoy Tsent, 2007. P. 239. (In Russ.)
6. Chumarin I. G. Functions and tasks of the personnel service in the field of ensuring economic security. *Personnel of the enterprise*, 2017, no. 3(03). (In Russ.)
7. Lyashenko O. Yu. *Personnel security as a subsystem in the personnel management system of the civil service*. Moscow, RANEPА publ., 2018. 258 p. (In Russ.)
8. Fateeva S. V. *Fundamentals of personnel security in organizations. Textbook*. Rostov-on-Don, Rostov State Transport University publ., 2017. 104 p. (In Russ.)
9. Korobkova O. K., Ivanchenko A. S., Kobyltsova A. E. Personnel security as one of the aspects of economic security of an organization. In: *Modern technologies in the world scientific space. Collection of articles of the Int. sci. and pract. conf., Sept. 8, 2017, Samara*. Ufa, AETERNA, 2017. Pp. 144—148. (In Russ.)
10. Korobkova O. K., Aktanko A. A. Human capital as an element of the personnel security system of an enterprise. In: *Human capital as a factor of innovative development of society. Collection of articles of the Int. sci. and pract. conf., Nov. 17, 2018, Kazan*. In 2 parts. Part 2. Ufa, Omega Sayns, 2018. Pp. 85—89. (In Russ.)

11. Peck C, McCall M., McLaren V., Rolen T. Continuous medical education and continuous professional development: international comparisons. *British Medical Journal*, 2000, vol. 320, iss. 7232, pp. 432—435.
12. Tsvetkova I. I., Klevets N. I. Assessment of personnel security using an indicator approach. *Bulletin of science and practice*, 2017, no. 1(14), pp. 163—169. (In Russ.)
13. Ermakova S. E., Svirin N. A. On the issue of modeling the strategy for the development of the service for early detection of oncological diseases. *RISK: Resources, Information, Supply, Competition*, 2021, no. 1, pp. 30—36. (In Russ.)
14. Kaplan R. S., Norton D. P. Using a balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*, 1996, Jan./Feb., p. 76.
15. *Khabarovsk Territory in numbers. 2020. Brief statistical digest*. Khabarovsk, 2020. 99 p. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 08.08.2021; одобрена после рецензирования 09.08.2021; принята к публикации 16.08.2021.  
The article was submitted 08.08.2021; approved after reviewing 09.08.2021; accepted for publication 16.08.2021.

**Научная статья**  
**УДК 338.2+338.012**  
**DOI: 10.25683/VOLBI.2021.57.419**

**Natalya Nikolaevna Mitina**  
Doctor of Geographical Sciences,  
Professor of the Department of Theory and Methodology  
of Public and Municipal Administration,  
Lomonosov Moscow State University,  
Leading Researcher of the Water Protection Laboratory,  
Institute of Water Problems  
of the Russian Academy of Sciences  
Moscow, Russian Federation  
natalia\_mitina@mail.ru

**Elena Mikhaylovna Shumakova**  
Candidate of Technical Sciences,  
Senior Researcher of the Water Protection Laboratory,  
Institute of Water Problems  
of the Russian Academy of Sciences  
Moscow, Russian Federation  
spectr56@gmail.com

**Maksim Olegovich Vashchenko**  
Graduate of the Faculty  
of Public Administration,  
Lomonosov Moscow State University,  
Head of Project Management Service,  
Roads and Bridges, JSC  
Moscow, Russian Federation  
maxim.vashchenko@gmail.com

**Наталья Николаевна Митина**  
д-р геогр. наук,  
профессор кафедры теории и методологии  
государственного и муниципального управления,  
Московский государственный университет  
имени М. В. Ломоносова,  
ведущий научный сотрудник лаборатории охраны вод,  
Институт водных проблем Российской академии наук  
Москва, Российская Федерация  
natalia\_mitina@mail.ru

**Елена Михайловна Шумакова**  
канд. техн. наук,  
старший научный сотрудник лаборатории охраны вод,  
Институт водных проблем  
Российской академии наук  
Москва, Российская Федерация  
spectr56@gmail.com

**Максим Олегович Ващенко**  
выпускник факультета государственного управления,  
Московский государственный университет  
имени М. В. Ломоносова,  
начальник службы управления проектами,  
АО «Дороги и мосты»  
Москва, Российская Федерация  
maxim.vashchenko@gmail.com

## **ПРИПЛОТИННЫЕ ТЕРРИТОРИИ КРУПНЫХ ГИДРОТЕХНИЧЕСКИХ СООРУЖЕНИЙ КАК ОБЪЕКТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

08.00.05 — Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами

**Аннотация.** Впервые в мировой практике предлагаются результаты исследования, посвященного проблеме необходимости учета увеличения риска природных и техногенных аварий на крупных гидротехнических сооружениях в процессе их эксплуатации применительно не только к самим сооружениям, но и к окружающей их территории. Систематизируются факторы, недостаточно учтенные в процессе проектирования и строительства плотин или проявившиеся позднее, в плане особенности законодательного регулирования воздействия гидротехнических сооружений и возникающих в связи

с этим рисков. Проведено исследование зарубежного опыта и существующих в действующем законодательстве Российской Федерации норм и правил по обеспечению безопасности территорий вблизи крупных гидросооружений; обосновано введение понятия приплотинной территории как объекта государственного регулирования; разработаны рекомендации по государственному регулированию их эксплуатации. Используются результаты статистической обработки, систематизации и научного анализа данных инструментально-го вибрационного контроля территории вблизи Жигулевской