

УДК 331.54

DOI: 10.17586/2310-1172-2025-18-1-123-133

Научная статья

Язык статьи – русский

Состояние рынка труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности учреждений здравоохранения

Канд. техн. наук **Гавришев А.А.** alexxx.2008@inbox.ru
Московский государственный лингвистический университет
119034, Россия, Москва, ул. Остоженка, д. 38

В данной статье представлен анализ рынка труда в сегменте «управленческие кадры по информационной безопасности для учреждений здравоохранения». Анализ предметной области показал, что в настоящее время в основном рассматривается либо рынок труда управленческих кадров для учреждений здравоохранения без привязки к области информационной безопасности, либо рынок труда управленческих кадров по информационной безопасности без привязки к сфере здравоохранения. Логичным объяснением данному факту является то, что нормативное закрепление квалификационных требований к управленческим кадрам по информационной безопасности в сфере здравоохранения было принято относительно недавно. В основу представленного исследования легли данные порталов HeadHunter и SuperJob, информация с официальных сайтов медицинских организаций и др. Были получены основные характеристики рынка труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения. На основании полученных результатов и данных из иных источников сделан вывод, что к настоящему времени сформированы основные требования к таким специалистам, но нет устоявшейся должностной структуры и сформированного рынка труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности учреждений здравоохранения. Предложен ряд общих рекомендаций, которые в перспективе смогут улучшить ситуацию на рынке труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности учреждений здравоохранения.

Ключевые слова: рынок труда, здравоохранение, управленческие кадры, информационная безопасность, анализ.

Ссылка для цитирования:

Гавришев А.А. Состояние рынка труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности учреждений здравоохранения // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2025. № 1. С. 123–133. DOI: 10.17586/2310-1172-2025-18-1-123-133.

Scientific article

Article in Russian

The state of the labor market in the segment management personnel on information security for healthcare institutions

Ph.D. **Gavrishev A.A.** alexxx.2008@inbox.ru
Moscow State Linguistic University
38, Ostozhenka, Moscow, Russia, 119034

This article presents an analysis of the labor market in the segment "management personnel on information security for healthcare institutions". The analysis of the subject area showed that at present, either the labor market of management personnel for healthcare institutions without reference to the field of information security, or the labor market of management personnel on information security without reference to the healthcare sector, is mainly considered. A logical explanation for this fact is that the regulatory consolidation of qualification requirements for management personnel on information security in the healthcare sector was adopted relatively recently. The presented study is based on data from the HeadHunter and SuperJob portals, information from official websites of medical organizations, etc. The main characteristics of the labor market in the segment of management personnel on information security for healthcare institutions were obtained. Based on the results obtained and data from other

sources, it is concluded that by now the basic requirements for such specialists have been formed, but there is no well-established job structure and an established labor market in the segment of management personnel on information security of healthcare institutions. A number of general recommendations have been proposed that could potentially improve the labor market situation in the segment of management personnel on information security in healthcare institutions.

Keywords: labor market, healthcare, management personnel, information security, analysis.

For citation:

Gavrishev A.A. The state of the labor market in the segment management personnel on information security for healthcare institutions. *Scientific journal NRU ITMO. Series «Economics and Environmental Management»*. 2025. № 1. P. 123–133. DOI: 10.17586/2310-1172-2025-18-1-123-133.

Введение

Управленческие кадры, в силу своей специфики, являются одними из самых важных ресурсов в организации любой формы собственности, так как они напрямую влияют на жизнеспособность и конкурентоспособность организации. Работа руководителя, вне зависимости от сферы деятельности, представляет собой уникальную форму профессиональных компетенций, которая требует не только специальной подготовки, но и ряда личностных качеств [1]. К числу таких качеств относится способность оперативно реагировать на изменения, происходящие во внешней и внутренней среде, а также умение выбирать наиболее оптимальные варианты из множества возможных. Важнейшими аспектами работы руководителя так же являются оперативное принятие управленческих решений и своевременное реагирование на возникающие ситуации. Кроме того, знание основ психологии, ответственность, высокий уровень личной культуры и делового общения, играют ключевую роль в успешной деятельности руководителя. Революционные преобразования последних лет, в том числе и в области цифровизации, изменения общих условий хозяйствования повлекли за собой изменения условий руководства, обнажив при этом дефицит управленческих кадров практически во всех сферах, включая здравоохранение. Спрос на рынке труда на квалифицированные управленческие кадры увеличивается с каждым годом [1, 2].

Нужды общества в доступной и качественной медицинской помощи, наряду с разнообразными преобразованиями в здравоохранении, создают ряд управленческих задач, требующих решения [2-4]. Управленческие кадры, способные эффективно справляться с новыми вызовами в области здравоохранения, становятся основой для формирования государственной политики в данной сфере. В связи с этим к таким специалистам предъявляются повышенные требования.

На сегодняшний день существующая система повышения квалификации управленческих кадров не полностью соответствует актуальным требованиям сферы здравоохранения [2-4]. Кроме того, важно отметить, что управленческие кадры с немедицинским образованием не включены в отраслевую систему профессионального развития¹. Анализ умений и знаний таких специалистов показывает необходимость серьезной корректировки образовательных программ в данной области. В связи с этим, начиная с 2012 года, в рамках федеральной программы «Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения и образования в 2011-2014 годах»² Министерство Здравоохранения Российской Федерации вместе с партнерами активно работает над обучением управленческих кадров для того, чтобы они смогли удовлетворить текущие потребности системы здравоохранения страны.

Одним из относительно новых направлений развития управленческих кадров в системе здравоохранения, которое пока не получило широкого распространения, является управленческая деятельность по обеспечению информационной безопасности организаций из сферы здравоохранения. Известно, что в соответствии с нормативно-правовыми актами по информационной безопасности³, учреждения из сферы здравоохранения, как

¹ Минздрав инициировал масштабный проект по подготовке управленческих кадров в здравоохранении. URL: <https://minzdrav.gov.ru/news/2015/02/10/2224-minzdrav-initsiroval-masshtabnyy-proekt-po-podgotovke-upravlencheskih-kadrov-v-zdravoohranenii> (дата обращения: 04.03.2025).

² Распоряжение Правительства РФ от 27.09.2011 г. № 1665-р «Об утверждении программы «Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения, образования и культуры в 2011-2014 годах»; Постановление Правительства РФ от 13.02.2019 г. № 142 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2018/19-2024/25 учебных годах и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации»

³ Указ Президента РФ от 01.05.2022 г. № 250 «О дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 15.07.2022 г. № 1272 «Об утверждении типового положения о заместителе руководителя органа (организации), ответственном за обеспечение информационной безопасности в органе

субъекты критической информационной инфраструктуры (КИИ), должны возложить на заместителя руководителя учреждения полномочия по обеспечению информационной безопасности. Причем такое лицо обязательно должно иметь профильное высшее образование по направлению информационной безопасности [5]. С целью выполнения требований законодательства по информационной безопасности в учреждениях из сферы здравоохранения, Министерством Здравоохранения Российской Федерации было подготовлено информационное письмо⁴ о необходимости возложить на заместителей руководителей медицинских организаций, являющихся субъектами критической КИИ, полномочий по обеспечению информационной безопасности, в том числе по обнаружению, предупреждению и ликвидации последствий компьютерных атак и реагированию на компьютерные инциденты. Так же в указанном письме перечислены требования к уровню образования и опыту работы.

К настоящему времени управленческие кадры по информационной безопасности для учреждений из сферы здравоохранения стали обязательным элементом управленческой «конструкции». Однако, в силу новизны указанного направления и малой проработанности, его исследование является актуальной задачей и требует дальнейшей проработки. С учетом отмеченного, в данной работе основное внимание концентрируется на вопросах рынка труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения.

Анализ предметной области

Анализ предметной области, связанный с исследованием отечественного рынка труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения показал [5–12], что в настоящее время в литературе по обозначенной тематике исследуется два основных направления:

- 1) рынок труда управленческих кадров для учреждений здравоохранения;
- 2) рынок труда управленческих кадров по информационной безопасности, в том числе и для учреждений здравоохранения.

Рассмотрим примеры по первому направлению, связанному с рынком труда управленческих кадров для учреждений здравоохранения.

Так в источнике [finance.rambler](https://finance.rambler.ru/money/54158265)⁵ указано, что весь 2024 год работодатели по всей стране не раз заявляли об остром дефиците кадров. Отмечено, что вакансии для врачей являются одними из наиболее востребованных и занимают верхние позиции по зарплатам, как в крупных городах, например, в Москве, так и в регионах.

Типовой портрет руководителя медицинской организации [6], полученный по результатам on-line опроса действующих руководителей и заместителей руководителей медицинских учреждений, отражает уровень образования, стаж работы и др. Указано, что примерно половина респондентов отметила юридическое и экономическое направления дополнительной подготовки для управленческих кадров учреждений здравоохранения, как одно из самых важных.

Исследование управленческих кадров здравоохранения и технологий их подготовки [7] отражает данные по численности, образованию, возрасту и пр. и показывает, что в настоящее время в качественном совершенствовании нуждается система профессиональной переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров отрасли здравоохранения. Данное совершенствование должно идти в междисциплинарном ключе – так, кроме знаний медицинского профиля, большую роль в программах обучения последних должны играть компетенции, связанные с юридическими, экономическими, информационными и иными технологиями.

Правовой анализ квалификационных требований к управленческим кадрам в сфере здравоохранения на примере специалистов с медицинским образованием [8], дает однозначную трактовку нормативного требования наличия у таких работников, помимо требований к стажу работы, сертификата специалиста по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

В исследовании кадрового потенциала здравоохранения города Москвы [9] рассмотрены материальные и нематериальные стимулы мотивации медицинского персонала к труду и проблемы формирования управленческих компетенций руководителей медицинских учреждений. Отмечается, что в настоящее время, в силу происходящих в обществе изменений, управленческие кадры в сфере здравоохранения должны обладать не только медицинским образованием, но также юридическим или экономическим образованием.

(организации), и типового положения о структурном подразделении в органе (организации), обеспечивающем информационную безопасность органа (организации)»

⁴ Письмо Министерства здравоохранения РФ от 04.06.2022 г. № 18-4/И/2-9129 «О повышении устойчивости и безопасности функционирования информационных ресурсов Российской Федерации»

⁵ Каким будет рынок труда в России в 2025 году. URL: <https://finance.rambler.ru/money/54158265> (дата обращения: 04.03.2025)

Анализ по выявлению основных трендов, которые сформировались на рынке труда за 2016–2019 годы, основывается на изучении более 150 тыс. вакансий и более 500 тыс. резюме в медицинской и фармацевтической сфере в Москве [10]. Он, в частности показал, что одной из наиболее высококонкурентных позиций является должность главного врача и заместителя главного врача, ожидаемо обладающие одной из самых больших средних зарплат среди других должностей. Кроме этого, должности, связанные с управленческими кадрами в здравоохранении, продемонстрировали рост числа вакансий за указанный период на треть.

Анализ влияния пандемии коронавируса на российский рынок труда указывает [11], что в этом период, в первую очередь, были очень востребованы медицинские работники, в том числе и управленческие.

В исследовании отечественного рынка труда в сфере здравоохранения за 2024 год⁶, на примере Москвы и некоторых других регионов России, показан спрос на медицинский персонал, указаны предложения работодателей, наиболее востребованные специальности и динамика их зарплат. Показано, что вакансий в сфере здравоохранения, в том числе и управленческих, за 2024 год в целом по России стало больше на 14%.

Далее рассмотрим примеры по второму направлению.

Так, на рынке труда во втором квартале 2023 года⁷ количество вакансий для специалистов в сфере информационной безопасности увеличилось на треть по сравнению с 2022 годом. Отмечается, что поиск нужных специалистов по информационной безопасности является проблематичным. Существенным отличием от ситуации конца 2022–начала 2023 является рост спроса на все без исключения специалистов, в том числе на сотрудников без опыта.

Проведенные опросы⁸ показывают, что каждая третья компания в России будет нуждаться в специалистах по информационной безопасности. При этом более половины всех организации хотели бы нанять опытных специалистов и руководителей отделов по информационной безопасности. Однако поиск нужных специалистов является проблематичным, о чем заявляют большое количество компаний.

В 2024 году количество вакансий специалистов по информационной безопасности, по данным различных сервисов поиска работы⁹, увеличилось на 17%–50%. Работодатели считают, что удовлетворить потребность в квалифицированных специалистах по информационной безопасности удастся только спустя годы, в то время как сильная потребность в них существует в настоящий момент.

Спрос на специалистов в сфере информационной безопасности вырос за 2024 год на 22%¹⁰. При этом динамика прироста количества вакансий за год примерна одинаковая, как по крупнейшим городам, например, Москва, так и по России в целом. На примере Москвы и Санкт-Петербурга приведены данные по медианной зарплате заместителя руководителя, ответственного за информационную безопасность, начальника отдела по информационной безопасности и специалиста по информационной безопасности.

Данные по рынку труда специалистов по безопасной разработке программного обеспечения¹¹ показывают, что по итогам первого квартала 2024 года такие специалисты требовались на 30% чаще, чем за аналогичный период 2023 года. Отмечено, что спрос на таких специалистов растет на порядок более высокими темпами, чем на обычных разработчиков. Подтверждается вывод, что найти нужных специалистов является сложной задачей.

Анализ рынка труда России в области информационной безопасности [12] показывает наиболее перспективные отрасли для работы специалистов по информационной безопасности, предъявляемые к соискателям требования, указывается средняя зарплата и пр. Так же отмечается, что поиск нужных специалистов является проблематичным.

Как видно из приведенных данных, в настоящее время вопросам исследования рынка труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения уделяется недостаточно внимания – в основном рассматривается либо рынок труда управленческих кадров для учреждений здравоохранения без привязки к области информационной безопасности, либо рынок труда управленческих кадров по информационной безопасности без привязки к сфере здравоохранения. Логичным объяснением данному факту является то, что нормативное закрепление требований по образованию в области

⁶ Рынок труда в сфере здравоохранения. URL: <https://www.superjob.ru/pro/5967/> (дата обращения: 04.03.2025).

⁷ Рынок труда во втором квартале 2023 года. Спрос растёт, но ИБ-специалисты по-прежнему в дефиците. URL: <https://ib-bank.ru/bisjournal/post/2112> (дата обращения: 04.03.2025).

⁸ ИБ не ведают: бизнесу не хватает специалистов по кибербезопасности. URL: <https://iz.ru/1518510/sergei-gurianov/ib-ne-vedaiut-biznesu-ne-khvataet-sptcialistov-po-kiberbezopasnosti> (дата обращения: 04.03.2025).

⁹ Спрос рождает удаление. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7478242> (дата обращения: 04.03.2025)

¹⁰ Информационная безопасность — обзор рынка труда. URL: <https://www.superjob.ru/pro/5825/> (дата обращения: 04.03.2025)

¹¹ В России востребованность специалистов по безопасной разработке выросла в 1,5 раза. URL: <https://www.comnews.ru/content/233464/2024-05-31/2024-w22/1010/rossii-vostrebovannost-specialistov-bezopasnoy-razrabotke-vyroslo-15-raza> (дата обращения: 04.03.2025)

информационной безопасности для управленческих кадров в сфере здравоохранения¹² было принято относительно недавно, и эта область деятельности еще не сформировалась до конца.

Целью данного исследования является анализ рынка труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения.

Материалы и методы

Для достижения цели исследования были использованы методы: статистический анализ, описание и обобщение материалов по указанной тематике. Материалами служили данные, полученные из различных источников, в частности: справочная система Консультант Плюс, РИНЦ, порталы HeadHunter и SuperJob, официальные сайты медицинских организаций, поисковая система Yandex и др. Общей методологической основой является системный подход.

Результаты

Проведем исследование рынка труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения, опираясь на общие рекомендации из работ [5, 13, 14].

Для анализа текущей ситуации на рынке труда в рассматриваемой области автором данной работы с марта 2024 года по декабрь 2024 года было проведено собственное исследование. В ходе которого было изучены предложения от работодателей, представленные в вакансиях на платформах HeadHunter и SuperJob, а также проанализированы данные, доступные через поисковую систему Yandex. Дополнительно было изучено содержимое официальных сайтов некоторых медицинских организаций с целью выявления информации об управленческих кадрах, отвечающих за информационную безопасность. Данные собирались обо всех управленческих кадрах в должности не ниже заместителя руководителя, чья деятельность связана с обеспечением информационной безопасности. В результате анализа было отобрано около 56 позиций, которые соответствуют теме исследования.

Так на рисунке 1 приведено распределение отобранных данных по источнику, из которого они брались.

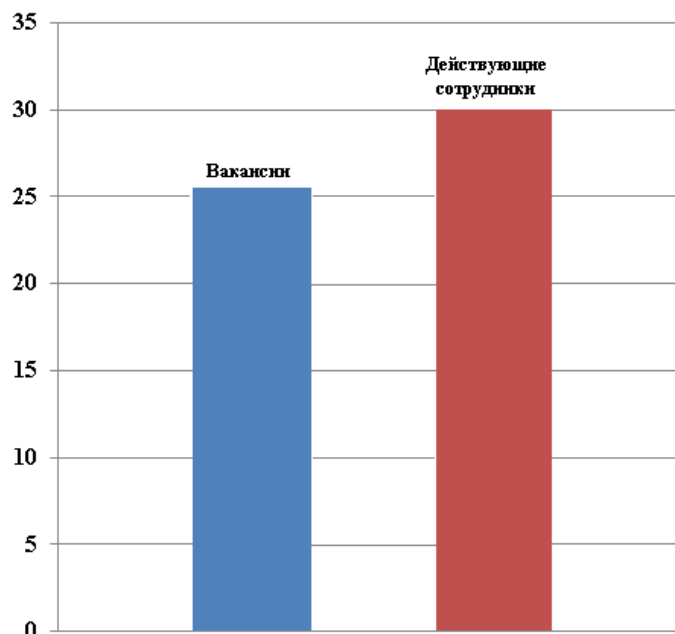


Рис. 1. Данные по источнику, из которого они брались

¹² Указ Президента РФ от 01.05.2022 г. № 250 «О дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности Российской Федерации»; ПП РФ от 15.07.2022 г. № 1272 «Об утверждении типового положения о заместителе руководителя органа (организации), ответственном за обеспечение информационной безопасности в органе (организации), и типового положения о структурном подразделении в органе (организации), обеспечивающем информационную безопасность органа (организации)»; Письмо Министерства здравоохранения РФ от 04.06.2022 г. № 18-4/И/2-9129 «О повышении устойчивости и безопасности функционирования информационных ресурсов Российской Федерации»

Среди рассмотренных должностей, связанных с управленческими кадрами по информационной безопасности в здравоохранении, наиболее часто встречаются следующие (рис. 2).

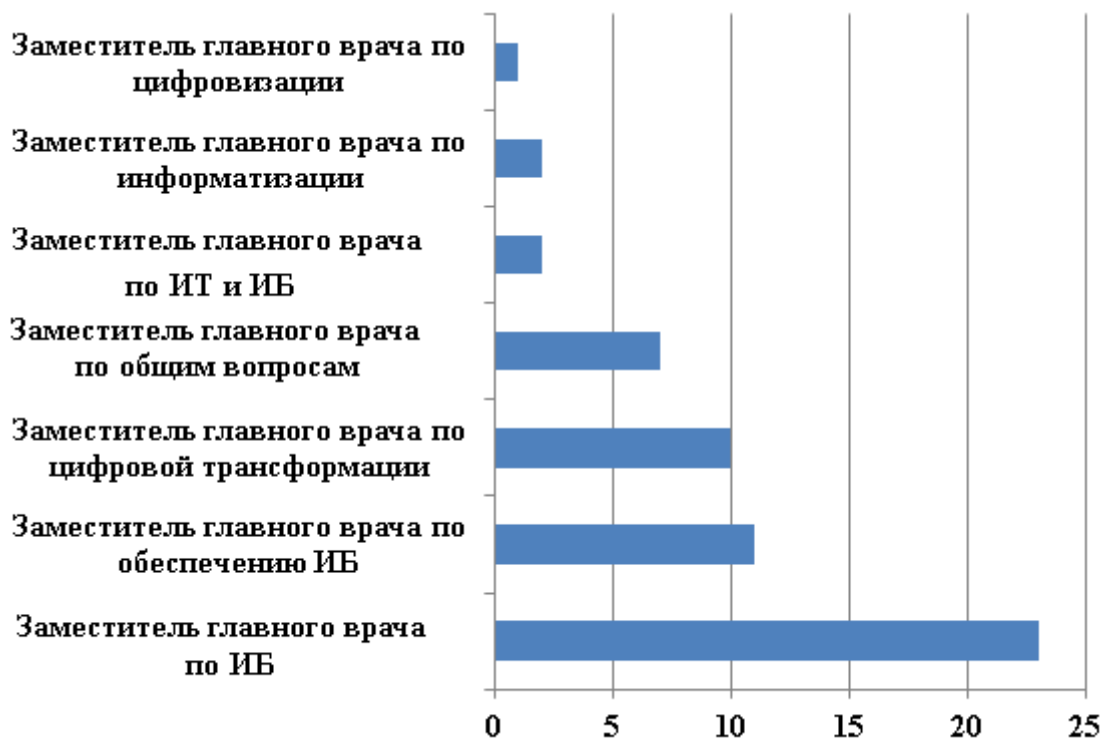


Рис. 2. Наиболее часто встречающиеся должности, связанные с управленческими кадрами по информационной безопасности в здравоохранении

Как видно из представленных данных, наиболее часто встречается должность «Заместитель главного врача по информационной безопасности» и «Заместитель главного врача по обеспечению информационной безопасности». Несмотря на различное наименование данных должностей, в соответствии с профстандартами по информационной безопасности, они относятся к группе специалистов с высшим образованием в области информационной безопасности с повышенными требованиями к уровню образования и опыту работы. Отметим интересную особенность, что в наименовании некоторых должностей, например, «Заместитель главного врача по общим вопросам» и др., в явном виде прослеживаются трудовые функции, связанные не только с информационной безопасностью, но так же и с другими направлениями. Возможно предположить, что трудовые функции на таких должностях связаны не только с обеспечением информационной безопасности, как предусмотрено законодательством, но и с другими направлениями, например, с информационными технологиями.

Проанализируем требования работодателей по уровню образования, опыту работы и занятости. Полученные результаты приведены в таблице. Как видно из таблицы, выдвигаемые работодателями требованиями полностью совпадают с требованиями соответствующего законодательства по информационной безопасности.

Таблица

Предъявляемые работодателями требования к соискателям

Образование	Опыт работы	Трудовые обязанности	Занятность
Высшее образование по направлению информационной безопасности, либо профессиональная переподготовка по направлению информационной безопасности	Опыт работы 3–5 лет	Определены в ПП РФ № 1272 от 15.07.2022	Полная

Для определения степени привлекательности рассматриваемой профессии на рынке труда также проведен анализ предлагаемой заработной платы. Анализ предлагаемой заработной платы по всей выборке показывает (рис. 3), что минимальная заработная плата составляет около 50 тыс. руб., а максимальная – 120 тыс. руб.

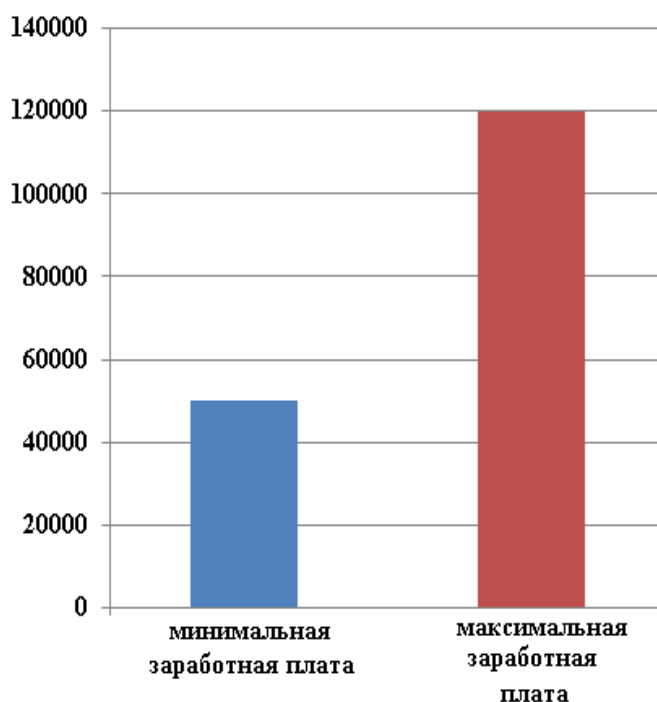


Рис. 3. Предлагаемая заработная плата в рублях

Для более полного охвата исследуемой области также был проведен предварительный выборочный подсчет наличия на официальных сайтах медицинских учреждений, подчиненных исполнительной власти некоторых крупных субъектов Российской Федерации в области здравоохранения, информации об управленческих кадрах, связанных с обеспечением информационной безопасности. Результаты анализа официальных сайтов примерно 1000 учреждений здравоохранения приведены на рис. 4.

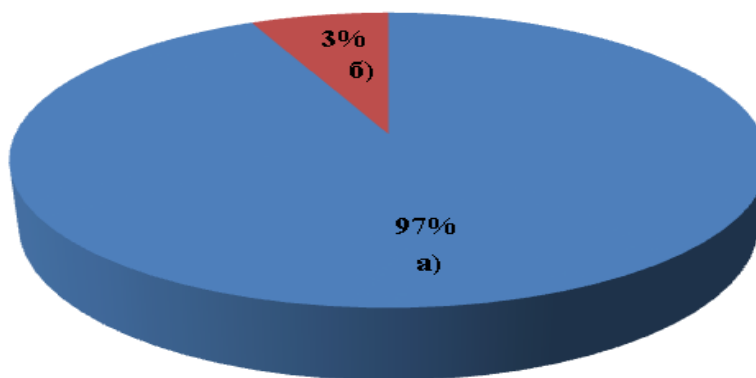


Рис. 4. Результаты анализа официальных сайтов учреждений здравоохранения:
а) соответствующая должность не указана, б) соответствующая должность указана

Результаты, представленные на рис. 4, показывают, что у подавляющего большинства проанализированных учреждений, подчиненных исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области здравоохранения, по данным информации с их официальных сайтов, на настоящий момент еще нет должности заместителя руководителя (рис. 4а), ответственного за обеспечение информационной безопасности, либо информация о ней еще не отображена на сайте.

Обсуждение

На основании полученных результатов и данных из источников [4–14] возможно сделать следующие выводы:

1) на настоящий момент нет устоявшегося наименования должности заместителя руководителя медицинской организации, ответственного за обеспечение информационной безопасности;

2) в наименовании некоторых должностей заместителя руководителя медицинской организации, ответственного за информационную безопасность, в явном виде прослеживаются трудовые функции, связанные не только с информационной безопасностью, но также и с другими направлениями, например, с информационными технологиями;

3) требования по уровню образования, опыту работы и занятости, предъявляемые работодателями к соискателям должности заместителя руководителя медицинской организации, ответственного за обеспечение информационной безопасности, полностью совпадают с требованиями соответствующего законодательства;

4) высокие требования к таким специалистам, а также дефицит кадров по информационной безопасности на рынке труда, значительно усложняют подбор компетентного заместителя руководителя медицинской организации, ответственного за обеспечение информационной безопасности;

5) рынок труда в сегменте «управленческие кадры по информационной безопасности для учреждений здравоохранения» в настоящее время еще до конца не сформировался.

На основании полученных результатов и данных из источников [4–14] возможно предложить ряд общих рекомендаций, которые в перспективе смогут улучшить ситуацию на рынке труда РФ в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения:

1) в области совершенствования нормативно-правовых актов:

– целесообразно, с учетом требований ПП РФ № 1272 от 15.07.2022, внести в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37¹³, дополнение о должности заместителя руководителя организации, ответственного за обеспечение информационной безопасности в организации, независимо от сферы ее деятельности. Указать наименование должности, должностные обязанности, требования к квалификации и пр.;

– целесообразно, с учетом требований ПП РФ № 1272 от 15.07.2022, внести в отдельные профстандарты по информационной безопасности, дополнение о должности заместителя руководителя организации, ответственного за обеспечение информационной безопасности в организации, независимо от сферы ее деятельности. Указать наименование должности, должностные обязанности, требования к квалификации и пр. В качестве примера возможно привести проект такого профстандарта для специалистов по обеспечению безопасности значимых объектов КИИ¹⁴;

– целесообразно нормативно закрепить типовое наименование должности заместителя руководителя медицинской организации, ответственного за обеспечение информационной безопасности. По мнению, авторов, в качестве типового наименования такой должности возможно рассмотреть «Заместитель главного врача по информационной безопасности»;

– целесообразно внести в штатные нормативы служащих и рабочих государственных и муниципальных учреждений здравоохранения и служащих централизованных бухгалтерий при государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, утвержденные приказом Минздрава России от 09.06.2003 № 230¹⁵, дополнение о должности заместителя руководителя медицинской организации, ответственного за обеспечение информационной безопасности, с указанием типового наименования такой должности и количестве ставок в зависимости от типа медицинского учреждения;

– целесообразно внести, с учетом требований ПП РФ № 1272 от 15.07.2022, в методические рекомендации по формированию службы информационных технологий в медицинских организациях, утвержденные ФГБУ

¹³ «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37)

¹⁴ Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению безопасности значимых объектов критической информационной инфраструктуры» (подготовлен Минтрудом России 20.08.2024). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56899365> (дата обращения: 06.03.2025)

¹⁵ Приказ Минздрава РФ от 09.06.2003 г. № 230 «Об утверждении штатных нормативов служащих и рабочих государственных и муниципальных учреждений здравоохранения и служащих централизованных бухгалтерий при государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения»

«ЦНИИОИЗ» Минздрава России 04.03.2022¹⁶, дополнение о должности заместителя руководителя медицинской организации, ответственного за обеспечение информационной безопасности. Указать типовое наименование должности, должностные обязанности, требования к квалификации и пр.;

– целесообразно органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области здравоохранения, на основании Письма Министерства здравоохранения РФ от 04.06.2022 г. № 18-4/И/2-9129, издать для подведомственных учреждений приказ о проведении организационно-штатных мероприятий, направленных на реализацию Указа Президента РФ от 01.06.2022 года № 250, как, например, в источнике¹⁷.

2) в области подготовки кадров:

– целесообразно расширить практику подготовки управленческих кадров по информационной безопасности для нужд учреждений здравоохранения, как за счет целевого набора, так и за счет профессиональной переподготовки по программам в области информационной безопасности своих действующих сотрудников;

– целесообразно разработать программу профессиональной переподготовки по информационной безопасности, учитывающую специфику сферы здравоохранения, согласованную с регуляторами;

3) в области использования цифровых платформ:

– целесообразно медицинским организациям более активно использовать возможности Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», а также иных цифровых платформ, например, платформы HeadHunter, для подбора кадров для рассматриваемой должности.

Хотя, конечно, предложенный список рекомендаций не ограничен представленным, однако внедрение указанных мер, по мнению автора, позволит в перспективе улучшить ситуацию на рынке труда РФ в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения.

Заключение

Таким образом, в данной статье проведен анализ рынка труда управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения. Он показал, что на настоящий момент нет устоявшегося наименования должности заместителя руководителя медицинской организации, ответственного за обеспечение информационной безопасности. Отсутствие типового наименования таких должностей, как заместитель руководителя медицинской организации, ответственный за информационную безопасность, затрудняет поиск сотрудников с требуемыми компетенциями. Так как в наименовании некоторых должностей в явном виде прослеживаются трудовые функции, связанные не только с информационной безопасностью, но и с другими направлениями, например, с информационными технологиями. Кроме того, дефицит кадров по информационной безопасности на рынке труда так же усложняет подбор таких специалистов. При этом к настоящему времени уже нормативно сформированы основные требования к таким специалистам, однако рынок труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности для учреждений здравоохранения еще пока не сформировался.

На основе проведенных исследований и различных источников, предложен ряд общих рекомендаций, которые в перспективе смогут улучшить ситуацию на рынке труда в сегменте управленческих кадров по информационной безопасности учреждений здравоохранения.

Полученные результаты могут быть полезны для уточнения профессиональных требований к управленческим кадрам по информационно безопасности в сфере здравоохранения, составлению программ дополнительного образования и прогнозов по развитию учреждений здравоохранения, а также специалистам по информационной безопасности, работающим в таких учреждениях.

Литература

1. Мельчекова О.Г. Подготовка управленческих кадров: знания и опыт // XX Международная конференция памяти профессора Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования». Екатеринбург: УРФУ, 2017. С. 1742–1747.

¹⁶ «Методические рекомендации по формированию службы информационных технологий в медицинских организациях» (утв. ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России 04.03.2022). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_426574/ (дата обращения: 04.03.2025).

¹⁷ Приказ Министерства здравоохранения Приморского края от 08.12.2022 г. № 18/пр/1908 «О проведении организационно-штатных мероприятий, направленных на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 01.05.2022 года № 250 «О дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности Российской Федерации». URL: <https://base.garant.ru/406908580/> (дата обращения: 04.03.2025)

2. Барышникова Т.В. Управленческий конкурс как механизм формирования управленческих кадров в системе социальной защиты населения // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2006. № 5. С. 88–90.
3. Задворная О.Л., Фадеева Е.И., Просяник Л.Д. Проектирование моделей обучения управленческих кадров здравоохранения на циклах повышения квалификации // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2017. № 3 (33). С. 9–12.
4. Беньковская О.П., Черная И.П., Горшкова О.В. Немедицинский персонал лечебных учреждений: проблемы определения понятия и регулирования численности // Тихоокеанский медицинский журнал. 2016. № 3(65). С. 89–92. DOI 10.17238/PmJ1609-1175.2016.3.89-92.
5. Гавришев А.А. Исследование отдельных вопросов управления кадрами по информационной безопасности в медицинских учреждениях // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2024. № 1. С. 31–41. DOI: 10.17586/2310-1172-2024-17-1-31-41.
6. Сон И.М. и др. Портрет руководителя медицинской организации (по результатам on-line опроса) // Материалы Всероссийской конференции «Управленческие кадры в здравоохранении Российской Федерации». 2014. [Электронный ресурс]: https://old.mednet.ru/images/stories/files/materialy_konferencii_i_seminarov/2010/kadry2014/1days/Son.pdf (дата обращения: 04.03.2025).
7. Мирошникова Ю.В. Руководящие кадры здравоохранения и организационно-управленческие технологии подготовки резерва: дисс. на соискание ученой степени д. м. н. Москва, 2019. 384 с.
8. Пивень Д.В., Кицун И.С., Иванов И.В. Имеет ли право организатор здравоохранения работать главным врачом или его заместителем? // Менеджер здравоохранения. 2018. № 9. С. 6–12.
9. Ярашева А.В. Исследование кадрового потенциала московского здравоохранения // Московская медицина. 2019. № 3. С. 6–11.
10. Игнатова М. Основные тенденции на московском рынке труда в медицине и фармацевтике в 2018 году // Ремедиум. 2019. № S13. С. 230–240.
11. Лайкам К.Э., Бикбаева А.Р., Павлова Е.К. Влияние пандемии коронавируса на рынок труда // Федерализм. 2021. № 4. С. 5–19. DOI: 10.21686/2073-1051-2021-4-5-19
12. Евсеев К., Исаев М., Мурзина А. и др. Данные без опасности. Иннополис: Университет Иннополис. 2023. [Электронный ресурс]: https://innopolis.university/filespublic/dannye_bez_opasnosti.pdf (дата обращения: 04.03.2025).
13. Умнов В.А. Анализ потребностей на рынке труда в специалистах по управлению персоналом // Лидерство и менеджмент. 2024. № 1. С. 149–164. DOI: 10.18334/lim.11.1.120503.
14. Сибирская Е.В., Овешникова Л.В. Использование технологий аналитики больших данных при исследовании динамики и структуры рынка труда по области профессиональной деятельности // Экономика и предпринимательство. 2023. № 2(151). С. 1002–1006. DOI 10.34925/EIP.2023.151.2.196.

References

1. Mel'chekova O.G. Podgotovka upravlencheskikh kadrov: znaniya i opyt // KhKh Mezhdunarodnaya konferentsiya pamyati professora L.N. Kogana «Kul'tura, lichnost', obshchestvo v sovremennom mire: metodologiya, opyt empiricheskogo issledovaniya». Ekaterinburg: URFU, 2017. S. 1742–1747.
2. Baryshnikova T.V. Upravlencheskii konkurs kak mekhanizm formirovaniya upravlencheskikh kadrov v sisteme sotsial'noi zashchity naseleniya // Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii. 2006. № 5. S. 88–90.
3. Zadvornaya O.L., Fadeeva E.I., Prosyaniuk L.D. Proektirovanie modelei obucheniya upravlencheskikh kadrov zdravookhraneniya na tsiklakh povysheniya kvalifikatsii // Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire. 2017. № 3 (33). S. 9–12.
4. Ben'kovskaya O.P., Chernaya I.P., Gorshkova O.V. Nemeditsinskii personal lechebnykh uchrezhdenii: problemy opredeleniya ponyatiya i regulirovaniya chislennosti // Tikhookeanskii meditsinskii zhurnal. 2016. № 3(65). S. 89–92. DOI 10.17238/PmJ1609-1175.2016.3.89-92.
5. Gavrishev A.A. Issledovanie otdel'nykh voprosov upravleniya kadrami po informatsionnoi bezopasnosti v meditsinskikh uchrezhdeniyakh // Nauchnyi zhurnal NIU ITMO. Seriya «Ekonomika i ekologicheskii menedzhment». 2024. № 1. S. 31–41. DOI: 10.17586/2310-1172-2024-17-1-31-41.
6. Son I.M. i dr. Portret rukovoditelya meditsinskoi organizatsii (po rezul'tatam on-line oprosa) // Materialy Vserossiiskoi konferentsii «Upravlencheskie kadry v zdravookhraneni Rossiiiskoi Federatsii». 2014. [Elektronnyi resurs]: https://old.mednet.ru/images/stories/files/materialy_konferencii_i_seminarov/2010/kadry2014/1days/Son.pdf (data obrashcheniya: 04.03.2025).

7. Miroshnikova Yu.V. Rukovodyashchie kadry zdravookhraneniya i organizatsionno-upravlencheskie tekhnologii podgotovki rezerva: diss. na soiskanie uchenoi stepeni d. m. n. Moskva, 2019. 384 s.
8. Piven' D.V., Kitsul I.S., Ivanov I.V. Imeet li pravo organizator zdravookhraneniya rabotat' glavnym vrachom ili ego zamestitelem? // Menedzher zdravookhraneniya. 2018. № 9. S. 6–12.
9. Yarasheva A.V. Issledovanie kadrovogo potentsiala moskovskogo zdravookhraneniya // Moskovskaya meditsina. 2019. № 3. S. 6–11.
10. Ignatova M. Osnovnye tendentsii na moskovskom rynke truda v meditsine i farmatsevtike v 2018 godu // Remedium. 2019. № S13. S. 230–240.
11. Laikam K.E., Bikbaeva A.R., Pavlova E.K. Vliyanie pandemii koronavirusa na rynek truda // Federalizm. 2021. № 4. S. 5–19. DOI: 10.21686/2073-1051-2021-4-5-19
12. Evseev K., Isaev M., Murzina A. i dr. Dannye bez opasnosti. Innopolis: Universitet Innopolis. 2023. [Elektronnyi resurs]: https://innopolis.university/filespublic/dannye_bez_opasnosti.pdf (data obrashcheniya: 04.03.2025).
13. Umnov V.A. Analiz potrebnosti na rynke truda v spetsialistakh po upravleniyu personalom // Liderstvo i menedzhment. 2024. № 1. S. 149–164. DOI: 10.18334/lim.11.1.120503.
14. Sibirskaya E.V., Oveshnikova L.V. Ispol'zovanie tekhnologii analitiki bol'shikh dannykh pri issledovanii dinamiki i struktury rynka truda po oblasti professional'noi deyatel'nosti // Ekonomika i predprinimatel'stvo. 2023. № 2(151). S. 1002–1006. DOI 10.34925/EIP.2023.151.2.196.

*Статья поступила в редакцию 19.01.2025
Принята к публикации 27.02.2025*

*Received 19.01.2025
Accepted for publication 27.02.2025*