

5. Кодекс этики университетского сообщества ФГАОУ ВПО «Уральский Федеральный Университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» [Электронный ресурс]. URL: [https://urfu.ru/fileadmin/user\\_upload/common\\_files/employee/other/Kodeks\\_ehtiki.pdf](https://urfu.ru/fileadmin/user_upload/common_files/employee/other/Kodeks_ehtiki.pdf)

6. Сидорин А.В., Сидорин В.В. Этический кодекс вуза как основа корпоративной культуры технического университета. Типовая модель // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1. С. 104–119.

7. Тасмуханова А.Е. Диагностика социально-психологического климата в коллективе преподавателей вуза // Нефтегазовое дело. 2013. Т. 11. № 1. С. 115–123.

8. Тасмуханова А.Е., Мухамадеева Л.Д. Оценка социально-психологического климата в образовательных учреждениях нефтегазовой сферы // Вестник экономики и менеджмента. 2022. № 4. С. 63–69.

9. Тасмуханова А.Е., Мухамадеева Л.Д. Критический обзор методов диагностики социально-психологического климата в образовательной сфере нефтегазовых вузов // Актуальные вопросы экономики и управления в нефтегазовом бизнесе: сб. науч. трудов VII Всеросс. науч.-практич. конф. Уфа: УГНТУ, 2022. С. 138–143.

10. Шарипова И.М., Николаева И.Н., Короткова Л.Н. Обучение на базе онлайн-платформы: секрет мощного развития персонала цифровой эпохи // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2023. № 1. С. 68–73. DOI: 10.17122/2541-8904-2023-1-43-68-73.

DOI: 10.34773/EU.2023.4.19

## Социальные технологии управления персоналом в контексте миграции рабочей силы в Республике Башкортостан\*

### Social Technologies of Personnel Management in the Context of Labor Migration of the Republic Bashkortostan

В. УШИЯРОВ, Л. ГАЙСИНА

**Ушияров Вадим Марсович**, аспирант кафедры социальных и политических коммуникаций Уфимского государственного нефтяного технического университета (УГНТУ). E-mail: vady29@gmail.com

**Гайсина Люция Мугтабаровна**, д-р. соц. наук, профессор кафедры социальных и политических коммуникаций УГНТУ. E-mail: glmug@mail.ru

*В данной статье исследуется актуальная проблема управления персоналом и миграции рабочей силы в Башкирии. Исследование фокусируется на привлечении и удержании сотрудников в регионе, особенно в контексте работ, вызванных вахтовой организацией труда. Результаты анализа статистических данных свидетельствуют о том, что вахтовый метод работы привлекателен для местных жителей из-за высокой заработной платы. Однако, для преодоления проблемы убыли рабочей силы и создания высокооплачиваемых рабочих мест, необходимо развивать сельское хозяйство и привлекать инвестиции в инновационные секторы, такие как ИТ. Это позволит укрепить региональное управление персоналом и создать благоприятные условия для работы и развития сотрудников в Республике Башкортостан.*

**Ключевые слова:** управление персоналом, миграция рабочей силы, вахтовой метод работы, Башкортостан, региональное развитие, социальные технологии.

*This article examines the actual problem of personnel management and labor migration in Bashkiria. The study focuses on attracting and retaining employees in the region, especially in the context of shift work. The results of the analysis of statistical data indicate that the shift method of work is attractive to local residents because of high wages. However, in order to overcome the problem of labor migration and create high-paying jobs, it is*

\* Ссылка на статью: Ушияров В.М., Гайсина Л.М. Социальные технологии управления персоналом в контексте миграции рабочей силы в Республике Башкортостан // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 4. С. 101–106.

*necessary to develop agriculture and attract investment in innovative sectors such as IT. This will strengthen regional personnel management and create favorable conditions for the work and development of employees in Bashkiria.*

**Key words:** *personnel management, labor migration, shift method of work, Bashkortostan, regional development, social technologies.*

### **Основные положения**

1. Миграция рабочей силы из Башкирии представляет серьезную проблему для региона, и сопровождается оттоком опытных кадров.
2. Вахтовый метод работы является привлекательным для жителей Башкирии из-за высоких заработных плат и ограниченного количества местных вакансий.
3. Социальные технологии управления персоналом играют важную роль в удержании высококвалифицированных специалистов и создании благоприятных условий труда.
4. Башкирия имеет достаточный потенциал, чтобы стать привлекательным регионом для работы, если будут приняты меры по развитию экономики, улучшению условий труда и привлечению инвестиций.

### **Введение**

Актуальность сохранения и удержания на предприятии ценных сотрудников в современных условиях обретает особое значение. В условиях стремительного развития технологий и глобализации рынка труда компании сталкиваются с растущей потребностью в привлечении и удержании высококвалифицированных специалистов, которые являются ценным активом для обеспечения эффективного функционирования организации.

В современных условиях развития социальных технологий управления персоналом актуальность проблемы миграции рабочей силы из Башкирии становится особенно значимой. Миграция трудовых ресурсов является одним из вызовов для социального управления и развития регионов. Понимание причин и следствий этого процесса имеет важное значение для создания эффективных стратегий управления персоналом и обеспечения стабильного социально-экономического развития региона.

Ценность сотрудников на предприятии не ограничивается лишь их техническими навыками и профессиональными достижениями. Более того, ценность сотрудников раскрывается в их вкладе в развитие и процветание организации. Каждый сотрудник, обладающий уникальным набором компетенций и опыта, вносит свой вклад в достижение целей и задач предприятия.

В рамках управления персоналом постановка проблемы связана с изучением факторов, влияющих на миграцию рабочей силы из Башкирии, а также их влиянием на социальные и экономические аспекты развития региона. Отток трудовых ресурсов может приводить к негативным последствиям, таким как утрата специалистов, снижение конкурентоспособности региона и нестабильность на рынке труда. Поэтому необходимо изучить причины уезда и разработать меры для привлечения и задержки трудовых ресурсов в регионе.

Целью данного исследования является анализ факторов миграции рабочей силы из Башкирии и разработка рекомендаций для создания условий, способствующих задержке трудовых ресурсов в регионе. Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи: изучить статистические данные о миграции рабочей силы из Башкирии в другие регионы страны; проанализировать причины и мотивы уезда на вахту у жителей Башкирии; дать рекомендации по созданию условий для задержки трудовых ресурсов в Башкирии в рамках социальных технологий управления персоналом.

### **Методы**

В ходе исследования были проанализированы статистические данные, предоставленные Башкортостанстатом и Росстатом, включая данные о миграции рабочей силы из Башкирии в другие регионы страны, данные о занятости и заработной плате в регионе.

Был проведен обзор научных исследований, публикаций и экспертных мнений, связанных с проблемой миграции рабочей силы и социальными технологиями управления персоналом.

Это позволило получить обширное представление о предыдущих исследованиях и определить основные подходы к решению данной проблемы.

Был проведен сравнительный анализ данных о зарплатах и условиях труда вахтовиков и работников, занятых на территории Башкирии. Это позволило выявить различия в заработной плате и мотивации между двумя группами работников.

### Результаты и обсуждение

Согласно данным Росстата, в течение последних 5 лет ежегодно более 160 тысяч жителей Республики Башкортостан уезжают работать в другие регионы страны (рис. 1). Это составляет примерно 9 % от общего числа трудоспособного населения. Эти цифры явно указывают на значительный отток рабочей силы из региона.

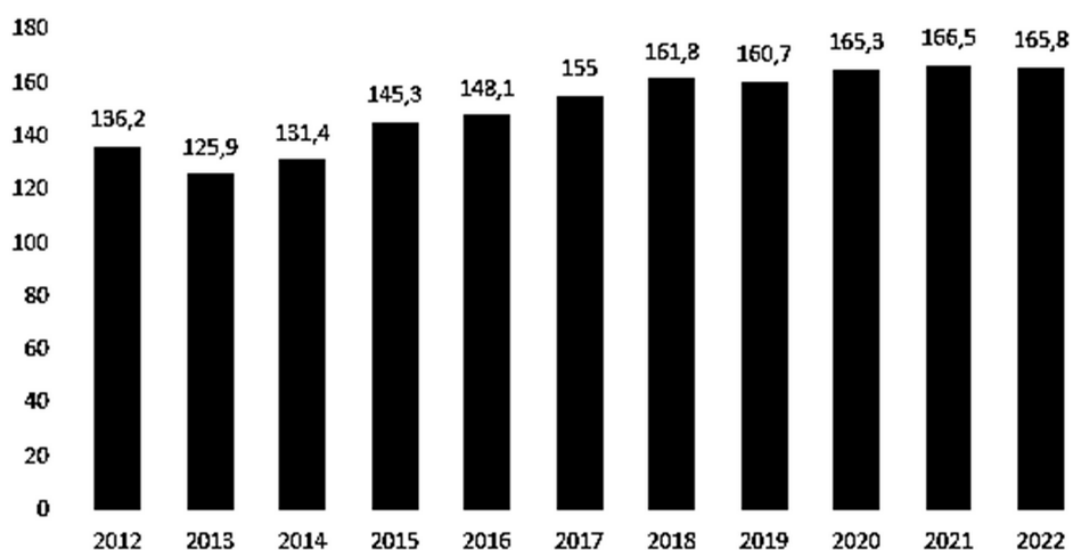


Рис. 1. Количество работников из Башкирии, которые работают вахтовым методом



Рис. 2. Регионы с наибольшим число выезжающих работников в 2022 г., тыс. человек

По данным Росстата, Башкирия заняла 10-е место в рейтинге регионов с наибольшей долей жителей, выезжающих на работу в другие субъекты страны (рис. 2). Наиболее часто жителей Башкирии привлекают для работы в Ямало-Ненецком автономном округе (12 %), а также в Москве и Московской области, Челябинской области, Санкт-Петербурге, Якутии, Амурской и Мурманской областях [4].

Эти данные подтверждают высокий уровень миграции трудовых ресурсов из Башкирии и актуальность исследования применения социальных технологий в управлении персоналом в данном регионе. Результаты исследования могут помочь при разработке стратегии и мер, направленных на снижение миграции и улучшение условий работы, а также привлечение и удержание квалифицированных кадров в самом регионе.

Результаты исследования могут служить основой для разработки и внедрения новых подходов в управлении персоналом, способствовать снижению миграции и созданию устойчивого и конкурентоспособного рынка труда в регионе.

Доля жителей Башкирии, готовых отправиться на вахту, составляет 12 %, что является высоким показателем по сравнению с ближайшими соседними регионами, такими как Пермский край (5 %), Татарстан (4 %), Челябинская область (4 %) и Свердловская область (3 %).

Примечательно, что примерно у половины жителей Башкирии, готовых отправиться на вахту, имеется высшее образование. Это объясняется тем, что в регионе активно осуществляется добыча нефти, и специалисты в этой сфере получают соответствующее образование. Однако вакансий на всех выпускников недостаточно, что вынуждает часть специалистов уезжать в другие регионы. Существенную роль также играет разница в уровне заработной платы.

Разработка и внедрение эффективных методов управления персоналом может способствовать привлечению и удержанию квалифицированных кадров в регионе, снижению миграции и созданию более равных условий труда и заработной платы.

Важно отметить, что в настоящее время в Республике Башкирии хорошей заработной платой считается уровень около 40 тысяч рублей. В малых населенных пунктах этот показатель составляет около 20 тысяч рублей. Для многих жителей республики, чтобы достичь уровня заработной платы в 100 тысяч рублей, приходится работать на двух или трех работах. В этом контексте работа по вахтовой системе может представлять собой привлекательную возможность, так как позволяет получать значительно более высокую заработную плату в относительно короткий период времени.

Наиболее распространенными вакансиями, предлагаемыми вахтовым работникам из Башкирии, являются водитель, машинист, слесарь, токарь и сварщик. Следует отметить, что условия оплаты труда для этих профессионалов существенно различаются между вахтовыми работами и работами на месте.

Например, средняя предлагаемая зарплата сварщиком на вахте составляет около 116 тысяч рублей, в то время как в регионе Башкирии предлагаемая зарплата для сварщика составляет около 70 тысяч рублей. Это существенная разница, которая делает вахтовую работу привлекательной для местных жителей, так как позволяет значительно повысить уровень дохода.

Таким образом, высокая зарплата и существенная разница в заработной плате между вахтовыми и местными работами являются факторами, которые способствуют увеличению числа вахтовиков из Башкирии и их предпочтению работы за пределами региона.

В исследованиях Арсена Нуриджанова отмечается потенциал Башкирии, позволяющий региону стать привлекательным местом для работы, куда люди будут приезжать, а не уезжать. Он выделяет развитие сельского хозяйства и животноводства как потенциальные факторы, которые могут способствовать созданию высокооплачиваемых рабочих мест в регионе. Однако в настоящее время приток рабочей силы в Башкирию ограничен, и многие предпочитают покидать регион.

В прошлом году из других регионов в Башкирии работало около 10 тысяч человек, в то время как в Татарстане это число составляло 35 тысяч человек. Это свидетельствует о необходимости привлечения рабочей силы в Башкирию и создании привлекательных условий для работы в регионе.

Один из ключевых факторов в привлечении рабочих мест с высокой заработной платой – инвестиции. Привлечение инвесторов, особенно в сферу информационных технологий (ИТ), может способствовать развитию высокооплачиваемых производств и созданию новых рабочих мест. Отсутствие таких инвесторов и, соответственно, отсутствие современных технологических

кластеров и инновационных предприятий сказывается на уровне заработной платы в регионе [1; 3; 6; 7].

Создание и поддержка благоприятной рабочей среды: обеспечение комфортных условий труда, установление справедливых систем вознаграждения и стимулирования, поддержку баланса работы и личной жизни, а также заботу о здоровье и благополучии сотрудников. Развитие программ профессионального развития и обучения. Предоставление возможностей для повышения квалификации, профессионального роста и развития навыков является важным фактором для удержания персонала.

Установление партнерских отношений с образовательными учреждениями. Сотрудничество с вузами, колледжами и профессиональными школами позволяет развивать профильное образование и подготавливать специалистов, отвечающих потребностям регионального рынка труда. Это способствует привлечению молодых специалистов и созданию перспектив для их дальнейшей карьеры. Развитие корпоративной культуры и бренда работодателя, создание привлекательного имиджа работодателя, основанного на ценностях, этике, инновационности и гибкости, помогает привлечь и удержать талантливых сотрудников.

В результате исследования было установлено, что вахтовый метод работы привлекателен для жителей Башкирии в связи с высоким уровнем заработной платы, ограниченным числом доступных вакансий и различиями в условиях труда. Однако с целью решения проблемы оттока рабочей силы и создания высокооплачиваемых рабочих мест в регионе особое внимание следует уделять управлению персоналом. Использование социальных технологий позволяет перевести абстрактные теоретические знания на практический язык, что является ключевым фактором успешного создания благоприятной и стимулирующей среды для работы и развития сотрудников, а также улучшения условий труда и предоставления перспективных карьерных возможностей. Всё это может способствовать привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов на территории Башкирии.

### **Заключение**

В данной статье была рассмотрена актуальная проблема удержания персонала и привлечения рабочей силы в регионе на примере Башкирии. В условиях быстрого развития технологий и глобализации рынка труда компании сталкиваются с необходимостью удержания высококвалифицированных специалистов.

Методы социальных технологий управления персоналом являются важным инструментом в управлении персоналом для решения различных социальных проблем и задач, таких как повышение производительности труда, улучшение коммуникации и развитие лидерских качеств. Исследование показало, что вахтовый метод работы привлекателен для жителей Башкирии из-за высокой заработной платы, ограниченного числа вакансий и различий в условиях труда. Однако, для достижения устойчивого развития региона необходимо развивать сельское хозяйство и привлекать инвестиции в инновационные секторы, такие как ИТ. Такие меры могут способствовать решению проблемы оттока рабочей силы и созданию высокооплачиваемых рабочих мест на территории Башкирии [2; 5; 8].

Исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод, что удержание персонала и привлечение рабочей силы в регионе являются важными задачами для достижения устойчивого социально-экономического развития. Это требует комплексного подхода, который включает в себя использование социальных технологий управления персоналом, развитие инфраструктуры и инновационных секторов, а также создание благоприятной среды для работы и развития сотрудников.

Таким образом, решение проблемы удержания персонала и привлечения рабочей силы является важным аспектом социальных технологий управления персоналом. Это требует совместных усилий со стороны компаний, региональных властей и общества в целом. При успешной реализации этих мер можно создать условия для устойчивого развития региона и повышения благосостояния его жителей.

### Литература

1. Гайсина Л.М., Социальные технологии как инструмент преобразования системы управления персоналом // Власть. 2015. № 4. С. 155–160.
2. Гайсина Л.М., Белоножко М.Л. Социально-ориентированное управление на предприятиях нефтегазового комплекса в условиях трансформации: синергетический подход. Уфа: Изд-во «Нефтегазовое дело», 2021. 346 с.
3. Нуриджанов А.Э. Классификация социальных технологий в управлении // Сб. матер. XIV междунар. науч.-практич. конф. «Современные научные исследования: методология, теория, практика». Санкт-Петербург, 2017. С. 103–112.
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/>
5. Gaisina L.M., Dorozhkin Yu.N., Yakupova G.A., Gainanova A. G., Gainanova E.I., Averkina E.V. The Impact of the social demographic Characteristics of the rural young Family on the territories' development. A study case-the Republic of Bashkortostan // Scientific Papers. Series: Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development. 2018. Vol. 18. № 3. Pp. 139–149.
6. Gaisina L.M., Mikhailovskaya I.M., Khairullina N.G., Pilipenko L.M., Shakirova E.V. Features of the Formation of the Corporate Identity of the Staff // Biosciences Biotechnology Research Asia. 2015. Vol. 12. № 3. Pp. 2543–2555.
7. Litvinenko I., Gaisina L., Semenova L., Averkina E., Gabdrakhmanov E. Transformation of Institutions of socio-economic Development in the Conditions of a long-term Viral Pandemic // AD ALTA (Journal of Interdisciplinary Research). 2021. Vol. 11. № 2 S21. Pp. 220–224.
8. Litvinenko I., Gaisina L., Shakirova E., Yaminova S., Medvedeva A. An Innovative Component of Widespread Digitalization: Scopes and Perspectives // AD ALTA. 2021. Vol. 11. № 2 S21. Pp. 225–230.

DOI: [10.34773/EU.2023.4.20](https://doi.org/10.34773/EU.2023.4.20)

## Эффективная система управления клиникой\*

### Effective Clinic Management System

---

**Е. ВОЛКОВА**

---

**Волкова Елена Александровна**, аспирант кафедры менеджмента и государственного управления Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. E-mail: [e-volkova444@bk.ru](mailto:e-volkova444@bk.ru)

*Целью данного исследования является анализ и определение основных принципов и компонентов эффективного управления клиникой. В работе рассматриваются такие аспекты, как оптимизация рабочих процессов, эффективное использование ресурсов, управление персоналом и обеспечение безопасности пациентов. Обсуждаются такие методы и инструменты, которые помогают улучшить эффективность работы клиники, как электронные медицинские записи и автоматизированная система управления информацией. Основные результаты исследования показывают, что эффективная система управления клиникой способствует повышению качества медицинской помощи, сокращению времени ожидания пациентов и снижению издержек на процессы управления. Исследование имеет практическую значимость для медицинских менеджеров и руководителей клиник, поскольку позволяет им разработать и внедрить эффективные стратегии управления, которые помогут достичь высоких результатов при оказании медицинских услуг.*

**Ключевые слова:** управление коммерческими медицинскими организациями, медицинский менеджмент, финансы, маркетинг, автоматизация.

---

\* Ссылка на статью: Волкова Е.А. Эффективная система управления клиникой // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 4. С. 106–109.