

На правах рукописи

ГАЙСИНА ЛЮЦИЯ МУГТАБАРОВНА

**СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ
ТРАНСФОРМАЦИИ: СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД**

Специальность 22.00.08. - Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора социологических наук

Тюмень, 2019

Работа выполнена в ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет».

Научный консультант: **Белоножко Марина Львовна**
доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Рой Олег Михайлович**
доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой региональной экономики и управления территориями ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Зборовский Гарольд Ефимович
доктор философских наук, профессор, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления ФГАОУ ВО "Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина" (г. Екатеринбург), Заслуженный деятель науки Российской Федерации.

Рачипа Андрей Валерьевич,
доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии, истории и политологии Института управления в экономических, экологических и социальных системах ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»

Защита состоится «31» января 2020 года в 09.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.273.03 при Тюменском индустриальном университете по адресу: г. Тюмень, ул. Мельникайте 70, ауд.812.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотечно-информационном центре ФГБОУ ВПО «Тюменский индустриальный университет» по адресу: г. Тюмень, ул. Мельникайте, 72, а также на сайте ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»:

Автореферат разослан «__» _____ 2019 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат социологических наук,
доцент



Л.В. Ребышева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современные социально-экономические процессы, протекающие в российском обществе, характеризуются постоянными трансформациями, возникающими в результате парадигмальных изломов основ общественного развития, кризисных колебаний мировой и отечественной экономики (межгосударственное отчуждение, санкции, введение эмбарго и т.д.), что определяет ключевые условия функционирования социально-экономических систем в современном мире - сложность, нестабильность, неопределенность, открытость.

Постоянно трансформирующиеся внешние условия, в свою очередь, предъявляют жесточайшие требования адаптивности ко всем подсистемам и элементам современной организации, что обосновывает необходимость учета этих изменений, носящих всеобщий характер в силу специфики современного этапа развития общества. Стремление организаций в современных условиях занять устойчивое положение становится сложной задачей, так как реалии показывают, что это возможно только при соблюдении принципа постоянного обмена с внешней средой, принципов эмерджентности и эффективной адаптивности. Противоречивость условий управления современной организацией заключается в том, что оно должно быть гибким, изменчивым, приспособляемым к постоянно меняющимся условиям, но очень устойчивым и стабильным в своем «самовоспроизведении».

Российский нефтегазовый комплекс не является исключением из этого правила. Напротив, нестабильность его позиций усугубляют процессы реструктуризации отрасли, перераспределение активов от относительно небольших предприятий к крупным корпоративным структурам, санкционные воздействия и заявления по отношению к Российской Федерации в целом и российским нефтегазовым проектам, реализуемым на международном уровне, в частности.

Большинство компаний нефтегазовой сферы представляют собой вертикально-интегрированные комплексы, для которых характерны огромные ригидные управленческие структуры, снижающие социально-экономическую эффективность и результативность в современных условиях трансформации.

Реакция предприятий нефтегазового комплекса на данные трансформационные изменения отражается не только в дестабилизации финансовых показателей развития, снижении уровня бюджетных платежей отрасли в финансовую систему государства, но и проявляется в постоянном поиске управленческих механизмов, способствующих быстрой адаптации к трансформациям с целью исполнения социально-финансовой функции по отношению к бюджетообразованию страны, сохранения статуса социально-ответственного работодателя в кризисных условиях.

Гибкость, высокая адаптивность, устойчивость к постоянно изменяющимся условиям функционирования предприятия (нестабильность экономической, социальной, политической внешней среды, спроса и предложения рынка труда, сохранение социальной активности в периоды экономических и политических кризисов) – именно эти качества должны обеспечивать социально-экономическую стабильность предприятия и определяться его управленческими воздействиями на социальную среду.

Традиционный подход к управлению предприятием как социальной системой не способен совместить два этих требования в своем содержании, так как современные организации, к которым объективно относятся и предприятия нефтегазового комплекса, редко находятся в устойчивом, равновесном состоянии, и потому любые попытки понять их в русле механистического мировоззрения обречены на провал. Следовательно, актуальной задачей на сегодняшний день является определение необходимости нового методологического подхода, новой концепции, которая была бы в состоянии описать, объяснить и, в идеале, спрогнозировать изменения в управлении предприятием, способствующие быстрому его реагированию на современные трансформации. В этих условиях на первый план выходят управляемость и самоорганизация как ключевые основания в функционировании современных управленческих систем.

В условиях российских социально-политических и экономических реалий потребность в изменении подходов к управлению предприятиями нефтегазового комплекса обусловлено также сокращением располагаемой ресурсной базы. Инвестиционная активность в данный сектор ослабевает, что требует переориентации на аккумуляцию внутренних ресурсов предприятий. Исследователи современных подходов к управлению предприятиями утверждают, что в качестве ключевого ресурса, способствующего оперативному реагированию на изменения, выживанию и сохранению устойчивости корпораций, выступает персонал организации. Однако, недостаток компетентности, знаний у сотрудников служб управления, нежелание руководителей вникать в специфику уже изменившихся социальных потребностей подчиненных негативно влияют на профессиональные качества работников нефтегазовой сферы. В ситуации естественного старения квалифицированных работников, высокого уровня профессиональной мобильности, неустойчивых социальных условий российского общества, пересмотра системы мотивации в кризисных условиях в нефтегазовой отрасли образовался кадровый дефицит как высококвалифицированных специалистов, так и рядовых сотрудников. В таких условиях перед нефтегазовыми предприятиями стоит вопрос о разработке управленческой концепции, учитывающей не отдельные социальные характеристики персонала, а комплекс характерных свойств – социальных ориентиров.

Необходимость учета социальных ориентиров в управлении предприятием, в свою очередь, требует использования нового подхода, наце-

ленного на сочетание различных свойств персонала, его включенность в управленческие процессы с целью обеспечения устойчивости организации к трансформационным изменениям. Это возможно только при формировании таких условий управления предприятием, когда, помимо функционирования иерархической административной системы, обеспечиваются условия для развития самоорганизации, управленческих свойств самого персонала, обеспечения возможностей реализации им роли субъекта управления, развития, преумножения и реализации потенциала работников в процессе адаптации к изменяющейся среде. Важно обеспечить высокую степень адаптивности социального пространства предприятия, и это возможно при создании стабильной системы социальных отношений, которая отвечает особенностям внутренней социальной структуры и быстро приспосабливается к внешним социально-экономическим условиям. В связи с этим, появляется потребность в моделировании принципов специфических концепций, форм и методов управления, ориентированных на определенные организации, в частности, на потенциал отечественных нефтегазовых предприятий.

Наиболее перспективным в этом отношении представляется синергетический подход, который позволяет сочетать условия постоянных изменений, современные трансформации и самоорганизацию в системе управления предприятием.

Синергетический подход дает возможность, используя необходимые способы воздействия на социальную среду предприятия, не разрушать сложившиеся отношения, а формировать устойчивое, жизнеспособное социальное пространство, которое в любых условиях может сохранить предприятие за счет внутреннего потенциала работников (синергетический эффект). Широко применяется синергетический подход в изучении экономических явлений, несмотря на то, что самоорганизация изначально имеет социальную природу и синергетический эффект проявляется как результат функционирования определенных социальных связей и отношений. В настоящее время в социологии управления нет однозначного отношения и комплексного обоснования использования синергетических методов. Изменение парадигмы управления определяет изменение форм и методов управленческого воздействия, и, это, с одной стороны, усиливает социальную ориентацию в управлении, а с другой, актуализирует необходимость соответствия существующей организационной среде промышленных предприятий. Таким требованиям отвечает синергетический подход, использование которого позволяет реализовать естественный социальный потенциал организационных коллективов, не нарушая целостности предприятия.

Таким образом, нефтегазовое предприятие в современной экономической системе российского общества может стабильно существовать посредством неизменной внутренней социальной среды, не статичной, а по-

стоянно развивающейся системы социальных связей и отношений между сотрудниками. Смена управленческой парадигмы и применение социально-ориентированных концепций управления связаны с использованием социального ресурса предприятия, встраиванием его в новую систему субъектно-субъектных управленческих отношений с развитой информационно-коммуникативной средой.

Следовательно, разработка концепции социально-ориентированного управления предприятием нефтегазового комплекса через призму синергетического подхода является важнейшей исследовательской задачей, что и обусловило актуальность заявленной темы диссертационного исследования.

Степень научной разработанности проблемы.

Анализ ретроспективного и современного состояния системы управления предприятиями нефтегазового комплекса опирается на традиционные подходы и новые исследования, формирующие методологические аспекты исследуемой тематики.

Исследование генезиса содержания трансформационных процессов строится, исходя из комплементации различных теоретических подходов: структурно-функционального (Э. Дюркгейм, О. Конт, Р. Мэртон, Т. Парсонс, Г. Спенсер), системного (Р. Акофф, Е. Я. Режабек, Г. П. Щедровицкий), синергетического (В. П. Бранский, В. В. Василькова, С. П. Курдюмов, Г. Г. Малинецкий, С. Д. Пожарский), интегративного (Э. Гидденс, Ю. Хабермас, П. Штомпка), классического марксизма (К. Маркс, Ф. Энгельс) и информационного детерминизма (Д. Белл, У. Дайзард, Д. Ленски, Т. Стоунер, А. Этциони), что позволило определить структурно-содержательное значение процесса трансформации для современных систем управления¹.

Данной проблематике уделяли внимание и отечественные ученые: Л. И. Абалкин, Т. И. Заславская, В. И. Карасев, В. Н. Кириченко, И. Р. Курнышева, С. В. Любимцева, А. Ю. Маркелов, С. В. Мокичев, Ю. М. Осипов, Е. В. Платонов и другие, которые выделили особенности содержательных характеристик трансформации, свойственных современному обществу².

¹ Конт, О. « Система позитивной политики, или Трактат по социологии, устанавливающий религию Человечества» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://socio.gin.ru/cgi-bin/article.pl?id=1146> (дата обращения 01.11.2018); Парсонс, Т. Система современных обществ. Система современных обществ. Пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ко-валева / Под ред. М. С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 118 с.; Spencer, H. *Social slatics*. L., 1851; Durkheim, E. *L'Individualisme et les intellectuals* // *Rev. bleue*. Ser. 4. 1898. Vol. 10.; Merton, Robert K. *Social Theory and Social Structure*. New York, The Free Press. 1957.; Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу: пер. с англ., фр. / Моск. высш. шк. социал. и экон. наук; сост. и науч. ред. В. В. Радаев. – М.: РОССПЭН, 2002. – 276 с.; Белл, Д. *Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования*. – М.: Academia, 1999. – 956 с

² Абалкин, Л.И. *Логика экономического роста*. – М.: ИЭ РАН, 2002 – 382 с.; Заславская, Т.И. *Современное российское общество: социальный механизм трансформации*. – М.: Дело, 2004. – 400 с.; Карасев, В.И. *Социальная трансформация как предмет философского анализа. Автореферат дисс. ... канд. фило-*

Исследуемые концепции «постиндустриального» (Д. Белл, П. Драйкер, М. Голдман, Э. Тоффлер, Л. Туроу и др.) и «информационного» (Ф. Махлуп, Т. Умесао, М. Порат, Й. Масуда, Т. Стоуньер, Р. Катц, А. Кинг, А. Норман, С. Нора, Дж. Нейсбит и др.) общества использовались для обоснования ключевого значения информации и коммуникаций в системе современных общественных отношений³. Применительно к российской действительности, проблему значения информации и коммуникаций в трансформационных процессах общества развивали в своих работах В. А. Корнилович и А. И. Татаркин⁴.

Научные принципы М. Вебера, О. Конта, К. Маркса, Г. Спенсера, Ф. Тейлора, А. Файоля и др. позволяют обосновать изменения управленческой парадигмы в трансформационных условиях⁵. Поступательное усиление значения социальных ориентиров в управлении организацией прослеживается в ходе анализа исследований представителей школы социальных систем (Н. Виннера, Э. Дюркгейма, Г. Спенсера, Ч. Барнарда, А. Гоулднера, Дж. Марча, Г. Саймона, Ф. Селзника, М. Фридмена, А. Этциони и др.). Социально-технический подход, обозначенный в трудах зарубежных (П. Блау, Дж. Вудворд, М. Пул, М. Уорнер, М. Хатч, М. Хейр и др.) и отечественных (Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапин, Б. З. Мильнер, Н. Ф. Наумова, В. Г. Подмарков, А. И. Пригожин, О. И. Шкаратьян и др.) ученых, обосновывает доминирование социальных ориентиров в управлении производственной организацией, различное содержание которых исследовалось в рамках ситуационного подхода (П. Лоуренс, Дж. Лорш, Дж. Томпсон, Г. Щедровицкий, В. Щербина и др.), концепции тотального управления качеством (TQC-менеджмент) (Э. Деминг, Г. Додж, Ф. Б. Кросби, Г. Роминг, В. Шухарт, А. В. Фейхенбаум), концепции управления по результатам (Р. Каплан, Д. Нортон), концепции проектного управления (В. М. Аньшин, К. Ф. Грей, С. Дери, М. Ф. Дубовик, О. Н. Ильина, Э. У. Кемп, С. Ларсон, И. И. Мазур, Р. Ньютон, Н. Г. Ольдерогге, А. В. Полковников, М. Л. Разу, М. В. Романова, Б. Скотт, А. С. Товб, М. Г. Троцкий, П. Харпер-Смит, Л.

софских наук. – М., 2000. – 24 с.; Кириченко, В.Н. Рыночная трансформация экономики: Теория и опыт / Гос. ун-т упр., Акад. экон.наук и предпринимат. деятельности. – М., 2000 – 118 с.; Маркелов, А.Ю. К вопросу о соотношении категорий « трансформация», « движение», « развитие» в современной экономической науке // Наука и общество. – 2012. – №6(9) – С.171-175

³ Тоффлер Э. Третья волна. – М.: ООО « Издательство АСТ», 2004. – 781 с.; Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом. –СПб: Питер, 2000. – 416 с.; Lenski, Gerhard E. Power and Privilege: A Theory of Social Stratification. University of North Carolina Press, 1984; Бешелев, С.Д., Гурвич, Ф.Г. Математико-статистические методы экспертных оценок. – М.: Статистика, 1998. – 143 с.

⁴ Корнилович, В.А. Стратегическое управление: социологический подход – М.: Институт социологии РАН, 2015. – 272 с.; Корнилович, В.А. Стратегическое управление: социологический подход – М.: Институт социологии РАН, 2015. – 272 с.

⁵ Вебер, М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. – 1994. - № 5. – С. 10-15; Конт, О. «Система позитивной политики, или Трактат по социологии, устанавливающий религию Человечества» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://socio.rin.ru/cgi-bin/article.pl?id=1146> (дата обращения 01.11.2018); Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый. К. Маркс, Ф. Энгельс – Собр. соч., изд. 2, т. 23, – с. 195; Spencer, H. Social slatics. L., 1851; Файоль, А., Эмерсон, Г., Тэйлор, Ф., Форд, Г. Управление – это наука и искусство. – М., 1992. – 249 с.

Ципес, В. Д. Шапиро и др.), концепции управления изменениями (И. Ансофф, У. Бриджес, Л. Грэйнер, Дж. Коттер, К. Левин) и др.⁶

Труды отечественных ученых В. Афанасьева, К. Барбаковой, О. Барбакова, В. Граждана, Г. Зборовского, В. Иванова, Л. Карапетяна, Н. Костиной, Н. Костко, А. Кравченко, Б. Литвак, В. Матюнина, И. Тюриной, В. Патрушева, О. Смагина дают возможность выделить в качестве формируемого социального ориентира системы управления в условиях современных российских трансформаций развитие субъектно-субъектных отношений как основополагающего содержательного основания управленческого взаимодействия⁷. Г. Ашин, В. Беленький, Ю. Волков, М. Марков и И. Мостовая, развивая содержание субъектно-субъектных отношений через самоуправление и самоорганизацию, позволили определить их в качестве ключевого базиса современной парадигмы управления.

Обосновывая возможности выработки социальных ориентиров управления при условии субъектно-субъектных отношений, М. Буданова, К. Герендорф, В. Гончарук, Дж. Дебарделебен, П. Друкер, А. Морено, Э. Мэйо, В. Куц, Ф. Ротлисбергер, Ж. Тощенко, С. Харченко, В. Ядов формулируют представление о том, что именно человек, его профессиональные и личностные свойства и возможность их реализации в процессе самоорганизации в системе управления становятся современным социальным ориентиром управленческой деятельности⁸.

В данном контексте развитие самоорганизационных начал в условиях трансформации исследуется через призму синергетического подхода в трудах В. Бранского, С. Капицы, С. Курдюмова, Г. Малинецкого, С. Пожарского, Г. Хакена, Ю. Шишкова и др.⁹. Актуализация применения прин-

⁶ Spencer, H. The study of sociology. N.Y., 1891; Дункан, У. Основополагающие идеи в менеджменте / У. Дункан. – М.: Дело, 2006. – 272 с.; Файоль, А., Эмерсон, Г., Тэйлор, Ф., Форд, Г. Управление – это наука и искусство. – М., 1992. – 249 с.; Thompson, J.D. Organizations in Action. New York and London, McGraw-Hill, 1967. – 80 p.; Vazquez-Barquero A. Endogenous Development. Networking, Innovation, Institutions and Cities. Routledge, 2002; Merton, Robert K. Social Theory and Social Structure. New York, The Free Press. 1957; Херцберг, Ф., Моснер, Б., Блох Снидерман, Б. Мотивация к работе. – М., 2007. – 381 с.; Masloy, A.H. Motivation and personality. N.Y., 1970; Martin J. Te-lematic Society. A Challenge for Tomorrow. Englewood Cliff, N. Y., Prentice Hall, 1981

⁷ Афанасьев, В.Г. Системность и общество. – М., 1980. – 234 с.; Барбакова К.Г. Искусство управления городом: социальные эксперименты на виртуальном пространстве / К.Г. Барбакова, О.М. Барбаков, А.С. Гаврин, Н.А. Костко. - Курган: Зауралье, 2005. - 272 с.; Зборовский, Г.Е., Костина, Н.Б. Социология управления. – М. Гардарики. 2004 – 272 с.; Иванов, В. Н. Трудовой коллектив - субъект социального управления. – М., 1980. – 66 с.

⁸ Буданова, М.А. Теоретические основания осуществления социально ориентированного управления в условиях неопределенности и риска [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://socionet.ru/publication.xml?h=spz:cyberleninka:6596:16638541> (дата обращения 10.11.2018); Друкер, П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2010. – 58 с.; Mayo, E. Social Problems of an Industrial Civilization (Work, Its Rewards and Discontents) / E. Mayo. – N.Y.: Ayer Co Pub, 1977; Тощенко, Ж. Т. Социальная инфраструктура. Сущность и пути развития. М., 1980., Косенко О. И. Демократия и управление производством. – М., 1985. – 110 с.

⁹ Бранский, В. П. Социальная синергетика как постмодернистская философия истории // Общественные науки и современность – 1999. – № 6. –С. 117-127; Капица, С. П., Курдюмов, С. П., Малинецкий, Г.Г. Синергетика и прогнозы будущего. – М.: УРСС, 2003. – 77 с.; 217. Малинецкий, Г.Г. Синергетика, информационное управление и будущее России // В сб.: Труды III Международной конференции из серии

ципов синергетики для социальных систем как условие противостояния их энтропийным тенденциям, обеспечение их свойствами эмерджентности обоснована в работах зарубежных и отечественных ученых, в числе которых: Т. Бернс, К. Веик, Д. Марч, Ч. Перро, Г. Симон, Дж. Сталкер, Д. Урри и др.; Л. Д. Бевзенко, В. В. Василькова, Г.Е. Зборовский, Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов, Б. А. Мукушев, Е. Г. Пугачев, В. В. Суворов, Н. Н. Мещерякова и др¹⁰.

Обоснование значения трансформационных условий как природы образования точек бифуркации и необходимости поиска аттракторов системой управления для обеспечения развития организаций сформировано на основе позиций И. А. Аглиуллина, В. И. Аршинова, Е. Н. Князевой, С. П. Курдюмова, Я. И. Свирского, В. С. Степина и др¹¹.

Систематизация свойств предприятия как социальной системы, которые способствуют развитию самоорганизационных оснований в управлении в условиях трансформации, исследуется в работах Р. Акоффа (неделимость), О. М. Барбакова (изменяемость социальных структур системы), Т. Парсонса (открытость), Дж. Рекса (распределительность процессов внутри системы), С. А. Фейского (связанность и управляемость элементов системы), Д. В. Шулаева (стремление к стратегическому развитию)¹².

Трансформация социологических взглядов на предприятие как социальной организованную систему прослеживается в ходе анализа взаимодействия элементов и подсистем внутри организации: Ф. Тейлор и Ч. Барнард - расчленение трудового процесса; А. Файоль и Л. Урвик - многоуровневая административная иерархия; М. Вебер - распределение функций по степени компетентности, субординация; Э. Мейо и Ф. Ротлисбергер -

«Нелинейный мир», г. Воронеж, 22-27 сент 1997 г. – Воронеж, 1997. – С. 9-24; Хакен, Г. Синергетика. – М., 1980. – 406 с.

¹⁰ Василькова, В.В. Порядок и хаос в развитии социальных систем. – СПб., 1999. – С. 6; Бевзенко Л.Д. Социальная самоорганизация и механизмы регуляции социального поведения// Любовь Бевзенко. Украинский социологический журнал. – 2014. Выпуск 1-2. – С. 6-17; Амбарова П.А., Зборовский Г.Е. На перекрестке естественно-научного и социологического знания: опыт исследования одной проблемы//Социологические исследования. - 2015. - № 9 (377). - С. 14-21; Мукушев, Б. А. Синергетика в системе образования // Образование и наука. – 2008. – № 3 (51). – С. 105–122.

¹¹ Аршинов, В. И. Как возможна синергетическая теория (социального) управления? // Философия управления: проблемы и стратегии / отв. ред. В. М. Розин. – М.: ИФРАН, 2010. – С. 46-66; Князева, Е.Н. Курдюмов, С.П. Синергетика как новое мировидение диалог с И. Пригожиным //Вопросы философии. –1992. – № 12. – С. 5-6; 304. Свирский, Я.И. Контроль и управление в свете синергетических и нанотехнологических вызовов / Контроль и управление в свете синергетических и нанотехнологических вызовов // Философия управления: проблемы и стратегии – М., ИФ РАН, 2010. – С. 120; Степин, В.С. Проблема будущего цивилизации // Стратегии динамического развития России: единство самоорганизации и управления. – М.: Проспект, 2004. – Т. I. – С.46-58

¹² Акофф Р. Акофф о менеджменте – Санкт-Петербург, Питер. – 2002 – 256 с.; Барбаков, О.М., Киселев, В.Г. Научный дискурс категории «социальная инженерия в управленческой деятельности // Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ: материалы международной научно-практической конференции - Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – С. 17-23; Парсонс, Т. Система современных обществ. Система современных обществ. Пер, с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева / Под ред. М. С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 118 с.; Шулаев, Д.В. Эффективные механизмы функционирования социотехнических систем предприятия // Экономика и управление. – 2011. – №6 – С.95-100.

межличностные привязанности, лидерство, мотивация; М. Пул и М. Уорнер - привлечение рабочих к решению производственных проблем; Ч. Барнард, Г. Саймон, Дж. Марч - внесение индивидами собственных ожиданий и ценностей, длительные взаимодействия между работниками, большая неопределенность при управлении; Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Этциони - самонастройка, воздействие извне и изнутри, большая роль непланируемых, стихийных факторов¹³. На основании этого делается вывод об усилении влияния социальных факторов и неустойчивости внешней среды на функционирование предприятия, а также о необходимости изменений, исходя из этого содержания, концепции управления предприятием на современном этапе.

Усиление роли социального фактора в управлении предприятием прослеживается и в трудах отечественных исследователей: Д. М. Гвишиани и В. Г. Подмарков - роль человеческого фактора в деятельности промышленного предприятия; Н. И. Лапин - социальная организация предприятия с позиции системы различных социальных групп и взаимоотношений между ними; Н. А. Куртиков - система организующих факторов в трудовом коллективе; О. И. Шкаратан - социальная эффективность организации; В. Н. Иванов - система стимулирования трудового коллектива; Ю. Е. Волков, В. Н. Иванов, А. А. Зворыкин, С. Т. Гурьянов - подходы к социальному управлению предприятием; Ж. Т. Тощенко, О. И. Косенко - проблемы участия работников в управлении¹⁴.

Взаимовлияние внешней и внутренних сред предприятия исследуется в работах таких авторов, как М. Айкен, Т. Бернс, К. Вейк, Д. Гейлбрейт, Р. Дафт, Р. Данкан, Х. Доуней, Р. Ленгель, П. Лоуренс, Д. Лорш, Г. Минцберг, Д. Надлер, Д. Слокум, Д. Сталкер, А. Стинч, М. Ташмен, Д. Хейдж, Д. Холл и Д. Чайлд. Именно в данных работах анализируются такие трансформационные свойства, как неопределенность, сложность/ простота, стабильность/ динамичность, враждебность внешней среды¹⁵.

¹³ Taylor, F. W. The principles of scientific management / F. W. Taylor. N.Y., 1923; Weber, M. Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tubingen, 1951; Mayo, E. The human problems of an industrial civilization / E. Mayo. N.Y.: McMillan Press, 1933. – 176 p.; Etzioni, A. The Active Society: A Theory of Societal and Political Processes. –New York: Free Press, 1968. – 99 p.; Simon, H. 1996 (1969; 1981). The Sciences of the Artificial (3rd Edition). MIT Press.; Weick, K. E. 1976. Educational Organizations as loosely coupled systems. Administrative Science Quarterly, 21(1): 1–19.;

¹⁴ Гвишиани, Д.М. Организация и управление: социологический анализ буржуазных теорий. – М.: Наука, 1970. – 82 с.; Подмарков, В.Г. Введение в промышленную социологию. – М.: Мысль, 1973. – 8 с.; Куртиков, Н. А. Социальный объект управления - коллектив. – М., 1978. – 95 с.; Иванов, Ю. В. Слияние, поглощение и разделение компаний. Стратегия и тактика трансформации бизнеса. – М., 2001. – 244 с.; Волков, Ю. Е. Производственный коллектив и управление его социальным развитием. – М., 1972. – 16 с.; Тощенко, Ж.Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения) / Ж. Т. Тощенко // Мир России. – 2004. – Т. 1. – № 13. – С. 40-62.

¹⁵ Woodward, J. Industrial Organization: Theory and Practice. - London, 19; Дафт, Р. Теория организации / Пер. с англ. под ред. Э.М. Короткова; предисловие Э.М. Короткова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 49 с.; Lenski, Gerhard E. Power and Privilege: A Theory of Social Stratification. University of North Carolina Press, 1984; Byars, L.L. Human Resource Management. – 3rd edition / L.L. Byars, L.W. Rue. – R.D. Irwin, INC, 1991. – 78 p.; Чайковская Н.В. Проблемы экономической устойчивости хозяйственной системы региона // Региональная экономика: теория и практика. 2005. № 6. С. 33-35; Day, R.H. Complex Economic Dynamics.

Исследование влияния трансформационных процессов на социальную систему предприятия осуществлялось через категорию «устойчивость предприятия», значение которой проявляется в неизменности параметров (М. Блауг, С. М. Ильясов, В. Д. Калашников, Т. Г. Краснова, Н. Ф. Реймерс, В.Е. Рохчин, Г. Шеломенцев), сохранении равновесия (Е. С. Бодряшов, В. А. Кретинин, Н. В. Чайковская), стабильности функционирования (А. И. Дружинин, О. Н. Дунаев, Б. К. Есекина, М. Ю. Калинин, Я. Корнай, Л. И. Лопатников, Е. В. Макарова Л. Л. Терехов), надежности, целостности и прочности системы (Л. И. Абалкин, А. Л. Бобров, Д. В. Гордиенко, Т. М. Конопляник, А. Я. Лившиц)¹⁶. На основании этого определено, что устойчивое развитие предприятия представляет собой совокупность всех составляющих элементов, внутренних процессов и связей, направленных на продолжительное противодействие дестабилизирующим факторам внешней среды и самосохранение в процессе развития путем активизации внутренних ресурсов, их самоорганизации.

Устойчивое состояние и способность к развитию предприятия в трансформационных условиях определяется сохранением управляемости именно как качественной характеристики организации управления, чувствительности системы к управляющему воздействию (В. И. Добреньков, В. Г. Зарубин, Э. М. Коротков, А. И. Кравченко, Г. Л. Купряшин, З. Кучкаров, А. И. Начкин, А. И. Пригожин, В. Н. Яковлев и др.)¹⁷. Несмотря на активное внимание к данной проблематике, доминирующим остается директивный подход к управляемости в рамках субъектно-объектного основания управления, содержание же управляемости через призму синергетического подхода как развитие самоорганизации в субъектно-субъектной среде управления недостаточно изучено и обобщено. Отдельные элементы данного подхода прослеживаются в работах А. О. Бороноева, Ю. М. Письмак, М. А. Рубцовой, П. И. Смирнова в исследовании пассивной роли субъекта управления при обеспечении процесса управляемости¹⁸.

Cambridge: MIT Press, 1994. - Vol. 1. 309 p.; Громов, И. А., Мацкевич, А.Ю., Семенов, В.А. Западная теоретическая социология. – М.: Изд-во «Ольга», 1996 – 22 с.

¹⁶ Абалкин, Л.И. Логика экономического роста. – М.: ИЭ РАН, 2002 – 382 с.; Конопляник, Т.М. Управление устойчивостью хозяйственных систем: теория и методология: автореф. дис. .. д-ра экон. наук: 08.00.05. СПб., 2007. 37 с.; Коршунов А.Л. Управление экономической устойчивостью предприятия в условиях реформирования налоговой системы государства (на примере предприятий машиностроения Свердловской области): Автореферат дис. канд. экон. наук. Екатеринбург, 2000. 21 с.; Лившиц А. Государство в рыночной экономике // Российский экономический журнал. 1992. № 11. С. 123-125; Прогнозирование эффективности социально-экономических преобразований в территориальных системах / Под ред. А.Г. Шеломенцева, В.Д. Калашникова. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008 310 с.

¹⁷ Добреньков, В.И., Кравченко, А.И. Фундаментальная социология: В 15 т. Т.; Зарубин, В.Г., Начкин, А.И. Управляемость: опыт конструирования социального феномена [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://socionet.ru/publication.xml?h=spz:cyberleninka:4925:15832191> (дата обращения 09.11.2018); Кравченко, Т.К., Пресняков, В.Д. Инфокоммуникационные технологии управления предприятием: Учебное пособие. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 110 с.; Купряшин, Г.Л. Модернизация и управляемость // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 21. Управление (государство и общество). – 2011. – № 2 –С.67-87

¹⁸ Бороноев, А. О. Моделирование социальных систем / А. О. Бороноев, Ю. М. Письмак, П. И. Смирнов // Проблемы теоретической социологии: сборник статей / под ред. А. О. Бороноева. – Вып. 2. – СПб.: Изд-

Специфика трансформационных условий для российских предприятий нефтегазового комплекса исследуется в работах О. В. Иглаковой (способность к изменениям), С. Б. Колесовой и В. И. Некрасова (повышение способности к адаптации), А. Ю. Никитаевой (создание интегрированных объединений), А. В. Алешина (развитие партнерских структур), В. А. Крюкова (усиление горизонтальных взаимодействий, появление вертикально-интегрированных компаний)¹⁹. Вместе с тем, выявляется проблема отсутствия исследований, направленных на оценку возможностей применения синергетического подхода к управлению нефтегазовыми компаниями и возникновения синергетических эффектов от кооперации деятельности в вертикально-интегрированных нефтегазовых компаниях, что является существенным пробелом на фоне выявленных Е. М. Дебердиевой тенденций современных трансформаций (повышение рисков снижения уровня управляемости, замедление процессов выработки и принятия управленческих решений, снижение темпов реагирования на технологические инновации)²⁰.

В основу социологического исследования, направленного на оценку эффективности современной системы управления предприятиями нефтегазового комплекса, были положены и систематизированы критерии, выделенные Н. А. Александровой, А. М. Балдиным, Г. Десслером, А. П. Егоршиным, Т. К. Кравченко, О. П. Нечепоренко, В. Д. Пресняковым²¹.

Одним из ключевых оснований в социально-ориентированном управлении предприятием является мотивация, современное содержание которой исследовалось на основе работ зарубежных ученых К. Арджириса (теория справедливости), Ч. И. Барнарда (теория организации как кооперативной системы), В. Врума (теория ожидания), Д. Х. Голдторпа (теоретические исследования социальных страт среди рабочих предприятий и

во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. – С. 78–86; Рубцова, М. В. Характеристика управляемого субъекта в современном обществе // Гуманитарные науки. Социология. – 2008. – №4 – С.139-146

¹⁹ Иглакова, О.В. Специфика совершенствования управления персоналом в российских вертикальноинтегрированных нефтегазовых корпорациях [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-sovershenstvovaniya-upravleniya-personalom-v-rossijskih-vertikalno-integrirovannyh-neftegazovyh-korporatsiyah> (дата обращения 01.11.2018); Колесова, С.Б., Некрасов, В.И. Развитие бизнес-процессов нефтедобывающих предприятий. Монография. Под общ. ред. Волкова А.Я. – ФГБОУ ВПО « УдГУ», 2012. –168 с.; Никитаева, А.Ю., Бубликова, Е.И. Проблемы и перспективы интеграционного развития нефтегазового комплекса Юга России // Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2015. – Том 6, №2. – С.42-48; 197. Крюков, В.А. Институциональная структура нефтегазового сектора: проблемы и направления трансформации / В.А. Крюков // Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН. – 2004. – С. 27.

²⁰ Дебердиева, Е.М. Управление сложными хозяйственными структурами нефтегазового сектора экономики в условиях трансформации рынка углеводородов дисс....д-ра экон.наук - Тюмень. – 2016. – 61 с.

²¹ Александрова, Н.А. Повышение степени удовлетворенности трудом как направление кадровой политики организации // Аграрное образование и наука. – 2016. - №2. – С. 1; Балдин, А.М. Информационные системы в экономике: Учебник. – М.: Дашков и К, 2009. – 110 с.; Десслер, Г. Управление персоналом: Учебн. Пособие. / Под ред. Шленова. – М.: Бином, 1997. – 432 с.; Егоршин, А.П. Управление персоналом. Учеб. Пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2005. – 720 с.; Нечепоренко, О.П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой // Вестник Омского университета. Серия « Психология». – 2013. – №1. – С. 45-52.

изучение социальной мобильности рабочей силы), Д. Локвуда (теоретическая модель мотивации как ориентации на работу), Т. Парсонса (теория социального действия), Х. А. Саймона (модель «организационного равновесия»), Дж. Хоманса (теория социального обмена) и др., а также работ отечественных исследователей Р. Д. Гутгарц, Е. П. Ильина, И. Гущиной, Е. А. Добролюбова, С. Б. Каверина, В. В. Травина и др.²². Возможность синергизма, по мнению О. М. Кирилюк и Е. Ю. Легчилиной, возникает в сочетании внутренней и внешней мотивации - сочетании организационных и психологических установок работников²³.

Категориальный аппарат синергетического подхода, заложенный в основание разработанной в рамках диссертационного исследования концепции социально-ориентированного управления, определил необходимость более глубокого исследования в работе содержания базовых понятий «самоорганизация» и «аттрактор». В социальном контексте понятие аттрактора рассматривается В. А. Асеевым, В. П. Бранским, С. Д. Пожарским и др.²⁴ С точки зрения данных авторов, аттрактор является ключевой категорией синергетики, которая определяется как относительно устойчивое состояние системы, притягивающее траектории развития системы. Соответственно, аттрактор - это совокупность характеристик, определяющих ключевой концепт развития системы. М. В. Максимова, развивая синергетический инструментальный тезаурус нового подхода к управлению, сформулировала его содержание как устремленность (движение) в область действия конкретного (желаемого) аттрактора²⁵. Аттрактором в условиях трансформации в предложенной авторской концепции является процесс самоорганизации, который, по мнению А. Н. Асаула, «выступает как некий автопилот, предохраняющий сложные системы от спонтанного распада и разрушения»²⁶. Возможности и условия внедрения самоорганизации в процесс управления предприятиями нефтегазового комплекса фрагментарно представлены в работах А. С. Девяткина, Н. Н. Тренева, Д. Ю. Цыпулева²⁷.

²² Beckhard, R., Pritchard, W. Changing the Essence: The Art of Creating and Leading Environmental Change in Organizations (Jossey-Bass Nonprofit Sect). – N.-Y., 1967; Парсонс, Т. Система современных обществ. Система современных обществ. Пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ко-валева / Под ред. М. С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 118 с.; Добролюбов, Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии. – 2007. – № 3. – С.41-44; Травин, В.В., Дятлов, В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 2009. – 218 с.

²³ Кирилюк, О.М., Легчилина, Е.Ю. Управление мотивацией персонала в условиях организационных изменений на предприятиях железнодорожного транспорта: синергетический подход // Фундаментальные исследования. – №10. – 2015. – С. 179-185

²⁴ Бранский, В.П., Пожарский, С.Д. Глобализация и синергетический историзм. – СПб: Политехника, 2004. – 38 с.

²⁵ Максимова, М.В. Системообразующие концепты современной синергетики // Автореферат на соискания ученой степени кандидата философских наук. – Ростов-на-Дону, 2010. – 39 с.

²⁶ Асаул, А.Н. Самоорганизация, саморазвитие и саморегулирование субъектов предпринимательской деятельности в строительстве / А. Н. Асаул, Н. Н. Загускин, Л. Ф. Манаков, Е. И. Рыбнов; под ред. заслуженного деятеля науки РФ А.Н. Асаула – СПб., 2013. – 320 с.

²⁷ Девяткин А.С., Цыпулев Д.Ю. О путях построения самоорганизующихся систем // [Электронный ресурс].

В ходе диссертационного исследования определено, что на сегодняшний день наиболее приемлемым условием для активизации процессов самоорганизации на предприятиях нефтегазового комплекса является реформирование проектной деятельности в системе управления, направленной на усиление социальных ориентиров. Традиционный подход к проектному управлению, в том числе в нефтегазовых компаниях, представленный в работах А. Ф. Андреева, Т. Н. Жуковой, В. Д. Зайковского, В. Э. Зубаревой, И. И. Мазура, Н. Г. Ольдерогге, Ю. И. Попова, А. С. Саркисова, Э. В. Сенько, А. А. Строиловой, В. Н. Фунтова, В. Д. Шапиро и др., учитывает возможность реакции на трансформационные изменения условий функционирования нефтегазовых компаний, но не определяет возможностей максимального использования ресурсов сотрудников предприятия и формирования за счет этого синергетических эффектов, реально определяющих возможности развития предприятий нефтегазового комплекса в условиях постоянно изменяющейся среды²⁸. Обратим внимание, что отдельные теоретические основания, подтверждающие данные возможности проектного управления проявляются в работах А. О. Арефьева, С. Ефимовой, Р. Каплана, О. Клименко, В. Котельникова, В. Н. Михеева, В. А. Рач, И. В. Трифонова, А. А. Шестакова и др.²⁹

Несмотря на глубину исследований отдельных категорий исследуемой тематики, необходимо отметить, что недостаточно изучено их содержание в контексте синергетического подхода. В ситуации изменения парадигмы управления необходим новый подход, систематизирующий социальные ориентиры управленческой деятельности, способствующие устойчивому функционированию предприятий нефтегазового комплекса в условиях трансформаций. Актуальной задачей остается изучение условий возникновения самоорганизационных процессов в системе управления предприятием.

Синергетический подход в рамках социологического дискурса еще практически не исследован. Синергетические эффекты, формируемые в социальной среде предприятия, и возможности их учета в управленческой деятельности в рамках социологии управления - назревшая научная задача, требующая развития собственной теоретико-методологической базы.

Объектом диссертационного исследования являются предприятия нефтегазового комплекса.

https://www.socionics.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=427&Itemid=429 (дата обращения 09.11.2018); Тренин, Н.Н. Предприятие и его структура. – М.: ПРИОР, 2000. – 81 с.

²⁸ Андреев А.Ф., Зубарева В.Д., Саркисов А.С. Проектные риски в нефтегазовой промышленности. – М.: Нефть и газ, 2005. - 220 с.; Мазур, И.И., Шапиро, В.Д. Реструктуризация предприятий и компаний / Под ред. И.И. Мазура. – М.: Высшая школа, 2000. – 135 с.; Фунтов В.Н., Сенько А.А., Зайковский В.Э. Опыт внедрения систем управления проектами в нефтегазовой отрасли //Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2014. № 1. С. 23-26.

²⁹ Каплан, Роберт С., Нортон, Дейвид П. Стратегическое единство: создание синергии организации с помощью сбалансированной системы показателей / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2006. – 61 с.

Предметом исследования – управление предприятиями нефтегазового комплекса.

Целью исследования является разработка социологической концепции социально-ориентированного управления на предприятиях нефтегазового комплекса на основе синергетического подхода.

В рамках поставленной цели осуществлялось решение следующих **задач**:

1. Конкретизировать сущностные характеристики социально-ориентированного управления, развитие которого предопределено происходящими в современном российском обществе трансформационными изменениями.

2. Раскрыть содержание синергетического подхода и обосновать возможности его использования при концептуализации социально-ориентированного управления предприятиями нефтегазового комплекса через процесс самоорганизации как одного из ключевых аттракторов системы управления в условиях трансформации.

4. Обосновать необходимость модернизации системы управления предприятиями нефтегазового комплекса как условие их противостояния энтропийным (разрушающим) тенденциям, вызванным трансформациями социально-политического, организационного и экономического характера, а также перехода к устойчивому развитию в постоянно меняющейся среде.

5. Разработать инструментарий и провести авторские социологические исследования (анкетный опрос, экспертный опрос) оценки системы управления на предприятиях нефтегазового комплекса с целью концептуализации изучаемого феномена и дальнейшего использования в управленческом процессе.

6. Выделить аттракторы, определяющие концептуальные основы формирования концепции социально-ориентированного управления предприятиями нефтегазового комплекса с позиции синергетического подхода и условия их активизации для формирования синергетических эффектов в управленческой деятельности.

7. На основе полученных эмпирических данных и теоретико-методологических положений разработать концепцию социально-ориентированного управления предприятиями нефтегазового комплекса на основе синергетического подхода, обеспечивающую адаптивность, устойчивость и управляемость в трансформационных условиях.

В качестве методологических и теоретических основ исследования для успешного решения поставленных задач в работе применялись философские, социологические и общенаучные методы познания; системный метод, при котором предприятие рассматривается как открытая сложноорганизованная система; диалектический метод, помогающий проанализировать трансформации современного общества; сравнительно-исторический метод, раскрывающий эволюцию управленческой мысли;

метод структурно-функционального анализа, направленный на выявление организационных особенностей структур управления предприятиями нефтегазового комплекса; концепции диалога, консенсуса и конвенциональности субъектов взаимодействия в условиях самоорганизации и субъектно-субъектной природы управления; методологические идеи дискурсии и социального конструкционизма, которые легли в основу концептуализации социально-ориентированного управления предприятиями нефтегазового комплекса.

Использование названных методов в комплексе с интеграцией, дифференциацией, абстрагированием, дедукцией, анализом и синтезом позволяет получить объективные знания о специфике социально-ориентированного управления предприятием нефтегазового комплекса через призму синергетического подхода.

Эмпирическая база и методы исследования. В работе применялись количественные и качественные методы социологических исследований: анализ материалов Федеральной службы государственной статистики о кадровых процессах в нефтегазовой отрасли; экономическая отчетность отдельных предприятий нефтегазовой отрасли, комплексные социологические исследования методом опроса работников и руководителей 15 предприятий нефтегазовой отрасли Башкортостана и Тюменского Севера. За 2015 – 2018 гг. было опрошено 627 руководителей предприятий нефтегазовой отрасли, 1500 сотрудников предприятий, отбор которых проводился методом квотной выборки, и экспертов в области управления персоналом предприятий нефтегазовой отрасли (72 человека).

Достоверность результатов и выводов подтверждается следующими социологическими исследованиями: наблюдение - исследование особенностей организационных структур, специфики функционирования систем управления, движения информационных потоков пятнадцати выбранных предприятий нефтегазовой отрасли, принадлежащих десяти вертикально-интегрированным нефтегазовым компаниям («ЛУКОЙЛ», «Татнефть», «Сургутнефтегаз», «Газпром» и «Башнефть»); анкетный опрос - анкетирование рядовых сотрудников предприятий, принадлежащих 10 вертикально-интегрированным нефтегазовым компаниям «ЛУКОЙЛ», «Татнефть», «Сургутнефтегаз», «Газпром» и «Башнефть» (N=1500), с использованием квотированной выборки (по 100 человек на каждом предприятии, квоты по возрасту, полу и профессиональной принадлежности); экспертный опрос - анкетирование руководителей предприятий (N=627) с использованием сплошной выборки; экспертный опрос – экспертами выступили сотрудники консалтинговых фирм, имеющих отношение к исследованию проблем управления в нефтегазовой сфере (представители консалтинговых фирм, HR-менеджеры, специалисты в области социологии труда, промышленной психологии, консультанты нефтегазовых компаний по управлению персоналом), опрос проводился в январе-марте 2017 г. (N=95). Было осу-

ществлено проектирование возможных условий реализации концепции социально-ориентированного управления с позиции синергетического подхода, основанной на разработанных с участием сотрудников предприятий критериях оценки эффективности управляющих воздействий.

Статистическая обработка базы данных социологических опросов проводилась с использованием программного обеспечения SPSS Statistics 17.0 для Windows.

Научная новизна диссертации заключается в комплексном исследовании систем управления предприятиями нефтегазового комплекса через призму синергетического подхода и включает следующие положения:

1. Определено, что трансформационные процессы в современном обществе протекают на разных уровнях от цивилизационных трансформаций до трансформаций идентификационных ценностей индивида, что, в свою очередь, формирует парадигмальные изломы общественного развития и модификацию систем социального управления, ориентированного на развитие самоорганизационных оснований в качестве основополагающих.

2. Систематизированы особенности становления современных концепций управления и обоснована необходимость перехода от традиционного подхода к исследованию систем управления к синергетическому, позволяющему учитывать и условия трансформации, и возрастание роли социальных ориентиров управления, что существенно повышает эффективность управленческих воздействий.

3. Сформированы теоретико-методологические основы социально-ориентированного управления предприятием нефтегазового комплекса через свойство управляемости, обеспечивающегося трансформацией организационных структур, способствующих формированию условий самоорганизации и вовлечения персонала в управленческий процесс с целью развития адаптивных свойств и сохранения устойчивости функционирования предприятия в изменяющихся условиях.

4. На основании синергетического подхода доказано, что создание условий для самоорганизации на предприятиях нефтегазового комплекса будет способствовать быстрой реакции системы управления на трансформации, а также формированию синергетических эффектов, способствующих противостоянию энтропийным тенденциям и устойчивому развитию предприятия.

5. Сформулированы отраслевые особенности систем управления предприятий нефтегазовой отрасли, которые сочетают развитость вертикальных и горизонтальных связей, демократические и авторитарные основы, традиционализм в построении организационных структур и инновационные подходы в управлении, открытость и закрытость во взаимодействии с внешней средой, развитость внешних и недостаточную развитость внутренних коммуникаций, активную информационную политику и недостаточную развитость информационных потоков внутри организации, соци-

альную ответственность и недостаточную вовлеченность социальных ресурсов предприятия в процессы управления.

6. В результате использования комплекса количественных и качественных методов социологического исследования (анкетный опрос, экспертный опрос) обоснована необходимость трансформации системы управления, развитие условий для самоорганизации, мотивации сотрудников к включенности их в процесс управления, обеспечение условий для возникновения синергетических эффектов в ходе реализации принципов социально-ориентированного управления.

7. Обоснована необходимость переориентации проектного управления, активно используемого в системе управления предприятиями нефтегазового комплекса, с финансово-экономических и производственных целей на социальные ориентиры, что будет способствовать формированию синергетических эффектов и достижению целей устойчивого развития предприятия в условиях трансформации.

8. Проведена концептуализация социально-ориентированного управления предприятиями нефтегазового комплекса на основе выявленных в ходе исследования ключевых аттракторов функционирования современного предприятия - самоорганизации и мотивации, выбор которых в качестве приоритета обеспечит развитие социальных ориентиров управления, коммуникаций и эффективного взаимодействия вертикальных и горизонтальных структур.

9. Разработана концепция социально-ориентированного управления, основанная на развитии условий для самоорганизации в системе управления в рамках проектно-матричной организационной структуры, которая позволит обеспечить получение значимых синергетических эффектов в деятельности предприятия и быстрое реагирование на изменение мировых и российских социально-политических и социально-экономических реалий.

Научная новизна конкретизируется в следующих **положениях, выносимых на защиту:**

1. Трансформационные условия, в которых сегодня функционируют управленческие системы, часто имеют разрушительный характер или вызывают стремление к противостоянию им, что снижает эффективность управления. Восприятие условий нестабильности как базовых для функционирования системы приводит к переориентации стратегий управления от «противостояния» и «выживания» к развитию в условиях постоянно изменяющейся среды, повышению интенсивности и оперативности использования всех ресурсов. Синергетический эффект, возникающий при этом, организует период для реформирования социальной системы таким образом, чтобы усилить его в дальнейшем при условиях нестабильности.

2. Современное управление определяет социальную организационную среду, а ведущим объектом воздействия и конечной целью социально-ориентированного управления организацией становится развитие

условий для самоорганизации, формирование у сотрудников готовности к изменениям среды. На первое место в данном подходе выходят люди как агенты сложной диссипативной системы. Для социально-ориентированных концепций управления базисным полем воздействия становятся социальные свойства и социально-управленческие характеристики трудовых коллективов. Специфика трудового коллектива, особенности социальной среды организации, система социальных отношений определяют успешность и результативность управленческих воздействий.

3. Самоуправление, сотрудничество как основа синергетического подхода формирует механизмы проявления активности элементов социальной системы, что обеспечивает формирование субъектно-субъектной модели управления. Сочетание управления и самоуправления позволяет аккумулировать базовые управленческие ресурсы и активизировать ресурсы индивидов, групп, горизонтальных управленческих структур, их творческий, инновационный потенциал для достижения целей функционирования и развития социальной системы. Синергетический эффект усиливается в сочетании управления и самоуправления, так как в этих условиях формируется принцип взаимной ответственности различных иерархических уровней, развиваются коммуникативные связи.

4. Управляемость является неотъемлемым атрибутом устойчивого развития предприятия, более того, атрибутом, определяющим содержание системы управления на основе субъектно-субъектной модели, которая может быть реализована только в условиях самоорганизации. Можно констатировать, что происходящие сегодня трансформационные процессы изменили сущность самого понятия управляемости, которая теперь понимается не как проявление контроля и подчинения, а как фактор, обеспечивающий направление саморазвития в условиях постоянных изменений.

5. Особенностью системы управления современных российских предприятий нефтегазового комплекса является то, что в структуре персонала имеется существенная доля управленческих кадров, а это свидетельствует о возможности формирования полисубъектной среды управления, изменении управленческих ролей и декомпозиции внутренней среды предприятия. Кроме того, рядовой персонал имеет значительные качественные характеристики (уровень образования, стаж работы), которые позволяют рассматривать его как потенциальный ресурс управления при формировании проектных структур, способных быстро реагировать на изменение внешней среды.

6. Формирование социально-ориентированного управления на основе самоорганизации, полисубъектной среды управления и вовлечения потенциала персонала организаций на предприятиях нефтегазового комплекса возможно только при декомпозиции системы управления предприятием, ориентированной на децентрализацию внутри вертикально-интегрированных компаний, формирование проектно-матричной органи-

зационной структуры, основанной на принципах проектного управления. Условия самоорганизации при выявленных тенденциях могут формироваться первоначально в горизонтальных связях и, прежде всего, на уровне конкретного предприятия - подразделения ВИНК, потому, что именно там информационно-коммуникативная среда более всего адаптирована к процессу вовлечения ресурсов персонала для достижения целей функционирования предприятия этого уровня - повышению эффективности.

7. В сформированных обстоятельствах эволюция системы управления современными предприятиями нефтегазового комплекса идет по пути возникновения эмерджентных образований - аттракторов, так как именно через аттрактор осуществляется развитие предприятия как системы, ее переход на новый уровень. В рамках концептуального перехода на социально-ориентированное управление в нефтегазовой отрасли требуется реализация изменений системы управления в сторону процесса самоорганизации, который в современных условиях становится ключевым аттрактором, определяющим в дальнейшем содержание таких социальных компонентов системы управления, как коммуникативная среда предприятия; роль лидера и стиль управления; система мотивации сотрудников.

8. Концепция социально-ориентированного управления на основе синергетического подхода представляет собой совокупность принципов, целей, задач и методов их реализации в системе управления предприятием нефтегазового комплекса, основанных на необходимости переориентации традиционной системы управления на развитие самоорганизации как значимого процесса, повышающего мотивацию сотрудников к включенности в процесс принятия управленческих решений и использования их потенциала для получения синергетических эффектов. Реализация концепции позволит за счет формируемых синергетических эффектов обеспечить устойчивое развитие предприятий нефтегазового комплекса в условиях постоянных трансформаций политического, экономического и социального характера.

Теоретическая значимость работы состоит в том, что основные выводы и положения вносят вклад в теорию социального управления, обосновывая необходимость концептуализации социально-ориентированного управления предприятием через призму синергетического подхода. Разработанная автором социально-ориентированная концепция управления организацией, основанная на принципах синергетического подхода, определяет новое направление современных исследований социологии управления, открывает возможность переосмысления методологических подходов к трансформации систем управления. Основные выводы и рекомендации, содержащиеся в работе, могут быть использованы как методологическая основа моделирования и проектирования систем социально-ориентированного управления промышленными организациями, что рас-

ширяет систему знаний социологии управления в свете проблем трудовых отношений и производства.

Сформулированные в работе адаптированные принципы синергетического подхода к управлению, формированию и развитию систем управления интегрируют достижения различных областей знания и вносят существенный вклад в теорию социального управления, создавая задел для развития и совершенствования нового научного направления. Обоснованный в работе синергетический подход в качестве базового теоретического положения дополняет и развивает теоретико-методологические аспекты исследовательских подходов к пониманию сущности и роли системы управления в процессе социального развития организации.

Практическая значимость работы заключается в предложениях и рекомендациях, направленных на совершенствование системы управления предприятием нефтегазового комплекса на корпоративном, территориальном уровнях, а также уровне отдельного предприятия. Материалы диссертационного исследования представляют интерес для представителей управленческих структур предприятий российского нефтегазового комплекса, органов государственного управления, формирующих и реализующих промышленную политику, а также политику в сфере социально-трудовых отношений, специалистов консалтинговых компаний. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при разработке стратегий развития нефтегазовых компаний, корпоративных стандартов, федеральных и региональных программ отраслевого развития.

Рекомендации, разработанные автором, могут быть применены при реализации обучающих социальных программ и тренингов по развитию корпоративной социально-ориентированной организационной культуры для сотрудников и руководителей предприятий. Авторские методики могут использоваться руководителями предприятий нефтегазового комплекса при проектировании систем управления и систем социальной защиты работников предприятия. Материалы исследования представляются актуальными для включения в учебные пособия, программы по социологии управления, теории управления, теории социальных систем, теории организационного управления, теории организационного развития, а также в содержание образовательного учебного процесса при подготовке и повышении квалификации специалистов в области управления.

Апробация работы. Эмпирические исследования концепции социально-ориентированного управления на основе синергетического подхода в компаниях нефтегазового комплекса были апробированы на конференциях различного уровня, конкурсах, в практической работе при разработке проектов по совершенствованию структур управления на базе промышленных комплексов в течение 2010 – 2018 гг.

Концепция и содержание диссертационной работы нашли отражение в трех монографиях, 156 научных публикациях, из которых 14 индексиро-

ваны в базах данных Scopus и WoS и 22 представлены в научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Основные выводы и результаты исследований были обсуждены на международных, всероссийских, региональных теоретических и практических конференциях.

Международные конференции: «Актуальные проблемы технических, естественных и гуманитарных наук» (Уфа, 2010); «Современные проблемы истории естествознания в области химии, химической технологии и нефтяного дела» (Уфа, 2010); «Промышленная безопасность на взрывопожароопасных и химически опасных производственных объектах» (Уфа, 2011); «Актуальные проблемы науки и техники» (Уфа, 2011); «Освоение минеральных ресурсов Севера: проблемы и решения» (Воркута, 2012); «Актуальные проблемы науки и техники» (Уфа, 2012); «Нефтегазопереработка – 2012» (Уфа, 2012); «Интеграция науки и образования в вузах нефтегазового профиля - фундамент подготовки специалистов будущего» (Салават, 2012); «Экологические проблемы нефтедобычи - 2012» (Уфа, 2012); «Актуальные проблемы науки и техники» (Уфа, 2012); «Современные проблемы истории естествознания в области химии, химической технологии и нефтяного дела» (Уфа, 2012); «Экологические проблемы нефтедобычи – 2013» (Уфа, 2013); «Актуальные проблемы науки и техники» (Уфа, 2013); «Современный PR: теория, практика, образование» (Уфа, 2015); «Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ» (Тюмень, 2015); «Проблемы и тенденции развития инновационной экономики: международный опыт и российская практика» (Уфа, 2016); «Тенденции развития практической социологии и психологии» (Ереван, 2017); «Современный PR: теория, практика, образование» (Уфа, 2017); «Региональная экономика в контексте современности» (Уфа, 2017); «Перспективы международного взаимодействия России с зарубежными странами в социально-экономической и гуманитарной сферах» (Москва, 2018); «Государство будущего: актуальные проблемы социально-экономического и политико-правового развития» (Уфа, 2018); «Современные социальные технологии работы с молодежью в интернет-коммуникациях» (Уфа, 2018).

Всероссийские конференции: «Экологические проблемы нефтедобычи» (Уфа, 2010); «Инновационные технологии в формировании молодежного потенциала современного общества» (ИСЭИ УНЦ РАН, Уфа, 2010); «Актуальные проблемы развития нефтегазового комплекса России» (Москва: РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, 2012); «Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России» (ИСЭИ УНЦ РАН, Уфа, 2012); «**Модернизация отечественной системы управления: анализ тенденций и прогноз развития**» (Центр социологии управления и социальных технологий Института социологии РАН, Москва, 2014); «Обучение в течение всей жизни: «Life Long Learning:

актуальные мировые практики в российском образовательном пространстве» (Екатеринбург, 2014).

Региональные конференции: «Промышленная безопасность на объектах нефтегазодобычи. Техническое диагностирование и экспертиза» (Уфа, 2011); «Духовный мир молодежи в контексте устойчивого развития» (РУНМЦ МО РБ, Уфа, 2011).

Материалы диссертационного исследования используются в образовательной деятельности кафедры политологии, социологии и связей с общественностью Уфимского государственного нефтяного технического университета в процессе преподавания дисциплин «Социология» и «Управление персоналом».

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Тематика диссертационной работы соответствует содержанию специальности 22.00.08 – «Социология управления» в части п. 1 - История развития отечественных и зарубежных социологических концепций управления; п. 13 – Социология организаций как реализация функций управления; п. 15 – Проблема эффективности управленческой деятельности; п. 23 – Проблема стилей, мотивации и участия в управлении.

Структура диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы, содержащего 496 наименований, и приложения.

Основное содержание работы

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, рассматривается степень научной разработанности поставленной в нем проблемы, формулируются цель, задачи, объект и предмет работы; раскрывается научная новизна, освещаются теоретико-методологические основы и эмпирическая база диссертации; указываются методы исследования и положения, выносимые на защиту.

В первой главе *"Теоретико-методологические основы исследования социально-ориентированного управления в условиях трансформации"* определяется сущность и содержание социально-ориентированного управления через призму синергетического подхода, а также раскрываются особенности трансформационных изменений в современном обществе и их влияние на формирование ориентиров управленческой деятельности.

В параграфе 1.1 *"Особенности и содержание трансформаций в современном обществе"* обосновываются позиции, на основании которых определяется система трансформационных изменений, происходящих в среде функционирования предприятий нефтегазового комплекса. Содержание и характер трансформаций определяются через комплементарность структурно-функционального, системного, синергетического и интегративного подходов, а также информационного детерминизма, которые поз-

воляют обосновать комплексный характер современных трансформационных процессов, происходящих на разных организационных уровнях социальной жизни общества. Систематизация свойств различных трансформаций позволяет говорить о них как о всеобъемлющем постоянном процессе качественных изменений, затрагивающих все сферы общественной жизни и проявляющихся на разных уровнях социальной организации.

Для современной России трансформационные изменения определены переходной фазой, которая включает в себя как элементы индустриального общества (ресурсозависимая экономика, кризис средств производства, необходимость модернизации, внедрения инноваций и т.д.), так и формирующегося постиндустриального и информационного общества (высокая степень развития информационно-коммуникативной среды, расширение доли сферы услуг в экономике, перераспределение ресурсов производства и др.). Существующие в обществе системы сами оказываются подвержены трансформации, а потому сохраняется ненадёжность и непредсказуемость их функционирования.

Под трансформацией в диссертации понимается процесс изменения качественных и количественных свойств социально-экономических систем различных уровней, формирующих новые условия для определения современных ориентиров управления. Данные изменения могут проходить как стихийно, под воздействием революционных или кризисных явлений, так и поступательно в ходе общественного развития.

Анализ содержания современных трансформаций позволяет констатировать, что в российской реальности проявляется многоуровневая трансформационная система, где доминирующая роль принадлежит индивиду - на уровне общества она определяется изменением характера коммуникационных процессов среди индивидов, социальных групп и сообществ; на уровне государства - степенью развития и включенности индивида в процессы управления на разных территориальных уровнях; на уровне предприятия - компетентностью индивида и степенью развития у него субъектной позиции по отношению к управлению предприятием. Таким образом, в обществе определяющей трансформационных изменений является коммуникационная среда взаимодействия индивидов, групп, общностей, в государстве – социальный капитал, способность его приращения и преобразования в социальный ресурс с целью его использования в государственном развитии, на предприятии – индивид становится главным носителем знаниевой компоненты, источником инноваций, повышающих конкурентоспособность производства. Соответственно эти трансформационные условия формируют основу для современной социально-ориентированной концепции управления.

В параграфе 1.2 *"Становление концепции социально-ориентированного управления в условиях трансформации"* рассматривает-

ся генезис теоретико-методологических основ управления в условиях противостояния энтропийным тенденциям, вызванными трансформациями.

Переход российского общества от индустриального к постиндустриальному позволяет выделить ряд существенных характеристик трансформации управленческих парадигм (табл. 1).

Таблица 1 - Трансформация парадигмы управления

Старая парадигма (индустриальное общество)	Переход (современный период)	Новая парадигма (постиндустриальное общество)
1. Предприятие - «закрытая» система, цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны	<i>1. Предприятие - это открытая система с наличием закрытых элементов и подсистем, определяемая факторами внутренней и внешней среды</i>	1. Предприятие - «открытая» система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды
2. Рост масштаба производства и услуг	<i>2. Сочетание разрастания масштабов производства с ориентацией на качество продукции, удовлетворение потребителей</i>	2. Ориентация на качество продукции и услуг, на удовлетворение потребителей
3. Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда как главная задача управления	<i>3. Сочетание различных подходов к управлению, позволяющее реагировать на трансформацию внешней и внутренней среды</i>	3. Ситуационный подход к управлению, признание важности быстроты и адекватности реакций, обеспечивающих адаптацию к условиям внешней среды
4. Главный источник прибавочной стоимости - производственный рабочий и производительность его труда	<i>4. Главный источник прибавочной стоимости - люди, обладающие знаниями и условиями для реализации их потенциала, обеспечивающими высокую производительность труда</i>	4. Главный источник прибавочной стоимости - люди, обладающие знаниями и условиями для реализации их потенциала
5. Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, нормах, стандартах исполнения	<i>5. Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и инноваций, на мотивацию работников через внедрение показателей эффективности деятельности, стиле руководства</i>	5. Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, на мотивацию работников и стиль руководства

В условиях этого перехода социальные системы развиваются как сложные открытые системы, активно взаимодействующие с внешней средой, и не только подверженные стороннему влиянию, но и способные самостоятельно влиять на окружение, а управление приобретает сложный содержательный характер, позволяющий своевременно реагировать на

происходящие трансформации. Тогда целью управления становится формирование такой организованной системы, которая может сохранять устойчивость и саморазвитие под действием внутренних и внешних условий. Ключевая же роль индивида как ориентира, инициатора и участника современных трансформаций позволяет говорить о необходимости его включения в управленческий процесс, пересмотре характера взаимодействия субъекта и объекта управления в пользу самоуправления, формировании среды с множеством субъектов управления (полисубъектной), проявляющихся в зависимости от вызовов, формируемых трансформационными процессами.

В диссертации определено, что ключевыми концептами современной парадигмы управления являются: характер взаимодействия внутренней и внешней среды организации; отношение внутри системы управления (субъект-объект); роль, потребности и функции человека в системе управления, что обосновывает доминирующую роль этого социального ориентира в управленческой парадигме.

Данное обстоятельство диктует необходимость перехода к социально-ориентированному управлению, под которым в диссертации понимается целенаправленное воздействие управленческой системы на состояние внешней и внутренней сред, совокупность которых и определяет социальные реалии жизнедеятельности организации. Позиции П. Друкера, определяющего в основе социально-ориентированного управления партнерство субъекта и объекта управления; В. К. Гончарука, развивающего значимость субъектно-субъектных отношений, и В. А. Куца, заявляющего о самоуправленческой основе данного управленческого процесса, позволяет конкретизировать социально-ориентированное управление как целенаправленное упорядоченное взаимодействие субъекта и объекта управления, основанное на принципах обратной связи, соучастия и социальной ответственности в условиях интегративной взаимосвязи внешней и внутренней среды с целью достижения качественных изменений состояния организации³⁰.

Таким образом, в условиях трансформации определяются новые приоритеты концепций управления, формируются социальные ориентиры управления как методологическое обоснование необходимости использования суммарного эффекта всех свойств индивидов в процессе управления, их субъектной роли и возможностей влияния на внутреннюю и внешнюю среду организации. Следовательно, важной задачей социально-ориентированного управления становится формирование условий, в которых будет развиваться самоуправленческое начало, происходить осознание

³⁰ Друкер, П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2010. – 58 с.; Гончарук, В.К. Социально ориентированное управление. – Изд-во Нижний Новгород, 2010 – 212 с.; Куц, В.А. Самоорганизация, самоуправление и саморегуляция в культуре: основные понятия и определения // Философия права. – 2013. – №4 (59). – С. 46.

индивидом значения и потребности выступать в роли субъекта управления, самоорганизовываться в этой роли.

В параграфе 1.3 "Синергетический подход в исследовании систем управления" доказывается необходимость использования синергетического подхода к пониманию систем управления, способствующего углубленному анализу самоорганизационных начал и учету трансформационных условий в управленческой деятельности.

Современные трансформации, вызванные цивилизационными, политическими, экономическими, культурными, социальными изменениями, сменой управленческих парадигм привели к тому, что открытость, сложность, нестабильность, неустойчивость стала ключевыми свойствами социальных систем. Системный подход, используемый в социологической науке при анализе систем управления, не ориентирован на учет данных свойств в их функционировании, что, в свою очередь, привело к поиску нового подхода, учитывающего эти свойства, каким и может являться синергетический. Формирование в рамках данного подхода способности сложной системы к самосовершенствованию в условиях нестабильности изначально обозначил Г. Хакен, а С. Капица, С. Курдюмов, Г. Малинецкий развили его позицию относительно социальных систем, которые как открытые самоорганизующиеся системы с неравновесной и нелинейной социальной динамикой, характеризуются наличием взаимозависимостей, множественных социальных бифуркаций (трансформаций), возникающих вследствие даже незначительных флуктуаций (отклонений)³¹. Проведенный в диссертационном исследовании анализ позволяет утверждать, что именно в рамках синергетического подхода возможно сочетание свойств систем, вызванных трансформациями, а также выстраивание новых субъектно-субъектных отношений в управлении, ориентированных на выведение системы из хаоса в порядок, который позволит не только противостоять энтропийным тенденциям, но и создаст условия для перехода системы на новый, более качественный уровень развития. Такой уровень развития обеспечивается процессом самоорганизации, лежащей в основе синергетического подхода, которая самопроизвольно возникает и автономно поддерживает сложные структуры, порядок и согласованное поведение системы управления.

В современной системе управления при развитии субъектно-субъектных отношений именно синергетический подход позволяет обеспечивать принцип партнерства, включать индивидов в процесс управления на условиях сотрудничества и содействия, тем самым развивая концепцию социально-ориентированного управления.

Следовательно, современная парадигма социального управления через призму синергетического подхода основывается на модели соотноше-

³¹Капица, С. П., Курдюмов, С. П., Малинецкий, Г.Г. Синергетика и прогнозы будущего. – М.: УРСС, 2003. – 77 с.; Хакен, Г. Синергетика. – М., 1980. – 406 с.

ния управления и самоорганизации, формирующейся в условиях субъектно-субъектных отношений, ключевыми факторами функционирования которой являются нестабильность, открытость, коммуникативность, креативность, инновационность и самосозидательность.

Вторая глава *"Основы управления на предприятиях в условиях трансформации"* посвящена анализу управления предприятием нефтегазового комплекса как открытой социальной системой, ключевым свойством которого в условиях трансформации является управляемость.

В параграфе 2.1 *"Предприятие как социальная система: функционирование в условиях трансформации"* исследуется влияние внешней и внутренней среды на функционирование современного предприятия как социальной системы.

Современное предприятие рассматривается как социальная система, представляющая собой совокупность институализированных социальных групп, образованных по профессиональному признаку, характер взаимодействия между которыми определяется функциональной иерархией, целевой ориентацией, масштабами деятельности, характером влияния внутренней и внешней среды.

В условиях трансформации управленческой парадигмы в функционировании предприятия на первый план выходят такие качественные характеристики как использование неформальных механизмов регулирования, самодеятельность работника, сложный труд и его мотивация, психологические и социальные потребности индивида, признание как ограниченности возможностей управления, так и возможности высокой самоорганизации.

В результате необходимости учета приоритетных свойств, формирующихся во внутренней среде предприятия, по мнению А.И. Пригожина, система управления должна быть ориентирована на возможность в определенных задачах к самоотстранению, обеспечивающему активизацию процесса самоорганизации и более эффективному решению задач обеспечения устойчивости в нестабильных условиях функционирования, которое основывается на коренных изменениях взглядов на место и возможности работника в организации и методах работы с ним³².

Именно индивид, его компетентность, система коммуникаций и организационная среда, в которой он функционирует, определяет как возможности этой самоорганизации, так и силу синергетических эффектов, возникающих в ее результате, которые в свою очередь создают возможность формировать конкурентные преимущества предприятия, способность его к устойчивости и развитию в условиях постоянно меняющейся внешней среды.

³² Пригожин, А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 235 с.

Следовательно, значимый для функционирования предприятия в условиях трансформации фактор устойчивого развития предприятия представляет собой совокупность всех составляющих элементов, внутренних процессов и связей, направленных на продолжительное противодействие дестабилизирующим факторам внешней среды через самосохранение в процессе развития путем активизации внутренних ресурсов и их самоорганизации.

В этом смысле разработка управленческой концепции, обеспечивающей устойчивое развитие предприятия в условиях трансформации, является актуальной проблемой достижения баланса интересов между экономической сущностью хозяйствующего субъекта и социальными требованиями, предъявляемыми к нему обществом, который достигается при условии сохранения управляемости предприятия.

В параграфе 2.2 "Управляемость как условие формирования социально-ориентированного управления" обосновывается тезис о том, что управляемость является ключевой характеристикой управления предприятием в условиях трансформации.

В социальной системе "предприятие", одним из важных элементов которой являются индивиды, сочетающие личностные и профессиональные характеристики, высок уровень спонтанности, саморегуляции и самоорганизации процессов, объединяющих производственные и социальные аспекты его функционирования. В связи с этим управляемость становится одним из основных свойств системы управления предприятием в условиях трансформационных изменений, требующих постоянных реакций субъекта управления с целью сохранения устойчивости и развития социальной организации.

Смена управленческой парадигмы, направленной на выстраивание субъектно-субъектных отношений, трансформационные процессы, требующие своевременного реагирования и противостояния энтропийным тенденциям, необходимость развития информационно-коммуникативных связей внутри системы управления позволяют определить, что управляемость является неотъемлемым атрибутом устойчивого развития предприятия, более того, атрибутом, возникающим в условиях саморазвития организации.

В рамках развития концепции социально-ориентированного управления управляемость не рассматривается как «подчинение», а приобретает характер социальной динамики субъектно-объектных связей.

В целом управляемость определяется как качественное свойство системы управления, которое предполагает единство субъекта и объекта управления - сочетание организационного управленческого воздействия на управляемую подсистему и процессов ее самоорганизации, степеней контроля и автономии, проявляющихся во взаимодействии элементов системы управления.

Соответственно, управляемость не противостоит самоорганизации, обеспечивая саму возможность данного процесса и его развитие. В силу того, что самоорганизация – это процесс, а управляемость – это качество процесса, в социологической трактовке управляемость является такой же предпосылкой самоорганизации, как и управление. Следовательно, без управляемости невозможно ни управление, ни самоорганизация, ни декомпозиция внутренней среды в системе обеспечения функционирования и развития предприятия в условиях трансформационных изменений.

В параграфе 2.3 "Предприятия нефтегазового комплекса как объект управления: трансформационные изменения" определены особенности функционирования предприятий нефтегазового комплекса в условиях трансформаций.

Нефтегазовая отрасль представляет собой комплекс промышленных предприятий по добыче, транспортировке, переработке и распределению конечных продуктов переработки нефти и газа. Ее значимость определяется, прежде всего, тем, что в условиях ресурсозависимой экономики эффективность или неэффективность функционирования данной отрасли во многом определяет характер социальных трансформаций, связанных с уровнем и качеством жизни населения, уровнем доходов, уровнем занятости, с развитием социальной инфраструктуры, наполняемостью бюджета страны и функционированием отраслей бюджетной сферы.

В числе трансформаций, произошедших в нефтегазовой отрасли, которые позволяют говорить о потере управляемости и необходимости коренных преобразований, наиболее важным являются:

- «секвестирование» инвестиционных программ ведущими нефтегазовыми компаниями мира;
- нарастание неблагоприятных тенденций в обеспечении запасами нефти и газа ведущих нефтегазовых компаний (прежде всего, в странах Западной Европы и США);
- стремление к формированию новой модели взаимосвязей между нефтегазовыми и сервисными компаниями – модели подчинения;
- санкционный характер взаимодействия европейских стран, США и российских компаний нефтегазового комплекса;
- реализация политики импортозамещения в отношении основных фондов российских нефтегазовых компаний.

Следствием этих изменений стала необходимость пересмотра организационных структур нефтегазового сектора, особенностей его функционирования. Преодоление пессимистических гипотез о «разрушительных последствиях» трансформаций в функционировании современного нефтегазового сектора видится скорее не за счет выработки кардинальных мер по решению возникших проблем и складывающихся тенденций, а за счет осознания и формирования новых моделей управления, призванных адап-

тировать предприятия нефтегазового сектора к новым условиям функционирования.

Современные трансформационные процессы обосновывают необходимость дальнейшего развития предприятий нефтегазового сектора не столько путем наращивания мощностей, сколько коренной модернизацией, внедрением инноваций, и, прежде всего, это касается системы управления предприятиями, которая должна быть настроена на создание условий, способствующих усилению роли работника в управлении предприятием в качестве ресурса, способного быстро адаптировать предприятие к изменяющимся условиям.

Проведенный в диссертационном исследовании анализ количественных и качественных характеристик сотрудников предприятий нефтегазовой отрасли свидетельствует как о достаточно высоком потенциале управленческих работников, что определяет возможность изменения управленческих ролей и декомпозиции внутренней среды предприятия, так и значительном потенциале рядового персонала, что позволяет рассматривать его в качестве потенциального ресурса управления при формировании организационных структур, способных быстро реагировать на изменение внешней среды, и о возможности формирования субъектно-субъектного управленческого взаимодействия.

Таким образом, формирование социально-ориентированного управления на основе самоорганизации, субъектно-субъектной основы управления и вовлечения персонала организаций в качестве управленческого ресурса возможно только при декомпозиции системы управления предприятием нефтегазового комплекса, ориентированной на децентрализацию управленческих отношений внутри вертикально-интегрированных компаний, создании условий для активизации сотрудников, включенности их в решение управленческих задач.

Третья глава *"Проблемы и перспективы развития системы управления на предприятиях нефтегазового комплекса на современном этапе трансформационных процессов (по результатам социологического анализа)"* посвящена анализу систем управления на предприятиях нефтегазового комплекса

В параграфе 3.1 *"Современные системы управления на предприятиях нефтегазового комплекса России"* приведены результаты исследования систем управления предприятий нефтегазового комплекса.

В нефтегазовом комплексе большое распространение получили вертикально-интегрированные нефтяные компании (ВИНК), представляющие собой объединенные в рамках единой собственности организаций, обеспечивающих технологические процессы разведки, добычу нефти и газа, их переработку, транспортировку и сбыт продукции. Эти компании являются сложной динамической системой, состоящей из ступеней и звеньев, которая дает возможность развитию вертикальных и горизонтальных связей

между ее элементами. Развитие разнонаправленных связей в свое время стало ответом на вызовы, диктуемые внешней средой. Однако проведенный анализ показал, что вертикализация системы управления, являющаяся доминирующей формой управленческого взаимодействия внутри ВИНК у большинства предприятий, построенных по линейно-функциональному и дивизиональному типу, усложнила процесс управления. Особенно явно это проявляется в современных трансформациях внутренней и внешней среды, так как иерархические структуры построенные по данному типу предусматривают конкретные процедуры и правила, способствующие регулярному и жесткому контролю, и определяют преобладание вертикальных связей в ущерб горизонтальным, принятие централизованных управленческих решений, недостаточность самостоятельности и полномочий у функциональных и линейных руководителей, которые вынуждены согласно функционалу делегировать принятие решения на вышестоящий уровень, что не позволяет им оперативно решать текущие проблемы, а узконаправленность специализации сотрудников сокращает возможности их профессиональной реализации, снижает организационные задачи до функциональных. Кроме того, состояние информационно-коммуникативной подсистемы управления предприятиями характеризуется сложностью и отделением источников формирования директивной управленческой информации от непосредственных исполнителей, неразвитостью обратных связей, невключенностью отдельных сотрудников в коммуникационные процессы.

Выделенные особенности подтверждены эмпирическими данными, полученными в ходе социологических исследований, проведенных в 2015-2017 годах с целью определения эффективности существующих систем управления по критериям социальной направленности управленческих воздействий, наиболее значимыми из которых в современных трансформационных условиях являются характеристики коммуникативных процессов на предприятии и качество системы управления. Объектом исследования выступили 15 предприятий нефтегазовой отрасли, принадлежащих десяти вертикально-интегрированным нефтегазовым компаниям. В ходе реализации исследовательских задач были проведены: оценка коммуникативной структуры предприятия, анализ социальной удовлетворенности качеством системы управления, определение социальных оценок эффективности управленческих решений, определение социальных представлений о стиле руководства, оценка системы трудовой мотивации. С учетом необходимости всестороннего исследования различных компонентов системы управления социологическое исследование проводилось с несколько этапов, каждый из которых представляет независимую часть эмпирических данных.

Одной из ключевых подсистем управления является информационно-коммуникативная, которая формирует возможности развития межличностных коммуникаций, имеющих в синергетике особое значение, так как

именно в межличностных транзакциях (единица межличностного общения, объединяющая коммуникационный стимул и ответ на него) проявляется способность социальных групп к самоорганизации, самообучению и само-развитию.

На современных предприятиях нефтегазового комплекса, как показывают результаты исследования, межличностные коммуникации развиты недостаточно, что сокращает возможность возникновения самоорганизационных процессов и синергетических эффектов (рис.1).

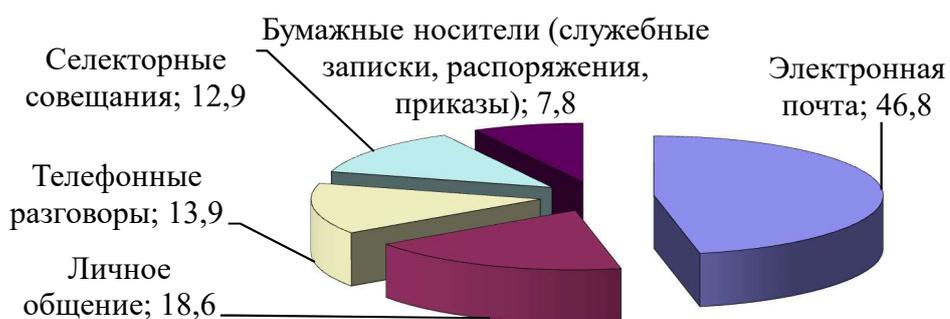


Рисунок 1 - Наиболее частые виды коммуникаций на предприятиях нефтегазовой отрасли

Межличностное общение в качестве основного источника коммуникаций отмечают лишь 18,6 % опрошенных, что говорит о достаточной сложности этого вида общения. В вертикальных связях выделяются традиционные коммуникационные механизмы в форме отчетов, предоставляемых в установленной периодичности, что значительно снижает возможности процесса самоорганизации и инновационных методов работы, направленных на вовлечение потенциала сотрудников, менеджеров различных уровней с целью совершенствования функционирования предприятий.

Другим важным аспектом исследования систем управления являются критерии его качества (табл.2).

Таблица 2 - Распределение критериев качества системы управления по степени значимости

Критерий качества	Место в рейтинге по важности	Средняя оценка сотрудниками предприятия	График рейтинга критериев качества системы управления
Справедливость руководства	6	4,5±0,37	
Ясность требований	1	2,9±0,34	
Безопасность трудового процесса	3	4,1±0,35	
Обеспечение возможностей для карьерного и личного роста	2	3,2±0,41	
Этичность поступков начальства	7	4,8±0,28	
Оперативность реагирования на изменения	5	2,5±0,37	
Доступность и открытость для общения	4	3,9±0,40	

Выявление ключевых характеристик системы управления позволило выделить, что, для руководителей нефтегазовых предприятий качество управления определяется ясностью предъявляемых в ходе управленческого взаимодействия требований, возможностью карьерного и личностного роста и безопасностью трудового процесса для сотрудников, что частично совпадает с позициям самих сотрудников, которые, в первую очередь, отметили наиболее важными критериями качества системы управления предприятий нефтегазовой отрасли - справедливость руководства, ясность предъявляемых им требований. Критерий «справедливость руководства» у руководителей и сотрудников получил противоположное значение, что объясняется разностью субъектно-объектных позиций опрашиваемых респондентов в системе управления предприятием. Высокая оценка таких критерий качества как «безопасность труда» и «возможность карьерного и личностного роста» и руководителями, и сотрудниками свидетельствует о том, что на предприятиях нефтегазовой отрасли традиционно много внимания уделяется социальной составляющей и обучению сотрудников. Не существенными в рейтинге критериев качества по результатам опроса определены «оперативность руководства» и «доступность и открытость». Очевидно, что отраслевая специфика, требующая построения крупных вертикально-интегрированных корпораций, многоуровневость систем управления существенно затрудняет процессы информационного обмена между рядовыми сотрудниками и руководством средних и высших звеньев. Нарушается система обратной связи с руководством, что в свою очередь негативно отражается на оценке систем управления по таким критериям как «справедливость руководства» и «ясность требований». Восстановление этой связи является одной из первоочередных задач отечественных нефтегазовых корпораций, поскольку это является необходимым условием устойчивости предприятий во внешней среде.

Полученные результаты социологического исследования позволяют утверждать, что условия самоорганизации при выявленных тенденциях могут и должны формироваться первоначально в горизонтальных связях и, прежде всего, на уровне отдельных предприятий - подразделениях ВИНК, потому что именно там информационно-коммуникативная среда больше всего адаптирована к процессу вовлечения потенциала работников для достижения целей функционирования предприятия этого уровня.

Таким образом, проведенный анализ позволяет обосновать необходимость трансформации системы управления с целью развития процессов самоорганизации во внутренней среде предприятия, смещения ориентиров управления на вовлечение, кооперацию и развитие потенциала сотрудников, а также утверждать, что социальные ресурсы в управлении современными нефтегазовыми компаниями задействованы не полностью и имеют значительный потенциал к развитию.

В параграфе 3.2 "Социальные ориентиры управления нефтегазовыми предприятиями в единстве социальной самоорганизации и стабилизации в трансформационных условиях" на основе результатов социологического исследования выделены социальные ориентиры управления предприятием нефтегазового комплекса и возможности возникновения самоорганизации в условиях трансформаций. В рамках исследования эффективности систем управления были оценены такие социальные ориентиры как: коммуникативная структура предприятий, включенность сотрудников в процесс принятия управленческих решений, открытость, прозрачность и доступность процесса принятия управленческих решений как со стороны сотрудников, так и самих руководителей, стиль руководства, система трудовой мотивации на предприятиях.

Оценка состояния организационно-функциональной среды с позиции возможности участия сотрудников в процессе принятия управленческих решений дало возможность утверждать, что на предприятиях хотя и существуют механизмы включенности персонала в управленческий процесс, но их активизация инициируется и администрируется руководителями, из которых только незначительная доля готова взаимодействовать с сотрудниками в рамках неформального общения (рис.2).

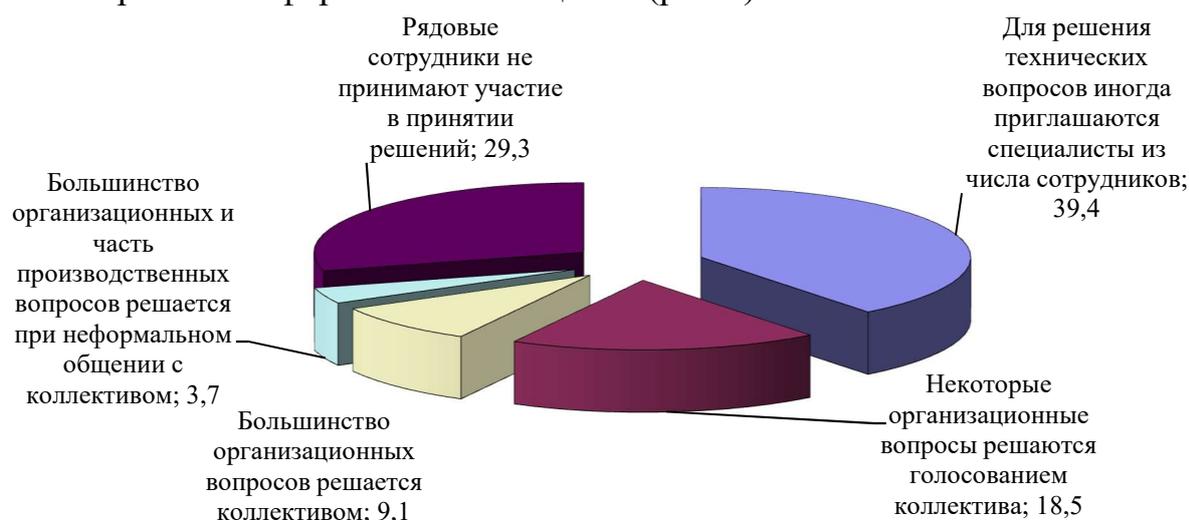


Рисунок 2 - Участие рядовых сотрудников в принятии управленческих решений (% от числа опрошенных)

Невключенность сотрудников в управленческие процессы приводит к снижению эффективности управления, которая проявляется в неисполнении распоряжений руководства (отметили в ходе исследования 24,7 % опрошенных), неблагоприятном социально-психологическом климате (31,1%). Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что с точки зрения социально-ориентированного управления управленческие коммуникации в нефтегазовой отрасли развиты недостаточно, несмотря на повсеместное применение эффективных информационных технологий. Есть проблема как с передачей и восприятием управленческой информа-

ции, так и с неформальными коммуникациями, в том числе на уровне «руководитель-подчиненный» и «подчиненный-подчиненный», свидетельствующая о том, что несмотря на общее понимание руководителями нефтегазовых предприятий необходимости внедрения принципов социальной ориентации в управление, в реальной практике они применяются не в полной мере.

Оценка коммуникативной структуры предприятия показала существенное снижение оперативности и актуальности поступающей информации, что в первую очередь, обусловлено громоздкой и негибкой организационной структурой большинства предприятий. Результаты исследования демонстрируют множество проблем как в коммуникативной структуре, определяемых излишним формализмом коммуникаций, так в и реализации управленческих решений, когда руководители отчуждены от сотрудников, а значит от их проблем, в том числе, связанных с системой мотивации.

Выявленные в ходе социологического опроса существующие на нефтегазовых предприятиях недостатки систем управления позволяют утверждать, что провозглашение принципов социальной ориентации в качестве основного приоритета на практике реализуются лишь частично, что дает право говорить о необходимости изменения действующей системы управления с учетом декларируемых принципов.

В четвертой главе *"Концептуализация социально-ориентированного управления на предприятиях нефтегазового комплекса на основе синергетического подхода в условиях трансформации"* представлены основные положения авторской концепции социально-ориентированного управления - ее принципы, основание, система аттракторов, цель и задачи, алгоритм реализации и синергетические эффекты.

В параграфе 4.1 *"Самоорганизация как основание концепции социально-ориентированного управления на предприятиях нефтегазового комплекса"* определено, что ключевым основанием формируемой концепции социально-ориентированного управления нефтегазовым предприятием с целью обеспечения его управляемости в условиях изменения внешней и внутренней среды является процесс самоорганизации, так как именно самоорганизация позволяет обеспечить сочетание в системе управления комплексность реакции на современные парадигмальные изменения, то есть необходимость формирования полисубъектной среды управления.

Самоорганизацию применительно к предприятиям нефтегазового сектора можно определить как процесс целенаправленного совершенствования (упорядочения) существующей структуры за счет активизации действий ее элементов и подсистем путем временного или постоянного перевода их в другое неравновесное стационарное состояние с априори неизвестной динамикой энтропии.

Однако необходимо подчеркнуть, что в современных условиях самоорганизация - это не явление, параллельно протекающее в отдельных

структурах предприятий нефтегазового комплекса наряду с субъектно-объектным управлением, а процесс, который пронизывает всю систему управления, начиная с уровня топ-менеджмента нефтегазовых предприятий и заканчивая отдельными социальными группами их работников.

Постоянные трансформационные процессы обуславливают переход к управлению на основе использования способности предприятия к самоорганизации, которая ни в коей мере не предполагает смену организационно-управленческой вертикали, что в большинстве случаев приводит к распаду предприятия на отдельные составляющие. Напротив, внедрение самоорганизации как ключевого элемента управления нефтегазовыми предприятиями позволит дополнить управленческие свойства исполнительной вертикали функциональными свойствами горизонтальных связей, при условии распределения компетенции между ними.

В этом случае результатом самоорганизации будет являться новая (внутрикорпоративная, межгрупповая, межведомственная, постоянная или временная) параметризация системы через горизонтальную ее структуризацию, а наличие разветвленной вертикально-горизонтальной организационной структуры, характерной для современных нефтегазовых предприятий будет способствовать формированию и развитию самоорганизационных начал как неотъемлемой характеристики системы управления, способной оперативно реагировать на вызовы трансформирующейся среды.

Синергетический подход, представленный в диссертационном исследовании, а также социальные ориентиры современной управленческой парадигмы заставляют обратить внимание на проектное управление как концептуальную основу, способствующую формированию системы управления, способной к поиску новых решений за счет внутреннего потенциала, который потенциал сконцентрирован в первую очередь в персонале организации, в сочетании его профессиональных и творческих свойств, способности к самообразованию и саморазвитию. Этот потенциал может быть активизирован за счет развитой коммуникативной среды, обеспечивающей пересмотр организационных ролей субъектов управления, для чего необходимо осуществить смену распространенного в настоящее время на предприятиях административного подхода в проектное управление, на социально-ориентированный, который может изменить статус участников проектной команды вне зависимости от должностей, а также будет способствовать развитию основ самоуправления и самоорганизации, проявлению субъективных качеств сотрудников в процессе управления, обеспечивая тем самым синергетические эффекты.

Проведенный в диссертации анализ выявил, что отсутствие социальных ориентиров при реализации проектного управления в нефтегазовых компаниях снижает его эффективность, исключает возможности формирования синергетического эффекта от самоорганизации проектных команд, который появляется только при наличии общности целей у членов коман-

ды, чёткости распределения ролей, налаживания взаимодействия, эффективного построения информационных потоков, использования мотивации, правил принятия совместных управленческих решений, поведения в конфликтных ситуациях и т.д.

Таким образом, принятие во внимание социальных ориентиров в рамках проектного управления позволит развиваться процессу самоорганизации, вызванному требованиями внешней среды, повысит способность соучастия работников в управленческом взаимодействии и, как следствие, приведет к появлению синергетического эффекта социально-ориентированного управления предприятиями нефтегазового комплекса, заключающегося в повышении их устойчивости в условиях трансформаций.

В параграфе 4.2 "Система аттракторов в управлении предприятием нефтегазового комплекса" на основе результатов социологического исследования обосновывается необходимость переориентации системы управления в пользу таких аттракторов как самоорганизация и мотивация.

Аттрактор как концепт современной синергетики определяется в качестве "принципиальной инновации, синтезирующей в себе фундаментальные свойства, системы"³³. Именно аттрактор является ключевым элементом притяжения целевых ориентиров системы управления нефтегазовых предприятий в условиях изменяющейся среды, то есть по сути он обеспечивает развитие предприятия как системы в конкретных трансформационных изменениях.

Развитие предприятия в условиях трансформации интерпретируется как спонтанный выбор аттрактора из числа наиболее приемлемых вариантов, формируемых средой в процессе самоорганизации. Для выделения аттракторов в системе управления на предприятиях нефтегазового комплекса был проведен экспертный опрос, целью которого являлось определение системы аттракторов при формировании концепции социально-ориентированного управления нефтегазовыми предприятиями. В группу экспертов вошли представители консалтинговых фирм, HR-менеджеры, специалисты в области социологии труда, промышленной психологии, консультанты нефтегазовых компаний по управлению. Всего было опрошено 72 человека. Целевой выбор экспертов определялся необходимостью определения компетентного мнения профессионалов в области социального управления применительно к нефтегазовой отрасли.

Анализ их позиций позволил определить значимые качества руководителей предприятий, способствующих развитию концепции социально-ориентированного управления.

³³ Максимова, М.В. Инновация и синергетическая реконструкция эволюционной эпистемологии в концепции С. Тулмина // Научная мысль Кавказа. 2010. №1 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsiya-i-sinergeticheskaya-rekonstruktsiya-evolyutsionnoy-epistemologii-v-kontseptsii-s-tulmina> (дата обращения: 08.10.2018).

Сформированный экспертами рейтинг показал, что под действием современных трансформаций на второй план уходят личные качества характерные для традиционной административно-командной системы управления, а на первый план выходят коммуникативные личные качества (рис. 3).

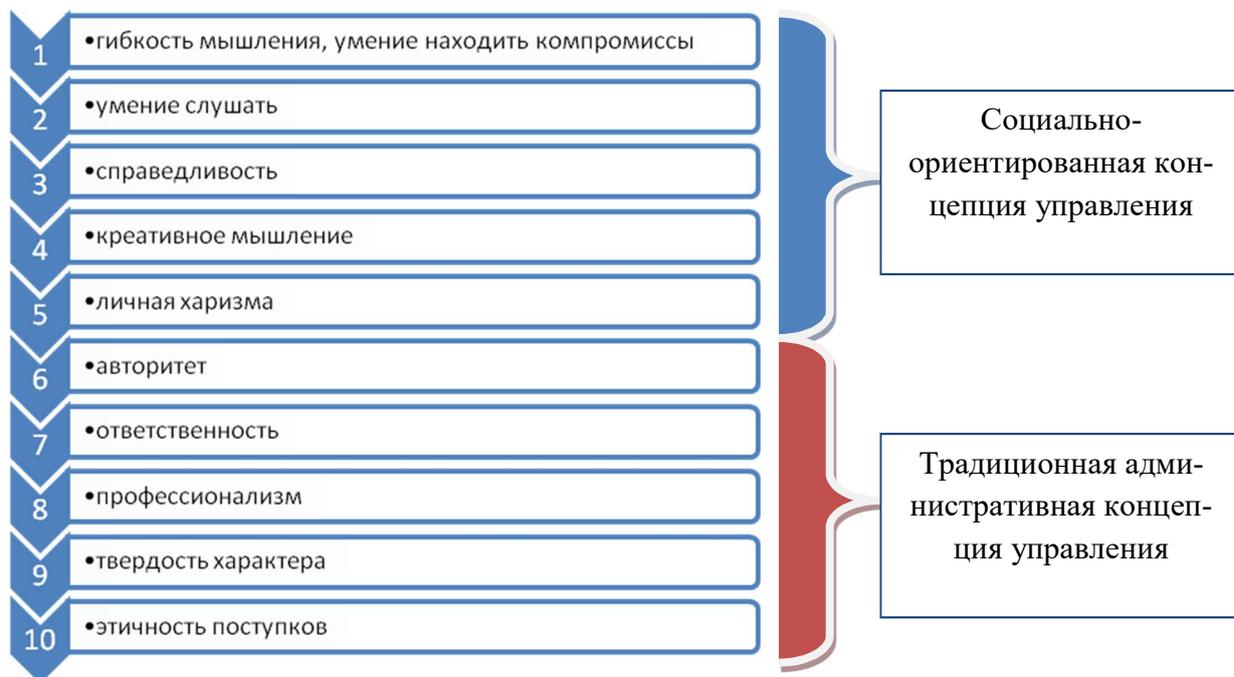


Рисунок 3 - Рейтинг личностных качеств руководителей

Предлагаемая концепция кардинально меняет роль руководителя в структуре организации – с властного распорядителя на умелого фасилитатора. Главной задачей руководителя нового типа является, прежде всего, обеспечение необходимого движения производственной информации, а также организация взаимодействия сотрудников как членов единой сплоченной команды. Но современным нефтегазовым предприятиям, по мнению экспертов, не хватает гибкости организационных структур для своевременного реагирования на меняющиеся условия, что может приводить к негативным последствиям для деятельности предприятия. Результаты исследования подтвердили, что реализация таких концептов в управлении современными нефтегазовыми предприятиями как социально-ориентированность, самоорганизация и синергия предполагает формирование матрично-проектной структуры, в которой стандартная линейно-функциональная (дивизиональная) структура органически сочетается с проектной при решении конкретных производственных задач (рис.4).



Рисунок 4 - Преобразование системы управления на предприятиях нефтегазового комплекса в рамках социально-ориентированной концепции

Переход к социально-ориентированному управлению предприятиями нефтегазовой отрасли вызван, прежде всего, нестабильностью внешней среды, а также необходимостью вовлечения ресурсов работников в процесс разработки и реализации управленческих решений. Внедрение проектного метода управления с учетом его социальной ориентированности будет способствовать, росту значимости индивидуальных вкладов каждого сотрудника в производственный процесс, повышению удовлетворенности условиями труда, развитию творческой самореализации, креативного мышления сотрудников на всех этапах производственного процесса, появлению возможностей для проявления лидерских качеств рядовых сотрудников, а также стремлению к выходу предприятия на систему аттракторов, определяющих его устойчивое развитие (рис.5).



Рисунок 5 - Система аттракторов в управлении нефтегазовой компанией

В связи с этим в основе необходимых преобразований должна лежать разработка системы мотивации труда, создающей специальные социальные условия, в которых социальная среда готова к принятию новых установок в рамках организационной деятельности.



Рисунок 6 - Система мотивации сотрудников предприятий нефтегазовой отрасли в условиях социально-ориентированной системы управления

На первое место должны выйти методы мотивации, повышающие участие сотрудников предприятия в процессе управления (рис. 6). Прежде всего, это метод партисипативности (участия в управлении) и метод целеполагания, которые должны работать в комплексе. В противном случае их эффективность может быть снижена.

Синергетический подход меняет парадигму мотивации сотрудников, выводя на первые места нетрадиционные, нестандартные методы, направленные на стремление сотрудников к саморазвитию и самоорганизации. В рамках синергетического подхода ключевыми являются качество социальных связей между управляющей и управляемой подсистемами, которые определяют единство адаптации и самоорганизации предприятия, обеспечивают интеграцию сотрудников в социальную организационную среду, и тем самым способствуют поддержанию устойчивого развития предприятия.

Таким образом, и мотивация сотрудников через процесс самоорганизации в рамках проектной организационной структуры становится определяющим аттрактором современной системы управления предприятиями нефтегазового комплекса.

В параграфе 4.3 *"Концепция социально-ориентированного управления предприятиями нефтегазового комплекса в условиях трансформации на основе синергетического подхода"* сформированы основные положения авторской концепции социально-ориентированного управления предприятием нефтегазового комплекса.

Модернизация систем управления в рамках рассмотренного синергетического подхода и социально-ориентированного управления потребовала разработки специальной концепции, позволяющей решить обозначенные проблемы управления предприятиями нефтегазового комплекса. Ключевыми концептами в ней с позиции синергетического подхода являются нестабильность внешней среды, открытость и сложность предприятий нефтегазового комплекса, самоорганизация как основа субъектно-субъектных отношений в системе управления, комплементация ресурсов организации, ключевыми из которых является человеческий ресурс - знания, компетентность и персональные характеристики работников, мотивация, обеспечивающая их включенность в процесс противостояния энтропийным тенденциям и обеспечения устойчивости деятельности предприятия в условиях трансформации. При этом самоорганизация, коммуникации и мотивация являются ключевыми аттракторами, определяющими условия возникновения синергетических эффектов в системе концептов социально-ориентированного управления.

Разработка основных положений концепции социально-ориентированного управления для предприятий нефтегазовой отрасли определяется недостаточностью методических основ применения синергетического подхода к трансформации системы управления с учетом выделенных концептов и аттракторов (рис. 7).

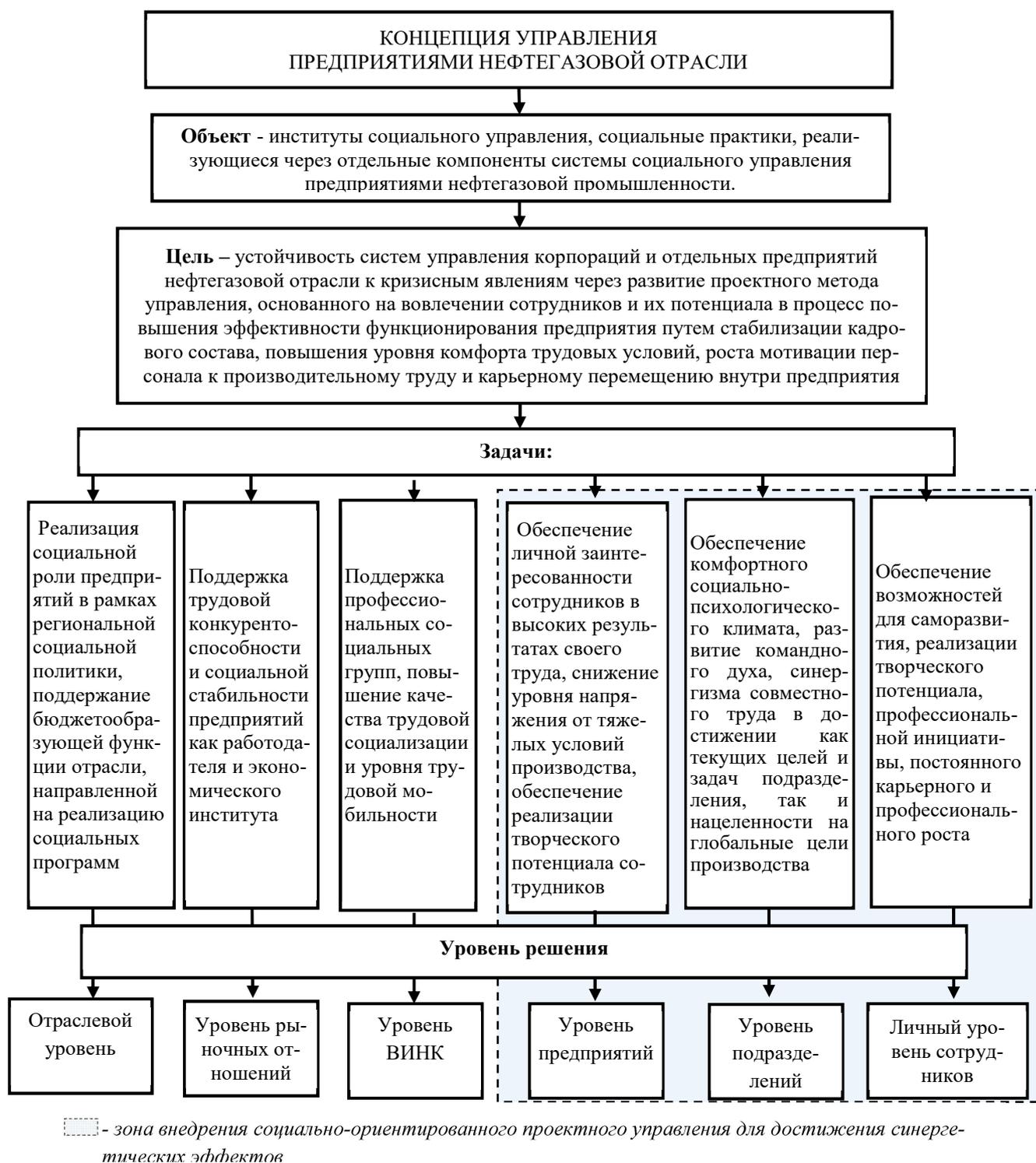


Рисунок 7 - Авторская концепция социально-ориентированного управления предприятиями нефтегазового комплекса

Проведенный анализ социально-ориентированной системы управления нефтегазовым предприятием в условиях нестабильности внешней среды с точки зрения синергетического подхода показал, что сегодня перед руководителем появляется задача сформировать условия самоорганизации сотрудников и включенности их в управленческий процесс, которая может быть обеспечена через функционирование социальных ориентиров про-

ектного управления, внедряемого в систему управления нефтегазовых компаний, но сконцентрированного пока лишь на достижение экономических эффектов.

Синергетический подход к социально-ориентированному управлению определяет необходимость обеспечения кооперации сотрудников различных уровней управления и сфер деятельности в проектные команды, способные не просто обозначать и развивать проектные методы работы, а реально быть такой формой аккумуляции ресурсов сотрудников, которая смогла бы дать уникальный результат, выводящий предприятие или его отдельную структуру на новые результаты деятельности. Здесь принципиально то, что организация без влияния извне способна к саморазвитию, и роль системы управления – лишь направлять ее в желательном для учредителя русле.

Все это обуславливает актуальность и важность предлагаемой в данном диссертационном исследовании концепции социально-ориентированного управления с использованием в ней синергетического подхода. Реализация предлагаемых в ней принципов определяет методы управленческого воздействия, применение которых позволит обеспечить условия возникновения реальных синергетических эффектов в системе управления предприятием нефтегазового комплекса (табл. 3).

Таблица 3 - Методы реализации принципов социально-ориентированного управления

Принципы концепции	Метод реализации	Результат синергетических эффектов
Принцип соответствия	Организационно-административные методы внедрения элементов проектной организационной структуры.	Формирование подразделений, созданных внутренними усилиями, управленческие функции исполняются сотрудниками и специалистами по отдельным производственным задачам. Образование организационного синергетического эффекта, подразумевающего создание творческой атмосферы и авторегуляцию инновационных процессов, которые могут стать частью повседневной трудовой деятельности. Снижение социальной неопределенности в системе управления в условиях постоянных трансформаций, обеспечение межуровневого информационного обмена.
Принцип учета отраслевых особенностей	Мотивационные методы сохранения и укрепления существующей социальной структуры предприятия	Специальная система поддержки тех или иных действий работников, регулируемая грамотно продуманной в таких условиях системой управления трудовой мотивацией, повышение вовлеченности работника, его потенциала и опыта в процесс оптимизации производства. Повышение прочности внутренних социальных связей.
Принцип повышения устойчивости и адаптации производственных структур	Реализация системы социологической диагностики проблем трудовых коллективов, вызванных трансформациями	Своевременность информации о возможных социальных проблемах и трудностях, испытываемых как отдельными сотрудниками, так и всем коллективом, что позволит определять возможность выхода избыточного интеллектуального потенциала. Образование социального синергетического эффекта, определяемого как повышение квалифи-

		кационного уровня сотрудников, в том числе и их коммуникативных, управленческих компетенций
Принцип обеспечения безопасности производства	Формирование и поддержание организационной культуры, транслирующей ценность сотрудников	Своевременная диагностика ориентиров и ценностей социальных групп, представленных трудовыми коллективами, лежащая в основе стратегии управления, поддержка трудовых усилий сотрудников формирование условий для развития субъектно-субъектных отношений в системе управления. Возникновение экономического эффекта, ввиду понимания организационных действий сотрудниками, которые основаны на собственных представлениях о модернизации системы.
Принцип научной обоснованности	Образование системы управленческого консультирования руководителей и развития компетенций сотрудников	Развитие компетенций сотрудников в сфере применения современных методов и технологий производства и управления. Эффект добровольного принятия инноваций - когда инновационные методы управления реализовываются, естественное сопротивление изменениям минимизируется.
Принцип комплексности и системности	Мониторинг поддержания существующего социального порядка на всех уровнях управления путем организации фокус групп с участием сотрудников, создание проектных команд	Формирование проектных команд и площадок свободных дискуссий, позволяющих реализовать эффект активности всех звеньев системы, когда любой сотрудник может принять участие в обсуждении дискуссионных вопросов и разработке предложений по модернизации системы с целью обеспечения ее устойчивости. Образование социального эффекта (повышения уровня управленческой и коммуникативной квалификации), системного эффекта (интеграция сотрудников, руководителей в единую организационную среду и качественное изменение социальных связей).
Принцип оптимизации централизованных воздействий и децентрализации управления	Изменение существующей системы управления через внедрение проектного управления по отдельным направлениям деятельности	Расширение степени ответственности сотрудников перед другими за счет увеличения количества внешних связей, усиление внешней ответственности. Расширение диапазона управления для сотрудников трудовых коллективов, что выражается в организационном эффекте, который обеспечивает авторегуляцию процессов интеграции и обновления социальной системы
Принцип правомерности	Система управления мотиваций с элементами социальной регуляции и с использованием техник социального контроля в рамках которых происходит трансляция желаемых образцов поведения и ликвидация нежелательных	Разработка системы управления, основанной на мотивационной системе, в рамках которой акцент производится на ценности сотрудника и его потребностей, что в свою очередь приводит к максимальной гибкости управления и формирует экономический синергетический эффект, который определяет инициативу к более рациональному выполнению трудовых операций со стороны сотрудников
Принцип обеспечения обратной связи	Моделирование системы коммуникативных взаимодействий (информационное управление)	Создание системы оптимальных коммуникаций, основанной на коммуникативных возможностях сотрудников, сильных и слабых информационных качеств коллектива. Отсутствие эмоционального негативного потенциала (энтропия) и образование системного и социального эффекта как качественно нового состояния системы.

Принцип соучастия	Методы проектного управления	Формирование проектных команд для решения конкретных задач, в рамках работы которой размывается иерархическая принадлежность сотрудников, происходит декомпозиция ролевых функций и синергизм творческого и профессионального потенциала работников с целью совершенствования системы функционирования предприятия.
-------------------	------------------------------	---

Таким образом, проведенный в диссертационном исследовании анализ показал, что концепция социально-ориентированного управления, выделенные в ее содержании принципы, концепты и аттракторы наиболее комплексно могут быть реализованы в условиях современных трансформаций через внедрение в систему управления нефтегазовыми компаниями проектного управления, ориентированного не только на получение экономических эффектов, но и социальных за счет интеграции внутренних ресурсов работников, их кооперации, самоорганизации и синергии от совместной деятельности. При этом необходимо подчеркнуть, что проектное управление реализуется посредством интеграции в традиционную систему управления проектных структур - команд, выполняющих определенную задачу управления, которая является реакцией на трансформации во внешней среде.

Реализация концепции социально-ориентированного управления в нефтегазовой отрасли приобретает характер полной переориентировки стратегии управления, качественного изменения роли руководителя и многих подсистем, в частности системы трудовой мотивации. Важно отметить и то, что изменения производятся в комплексе, многое будет касаться не только социальной среды и системы управления конкретного предприятия, но и в целом всей нефтегазовой отрасли в стране.

В рамках концептуального перехода на социально-ориентированное управление в отрасли требуется реализация изменений и элементов системы управления, таких как коммуникативная структура предприятия, роль лидера и стиля управления, система мотивации сотрудников. Внесение соответствующих изменений позволит реализовать концепцию социально-ориентированного управления с использованием принципов синергетики на предприятиях нефтегазового комплекса. В свою очередь постепенное изменение представленных компонентов системы управления позволит предприятиям эволюционным путем приспособиться к экономической и социальной трансформации российского общества, сформировав в рамках организационной среды социальные институты управления.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, формулируются основные выводы и соответствующие рекомендации.

Публикации. По теме диссертации опубликованы следующие работы:

Монографии:

1. Гайсина, Л.М., Дорожкин, Ю.Н. Управление персоналом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные социальные приоритеты. - Уфа: Издательство «Нефтегазовое дело», 2010. – 8,81/6,81 п.л.

2. Гайсина, Л.М. Трансформация системы управления персоналом в условиях социальных изменений: нефтегазовый комплекс России. - Уфа: Издательство "Восточная печать", 2014. – 14,5 п.л.

3. Гайсина, Л.М. Формирование современной системы управления персоналом нефтегазовых предприятий России: оценки и перспективы. - Уфа: Издательство "Восточная печать", 2015. – 14,5 п.л.

Публикации в зарубежных изданиях, индексируемых в базах данных Scopus и WoS:

4. Gaisina L.M. International and inregional premises of formation of the labor market Russia / Gaisina L.M., Khairullina N.G., Krasulina N.A., Berezhnova Z.Z., Greb A.V. // Journal of Advanced Research in Law and Economics, 2015 (Volume VI, Summer), 1(11): 247 – 255. – 0,7/0,2 п.л.

5. Gaisina L.M. Corporate staff identity as a factor of increasing labor productivity / Gaisina L.M., Gareev E.S., Valitova N.E., Khairullina N.G., Ustinova O.V. // Mediterranean Journal of Social Sciences.- MCSER Publishing, Rome-Italy, 2015.- Vol. 6, No. 5, pp. 274-285. – 0,8/0,2 п.л.

6. Gaisina L.M. The role of the media in the spiritual and moral evolution of society / Gaisina L.M., Mikhaylovskaya I.M., Khairullina N.G., Ustinova O.V., Shakirova E.V. // Mediterranean Journal of Social Sciences.- MCSER Publishing, Rome-Italy, 2015.- Vol. 6, No. 5 S2, pp. 93-101. – 0,6/0,2 п.л.

7. Gaisina L.M. Features of the formation of the corporate identity of the staff / Gaisina L.M., Mikhaylovskaya I.M., Khairullina N.G., Shakirova E.V., Pilipenko L.M. // Biosci Biotechnol Res Asia 2015;12(3), pp. 2543-2555. – 0,9/0,2 п.л.

8. Gaisina L.M. Social technologies as an instrument for the modernization of social space in the social and labor sphere / Gaisina L.M., Bakhtizin R.N., Mikhaylovskaya I.M., Khairullina N.G., Belonozhko M.L. // Biosci Biotechnol Res Asia 2015;12(3), pp. 2947-2958. – 0,8/0,2 п.л.

9. Gaisina L.M. Sociological evaluation of effectiveness of labor workers' behavior / Gaisina L.M., Bakhtizin R.N., Mikhaylovskaya I.M., Khairullina N.G., Belonozhko M.L. // Biosci Biotechnol Res Asia 2015;12(3), pp. 3091-3100. – 0,7/0,2 п.л.

10. Gaisina L.M. The organization as a social self-governing system / Gaisina L.M., Belonozhko M.L., Artyukhov A.V., Sultanova E.A., Dallakian G.R. // Journal of Advanced Research in Law and Economics, 2017, Volume VIII, Spring, 2(24): 454 – 462. – 0,7/0,4 п.л.

11. Gaisina L.M. Self-organization and self-development as key factors in improving productivity / Gaisina L.M., Belonozhko M.L., Kirichuk S.M., Sultanova E.A., Tumanova A.Yu. // Journal of Advanced Research in Law and Economics, 2017, Volume VIII, Spring, 2(24): 444 – 453. – 0,8/0,4 п.л.

12. Gaisina L.M. Deliberate reorganization of the system of social relations in oil and gas companies in the period of changes in economics / Gaisina L.M., Belonozhko M.L., Maier V.V., Abdrakhmanov N.Kh., Sultanova E.A. // Espacios, 2017, Vol. 38 (Nº 48), p.12. – 0,9/0,5 п.л.

13. Gaisina L.M. Principles and methods of synergy modeling of management system at oil and gas sector's enterprises / Gaisina L.M., Belonozhko M.L., Tkacheva N.A., Abdrakhmanov N.Kh., Grogulenko N.V. // Espacios, 2017, Vol. 38 (Nº 33), p.5. – 0,8/0,4 п.л.

14. Gaisina L.M. Russian Energetic Industry Enterprises: Social Orientation of the Information Management / Gaisina L.M., Kolesnikova O.I., Medvedeva A.V., Fayruzova A.R., Efimenko E.L., Lopatina E.V. // Journal of Environmental Management and Tourism, 2017, (Volume VIII, Fall), 5(21): 1119-1131. – 0,9/0,4 п.л.

15. Gaisina L.M. Social management systems' modeling based on the synergetic approach: methods and fundamentals of implementation / Gaisina L.M., Barbakov O.M., Koltunova Yu.I., Shakirova E.V., Kostyleva E.G. // Academy of Strategic Management Journal, Volume 16, Special Issue 1, 2017, pp. 82-94. – 0,9/0,5 п.л.

16. Gaisina L.M. Application of coaching methods at agricultural and industrial enterprises to improve the quality of young specialists' adaptation / Gaisina L.M., Gorokhova A.E., Gareev E.S., Shutov N.V., Shakirova E.V. // Quality-Access to Success, June-2018, Vol. 19, No. 164, p.103-108. – 0,5/0,2 п.л.

17. Gaisina L.M. Improving the quality of competence-oriented training of personnel at industrial enterprises / Gaisina L.M., Sekerin V.D., Shutov N.V., Abdrakhmanov N.Kh., Valitova N.E. // Quality-Access to Success, August - 2018, Vol. 19, No. 165, p. 68-72. – 0,4/0,2 п.л.

Публикации в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

18. Гайсина, Л.М. Современные социальные технологии подбора кадров в российских нефтегазовых компаниях // Вестник Башкирского университета. Научный журнал. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2010. – Т. 15. - № 4. – С. 1264-1268 – 0,4 п.л.

19. Гайсина, Л.М. Отличительные особенности систем социальной мотивации нефтегазовых компаний России // Вестник Башкирского университета. Научный журнал. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2010. – Т. 15. - № 3. – С. 803-809 – 0,5 п.л.

20. Гайсина, Л.М. Управление персоналом как предмет социологического исследования // Аспирантский вестник Поволжья. – Самара: ООО «НОВАЯ ТЕХНИКА», 2010. - № 5-6. - С. 96-98. – 0,2 п.л.

21. Гайсина, Л.М. Социальная устойчивость российских нефтегазовых компаний в условиях кризиса // Вестник Башкирского университета. Научный журнал. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2011. – Т. 16. - № 4. – С. 1152-1156. – 0,4 п.л.

22. Гайсина, Л.М. Архитектура социальных приоритетов в российских компаниях нефтегазового комплекса // Вестник Поморского университета. Серия «Гуманитарные и социальные науки». Научный журнал. – Архангельск: Изд. ПГУ, 2011. - № 6. – С. 65-73. – 0,6 п.л.

23. Гайсина, Л.М. Дефицит в стране изобилия: нехватка высококвалифицированных кадров в системе нефтегазового комплекса России // Нефтегазовое дело: электронный научный журнал / УГНТУ. 2011. №6. С. 501-509. – 0,6 п.л.

24. Гайсина, Л.М. Затраты и социально-экономический эффект от переподготовки и повышения квалификации персонала нефтегазового комплекса России // Нефтегазовое дело. Научный журнал. - Уфа: Издательство «Нефтегазовое дело», 2011. – Т. 9. - № 3. – С. 100-110. – 0,7 п.л.

25. Гайсина, Л.М. Новый этап эволюции социальной ответственности нефтегазовых компаний // Среднерусский вестник общественных наук. - Орёл: Издательство ОФ РАНХ и ГС, 2014. - № 3 (33). - С. 71-75. – 0,4 п.л.

26. Гайсина, Л.М. Персонал новой формации: нефтегазовый комплекс России // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2014. - № 3 (42). - С. 9-12. – 0,3 п.л.

27. Гайсина, Л.М. Обратная связь: мотивация и демотивация персонала нефтегазовых компаний России // Среднерусский вестник общественных наук. - Орёл: Издательство ОФ РАНХ и ГС, 2014. - № 4 (34). - С. 162-166. – 0,4 п.л.

28. Гайсина, Л.М. Содержание труда и мотивация персонала в компаниях нефтегазового комплекса // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2014. - № 4 (43). - С. 68-71. – 0,3 п.л.

29. Гайсина, Л.М. Формирование модели механизма трансформации системы управления персоналом // Власть - Москва: Издательство ООО "Редакция журнала «Власть», 2015. - № 3. - С. 76-81. – 0,4 п.л.

30. Гайсина, Л.М. Социальные технологии как инструмент преобразования системы управления персоналом // Власть - Москва: Издательство ООО "Редакция журнала «Власть», 2015. - № 4. - С. 155-160. – 0,4 п.л.

31. Гайсина, Л.М. Смена парадигмы управления как фактор трансформации института управления персоналом // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2015. - № 1 (44). - С. 15-18. – 0,3 п.л.

32. Гайсина, Л.М. Формирование новой парадигмы в системе управления персоналом // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. - Орёл: Изд-во "Горизонт", 2015. - № 2 (43). - С. 148-150. – 0,3 п.л.

33. Гайсина, Л.М. Система управления персоналом // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. - Орёл: Изд-во "Горизонт", 2015. - № 3 (44). - С. 154-156. – 0,3 п.л.

34. Гайсина, Л.М. Адаптивное управление в условиях социальных перемен // Современные проблемы науки и образования: электр. науч. журнал. – 2015. – № 1-1; URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19583>. – 0,5 п.л.

35. Гайсина, Л.М. Оценка качества системы управления персоналом (СУП) по результатам опроса работников организаций нефтегазовой отрасли // Вестник ТюмГУ. Социально-

экономические и правовые исследования. - Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2016. - Том 2. № 1. - С. 42-55. – 0,9 п.л.

36. Гайсина, Л.М. Оценка качества действующих систем управления человеческим потенциалом // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2016. - № 1 (48). - С. 6-10. – 0,4 п.л.

37. Гайсина, Л.М. Оценка эффективности системы мотивации на предприятиях нефтегазовой отрасли // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. - Уфа: Изд-во УГНТУ, 2016. - № 2 (16). - С. 24-28. – 0,4 п.л.

38. Гайсина, Л.М. Синергетический подход и его применение в исследовании организационных структур и систем управления: возможности и ограничения // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. - Уфа: Изд-во УГНТУ, 2016. - № 3 (17). - С. 155-162. – 0,5 п.л.

39. Гайсина, Л.М. Мотивация и демотивация персонала (результаты социологических исследований) // Человек. Общество. Инклюзия. - Москва: Изд-во МПГЭУ, 2017. - № 2 (30). - С. 38-44. – 0,5 п.л.

Основные статьи и тезисы:

40. Бахтизин Р.Н., Гайсина Л.М., Сагитов С.Т. Евразийская альтернатива: Тюмень, Сибирь, Россия: кол. монография / Под редакцией В. К. Левашова, Н. Г. Хайруллиной. - Тюмень: Издательство ТИУ, 2016. – 273 с. - 17,06/1,0 п.л.

41. Гайсина, Л.М. Развитие систем управления в российских компаниях нефтегазового комплекса // Актуальные проблемы технических, естественных и гуманитарных наук: Материалы Международной научно-технической конференции.- Уфа: Изд-во УГНТУ, 2010.- Вып.5.- С. 249-251.- 0,2 п.л.

42. Гайсина, Л.М. Исторические аспекты становления системы подбора персонала // Современные проблемы истории естествознания в области химии, химической технологии и нефтяного дела: Материалы XI Международной научной конференции.- Уфа: изд-во «Реактив», 2010.- С. 132-136.- 0,3 п.л.

43. Гайсина, Л.М. Профессиональное развитие персонала и безопасность труда // Экологические проблемы нефтедобычи: Сборник трудов Всероссийской научной конференции.- Уфа: Издательство «Нефтегазовое дело», 2010.– С. 11-12. – 0,1 п.л.

44. Гайсина, Л.М. Социальный аспект потенциала молодежи в нефтегазовом комплексе России // Инновационные технологии в формировании молодежного потенциала современного общества: Материалы Всероссийской научно-практической конференции / В 2-х частях. Часть I.- Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2010.- С. 172-175. – 0,3 п.л.

45. Гайсина, Л.М. Наиболее значимые факторы, определяющие основные изменения в системе управления персоналом в компаниях нефтегазового комплекса России // Мировое сообщество: проблемы и пути решения: Сб. науч.ст.- Уфа: Изд. УГНТУ, 2010.- № 28.- С. 93-97. - 0,4 п.л.

46. Гайсина, Л.М. Социальный аспект сертификации персонала опасных производственных объектов // Промышленная безопасность на взрывопожароопасных и химически опасных производственных объектах: Сборник трудов V- ой Международной научно-практической конференции.- Уфа: Изд-во УГНТУ, 2011.- С. 201-203. - 0,3 п.л.

47. Гайсина, Л.М. Молодежь нефтегазового комплекса России как движущая сила устойчивого развития // Духовный мир молодежи в контексте устойчивого развития: Сборник науч.ст.- Уфа: РИО РУНМЦ МО РБ, 2011.- С. 42-44. - 0,3 п.л.

48. Гайсина, Л.М. Взаимосвязь аттестации и мотивации персонала // Мировое сообщество: проблемы и пути решения: Сб. науч.ст.- Уфа: Изд. УГНТУ, 2011.- № 29.- С. 87-89. - 0,4 п.л.

49. Гайсина, Л.М. Вопросы кадрового обеспечения нефтегазовых компаний и проектов // Актуальные проблемы науки и техники: Сборник научных трудов III Международной научно-практической конференции молодых ученых, посвященной году химии.– Уфа: Нефтегазовое дело, 2011.– С. 106 - 108. - 0,3 п.л.

50. Гайсина, Л.М. Социальная трансформация нефтегазовых компаний – ключ к безопасности // Актуальные проблемы развития нефтегазового комплекса России: Тезисы докладов IX Всероссийской научно-технической конференции. – Москва: РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, 2012.- С.- 217-218. - 0,1 п.л.

51. Гайсина, Л.М. Стратегия системы мотивации персонала // Освоение минеральных ресурсов Севера: проблемы и решения: Труды 10-ой международной научно-практической конференции.- Воркута: Воркутинский горный институт, 2012 г.- С. 438-440. - 0,2 п.л.

52. Гайсина, Л.М. Модель социального поведения и ожиданий поколения «Миллениум» // Актуальные проблемы науки и техники: Сборник научных трудов IV Международной научно-практической конференции молодых ученых.– Уфа: Нефтегазовое дело, 2012.– С. 173-174. - 0,1 п.л.
53. Гайсина, Л.М. Социальная безопасность на взрывопожароопасных и химически опасных производственных объектах: на этот раз все серьезно // Нефтегазопереработка – 2012: Материалы Международной научно-практической конференции. – Уфа: Издательство ГУП ИНХП РБ, 2012. – С. 313-314. - 0,2 п.л.
54. Гайсина, Л.М. Высокие технологии и квалификация: персонал нефтегазовой отрасли России // Интеграция науки и образования в вузах нефтегазового профиля - фундамент подготовки специалистов будущего: Материалы Международной научно-методической конференции. - Уфа: Изд-во УГНТУ, 2012. – С. 128-130. - 0,2 п.л.
55. Гайсина, Л.М. Удовлетворенность карьерой, как фактор мотивации работы в компаниях нефтегазового комплекса России // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. В 3-х частях. Часть III. - Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2012.- С. 87-91. - 0,4 п.л.
56. Гайсина, Л.М. Социальная структура и технологии в нефтегазовых компаниях // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. В 3-х частях. Часть III. - Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2012.- С. 85-87. - 0,3 п.л.
57. Гайсина, Л.М. Гендерный аспект управления карьерой в нефтегазовой отрасли // Экологические проблемы нефтедобычи 2012: Сборник докладов II Международной научно-технической конференции с элементами научной школы для молодежи. - Уфа: Издательство Нефтегазовое дело, 2012.– С. 95-96. - 0,2 п.л.
58. Гайсина, Л.М. Оценка персонала: прихоть или инструмент управления? // Актуальные проблемы науки и техники: Сборник научных трудов V Международной научно-практической конференции молодых ученых.– Уфа: Нефтегазовое дело, 2012.– С. 250-251. - 0,1 п.л.
59. Гайсина, Л.М. Эволюция систем мотивации персонала с начала XXв. по настоящее время // Современные проблемы истории естествознания в области химии, химической технологии и нефтяного дела: Материалы XII Международной научной конференции.- Уфа: изд-во «Реактив», 2012.- С. 26-28. - 0,2 п.л.
60. Гайсина, Л.М. Новый уровень социальной ответственности нефтегазовых компаний России // Экологические проблемы нефтедобычи 2013: Сборник докладов II Международной научно-технической конференции с элементами научной школы для молодежи. - Уфа: Издательство Нефтегазовое дело, 2013.– С. 104-105. - 0,1 п.л.
61. Гайсина, Л.М. Недостаток специалистов в нефтегазовом секторе по-прежнему налицо // Актуальные проблемы науки и техники: Сборник научных трудов VI Международной научно-практической конференции молодых ученых.– Уфа: Нефтегазовое дело, 2013.– С. 62-63. - 0,1 п.л.
62. Гайсина, Л.М. Тенденции и реалии в системе управления персоналом нефтегазового комплекса России // Модернизация отечественной системы управления: анализ тенденций и прогноз развития: Материалы Всероссийской научно-практической конференции и XII-XIII Дридзевских чтений. - Москва: Изд-во Институт социологии РАН, 2014. - С. 171-174. - 0,4 п.л.
63. Гайсина, Л.М. Теория непрерывного обучения и образования в системе нефтегазового комплекса России // Обучение в течение всей жизни: «Life Long Learning: актуальные мировые практики в российском образовательном пространстве»: Материалы Всерос. научн.-практ. конф. – Екатеринбург: Издательство Макс-Инфо, 2014. - С.64-67. - 0,3 п.л.
64. Гайсина, Л.М. Традиционные и инновационные подходы к управлению персоналом // Современный PR: теория, практика, образование: материалы X Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. - Уфа: Изд-во УГНТУ, 2015. – С. 70-74. - 0,3 п.л.
65. Гайсина, Л.М. Демотиваторы и рост эффективности компаний // Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ (СНГ-2015): материалы Международной научно-практической конференции. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2015. – С. 125-129. - 0,4 п.л.
66. Гайсина, Л.М. Исследование эффективности функционирования систем управления на современных предприятиях нефтегазового комплекса // Проблемы и тенденции разви-

тия инновационной экономики: международный опыт и российская практика: материалы V Международной научно-практической конференции. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2016. – С. 119-122. - 0,3 п.л.

67. Гайсина, Л.М., Сибирцева Ю.А. Трудовой потенциал и миграционная политика: топливно-энергетический комплекс России // Тенденции развития практической социологии и психологии: Материалы армяно-русской международной научной конференции. - Ереван: Изд-во Армянский государственный педагогический университет им. Х. Абовяна, 2017. – С. 35-38. - 0,3/0,2 п.л.

68. Гайсина, Л.М. Естественный механизм реализации задач формальной и неформальной коллективной деятельности // Современный PR: теория, практика, образование: материалы XI Международной научно-практической конференции. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2017. – С. 66-69. - 0,3 п.л.

69. Гайсина, Л.М. Концепция синергетического управления // Современный PR: теория, практика, образование: материалы XI Международной научно-практической конференции. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2017. – С. 62-65. - 0,3 п.л.

70. Гайсина, Л.М., Ахмадеева И.А. Социальная адаптация молодых специалистов в нефтегазовой отрасли // Региональная экономика в контексте современности: материалы V Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. – Уфа: УГНТУ, 2017.- С. 111-114. - 0,3/0,2 п.л.

71. Гайсина, Л.М. Синергизм систем управления // Перспективы международного взаимодействия России с зарубежными странами в социально-экономической и гуманитарной сферах: материалы Международной научно-практической конференции. - Москва: МГТЭУ, 2018. - С. 77-79. - 0,2 п.л.

72. Гайсина, Л.М., Садькова К.Р. Управление как инструмент трансформации социального порядка // Государство будущего: актуальные проблемы социально-экономического и политико-правового развития: материалы IV Международной научно-практической конференции. - Уфа: Изд-во УГНТУ, 2018. – С. 418-421. - 0,3/0,2 п.л.

73. Гайсина, Л.М., Левашов Д.А. Трудовой коллектив как институт социальной реабилитации людей с ограниченными возможностями // Интеллектуальные технологии и средства реабилитации и абилитации людей с ограниченными возможностями: труды III международной конференции. – М.: МГТЭУ, 2018. - С. 325-329. - 0,3/0,2 п.л.

74. Гайсина, Л.М. Синергия коммуникационных технологий в рамках социально ориентированного управления // Современные социальные технологии работы с молодежью в интернет-коммуникациях: сборник статей III Международной научно-практической конференции. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018.- С. 132-138. - 0,5 п.л.

Учебные издания:

75. Гайсина, Л.М. Общество инженеров-механиков – как центр зарождения родоначальника науки управления Ф. У. Тейлора. Учебно-методическое пособие. - Уфа: Издательство ООО "Дельта", 2013. - 3,25 п.л.

76. Гайсина, Л.М. Искусство управления администрации (Анри Файоль - история социологической мысли). Учебно-методическое пособие. - Уфа: Издательство ООО "Дельта", 2013. - 1,6 п.л.

77. Гайсина, Л.М. Общество - сфера солидарности, сплочённости и согласия (социология Эмиля Дюркгейма). Учебно-методическое пособие. - Уфа: Издательство ООО "Дельта", 2014. - 3,02 п.л.

78. Гайсина, Л.М. Социальное равновесие - прекращение антагонизма между руководством и подчинёнными (Элтон Мэйо и Хоторские эксперименты). Учебно-методическое пособие. - Уфа: Издательство ООО "Дельта", 2014. - 2,3 п.л.

79. Гайсина, Л.М. Современные концептуальные подходы к управлению персоналом нефтегазовых предприятий. Учебное пособие. - Уфа: Издательство УГНТУ, 2016. - 6,51 п.л.

80. Гайсина, Л.М. Социальная эффективность системы управления персоналом нефтегазовых предприятий. Учебное пособие. - Уфа: Издательство УГНТУ, 2017. - 6,51 п.л.

81. Гайсина, Л.М. Социология. Эл. учебно-методическое пособие для студентов всех направлений подготовки и форм обучения / УГНТУ, каф. ПССО. - Уфа: УГНТУ, 2017. - 398 Кб.

82. Гайсина, Л.М. Управление персоналом. Эл. учебно-методическое пособие для обучающихся по направлениям подготовки бакалавриата и специалитета / УГНТУ, каф. ПССО - Уфа: УГНТУ, 2018. - 576 Кб.

Гайсина Люция Мугтабаровна

**СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ
ТРАНСФОРМАЦИИ: СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД**

22.00.08 – социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
доктора социологических наук

Подписано в печать. Формат 60x90 1/16. Усл. печ. л. 2,0.
Тираж 100 экз. Заказ № __.

Библиотечно-издательский комплекс федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Тюменский индустриальный университет».
625000, г. Тюмень, ул. Володарского, 38.

Типография библиотечно-издательского комплекса.
625039, г. Тюмень, ул. Киевская, 52.