

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
"ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЕГАЗОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"

На правах рукописи

ХУСАИНОВ БОРИС БИКТЕМЕРОВИЧ

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СЕВЕРНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Тюмень, 2005

Работа выполнена на кафедре социального менеджмента
Тюменского государственного нефтегазового университета

Научный руководитель - доктор социологических наук, профессор
Силин Анатолий Николаевич

Официальные оппоненты: - доктор социологических наук,
профессор Симонов Сергей
Геннадьевич;
кандидат социологических наук, доцент
Лихтенштейн Борис Максимович.

Ведущая организация: Омский государственный университет

Защита состоится 19 ноября 2005 г. в 13.00 часов на заседании
диссертационного совета Д.212.273.03 в Тюменском государственном
нефтегазовом университете по адресу: Тюмень, ул.50 лет Октября, 38.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тюменского
государственного нефтегазового университета.

Автореферат разослан 18 ноября 2005 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
д.с.н., профессор



Белоножко М.Л.

2006-4
24591

2251093

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Диссертационная работа посвящена решению проблем управления персоналом северных организаций (на примере нефтегазодобывающих предприятий ООО «Уренгойгазпром») с использованием новых социальных технологий.

Трансформационные процессы в обществе коренным образом меняют подходы к решению социально-экономических проблем и, прежде всего, тех, которые связаны с человеком. Разрабатываются и реализуются инновационные технологии определения численности персонала, эффективной системы подбора, найма и расстановки кадров, обеспечения занятости с учетом интересов производства и самого работника, механизмы вознаграждения за труд по его результатам, продвижения работников, трудовой мотивации, учета индивидуальных проблем работников, улучшения их бытовых условий и отдыха. Отсюда понятно то внимание, что уделяется концепции управления, в центре которой находится человек, рассматриваемый как наивысшая ценность. В соответствии с ней, все системы управления должны быть нацелены на более полное использование способностей работника в процессе производства, что является основой эффективной деятельности предприятия.

Именно поэтому современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия. Новое научное направление, получившее название «кадровый менеджмент», «управление персоналом», формируется на стыке социологии управления с другими социально-экономическими и социально-психологическими науками.

На X-м Всемирном конгрессе по управлению персоналом, состоявшемся в августе 2004 г. в Рио-де-Жанейро, обсуждались основные направления изменений в трудовых отношениях и взаимодействии менеджмента и персонала в XXI в. В частности, подчеркивалось, что никакие технологии, оборудование и автоматы не заменят человеческого интеллекта, знаний и таланта. Рассматривалось, какие изменения необходимо провести, чтобы сотрудники стали более открытыми, креативными, брали бы на себя больше ответственности, чтобы организация стала более конкурентоспособной. Отмечено, в частности, что



в России на смену кадрам, воспитанным в советских традициях, должно прийти поколение, выросшее на демократических принципах и рыночных отношениях. Всё это важно для понимания *актуальных* задач по управлению персоналом в северных организациях, что и обусловило выбор темы исследования.

Степень научной разработанности проблемы.

Научные концепции феноменов, связанных с управлением персоналом, можно классифицировать по различным признакам. В диссертации их типология проводится в основном по предметно-дисциплинарному признаку. Рассматриваются следующие основные направления: теоретико-социологическое, социально-психологическое, социально-экономическое, которые «участвуют» в разработке категориального аппарата и осмыслении его значимости.

Так, представители теоретико-социологического направления (Ф.Тённис, К.Мангейм, Р.Дарендорф и др.), по-разному трактуя содержание категорий власти, элиты, лидера и др., базировались на общефилософском понимании самого процесса управления как неотъемлемой стороны становления и развития человеческого общества и отдельных социальных общностей в частности. Характеризуя субъект управления, будь это общество в целом, группа личностей или отдельная личность, они наделяли его властными полномочиями как обязательным атрибутом управления, при этом по-разному рассматривая источник власти (народ, отдельные группы, личности и т.д.). Практически с самого начала становления социологии как науки ведущие социологи – М.Вебер, Т.Парсонс, Р.Мертон, П.Блау, Д.Скотт, М.Крозье, Р.Лайкерт – обращали самое пристальное внимание на изучение организаций и управление в них персоналом. Так, М.Вебер предложил механизм кадровой селекции и показал логику её связи с дальнейшим участием работника в организации.

Методологический подход автора к исследованию проблем управления персоналом базируется в первую очередь на трудах таких отечественных социологов, как Н.Антосенков, А.Здравомыслов, Н.Лапин, А.Омаров, В.Подмарков, А.Пригожин, Ж.Тошенко, О.Шкаратан, В.Ядов и др. Это ставшие классическими работы по исследованию мотивации и отношения работников к труду А.Здравомыслова и В.Ядова, текучести кадров Н.Антосенкова, социальных резервов роста производительности труда Ж.Тошенко, профориентации В.Шубкина и М.Титмы, социальной организации и социальной структуры работников Н.Лапина, А.Пригожина, О.Шкаратана и др.

Социально-психологическое направление (Г.Андреева, О.Березкина, И.Волков, Л.Гозман, Г.Дилигенский, Н.Жеребова, В.Зацепин, В.Крамник, М.Лоринг, А.Маслоу, С.Миллер, Б.Парыгин, Б.Рейвен, А.Свенцицкий др.) вычленяет личностные характеристики субъекта и объекта властных воздействий. Отсюда, основной акцент ставится на их ментальность, различные методы воздействия лидера на группы. Классиками этого направления Л.Гилбрет и Г.Мюнстербергом разработаны социально-психологические технологии отбора при найме персонала и др.

Стратегия воздействия, по мнению психологов, находится в прямой зависимости от легитимности или узурпированности власти, а также конкретной общественной ситуации (экстремальная, обычная, успешная, кризисная). Социальные психологи, рассматривая взаимодействие лидера и подчиненных на уровне малых групп независимо от отраслевой принадлежности, связывают эффективность управленческой роли лидера со спецификой психических процессов в системе субъектно-объектных отношений конкретной группы (И.Кон, Ч.Кули, К.Левин и др.).

Социально-экономическое направление в решении этих проблем связано, в первую очередь, с появлением в XX веке специализированной науки управления – менеджмента. Основателем этой науки называют Ф.Тэйлора, который внес в систему организации и управления производственных процессов свою теорию рационализации. Главная направленность этой теории заключалась в разработке методов профессионального отбора кадров, их обучения, расстановки для достижения партнерского сотрудничества руководителя и подчиненного. Подход Ф.Тэйлора был продолжен административной теорией А.Файоля, школой человеческих отношений Ф.Мэйо, и затем другими учёными – И.Ансоффом, Ф.Герцбергом, Д.Грейсоном, К.О'Делом, П.Друкером, Р.Лайкертом, Д.Мак-Грегором, М.Месконом, А.Рейли, Г.Саймоном, В.Шмидтом и др.

Так М.Армстронгом, П.Друкером, Дж.Карлсоном, Р.Марром, Н.Штайнманном предлагались инновационные технологии управления персоналом, раскрыты многие концептуальные вопросы кадрового менеджмента, У.Френг воссоздал историю становления функциональных отделов персонала в организациях и т.д.

В России основоположником управленческой науки признан А.Богданов. Теоретико-методологические аспекты управления персоналом в современных российских организациях освещены в работах О.Виханского, И.Ворожейкина, А.Волгина, Э.Вороновой, И.Дураковой,

В.Дятлова, Ф.Егоршина, П.Журавлева, А.Кибанова, Ю.Кокина, Э.Короткова, А.Лобанова, М.Мачуры, В.Матирко, Г.Нессонова, Ю.Одегова, В.Половинко, М.Разу, А.Силина, Э.Старобинского, В.Травина, Э.Уткина, А.Филиппова, Н.Хайруллиной, В.Шекшни, Г.Щекина, И.Ямских и ряда других ученых, значительно обогативших теорию и практику управления персоналом.

Однако характерной чертой этого направления является ориентация деятельности руководителя и всей организационно-управленческой системы на экономические показатели.

Несколько по-иному подходят к решению проблемы «руководитель-подчиненный» в организационно-управленческих процессах социологи. В классических социологических теориях (Т.Адорно, Б.Бернхэйм, М.Вебер, Г.Зиммель, Г.Маркузе, Р.Михельс, В.Парето, Т.Парсонс, П.Сорокин, Г.Тард, Э.Фромм, Х.Шельский и др.) заложены основы понимания статусно-ролевых функций руководителя как социальных, и самого организационно-управленческого процесса – как управления людьми и социальными общностями в их интересах. Идеи классиков нашли свое развитие в работах российских экспертов в области социологии управления таких, как О.Барбаков, С.Вайншток, А.Гаврин, Т.Гвишиани, З.Голенкова, Т.Заславская, А.Кравченко, В.Марфин, Г.Осипов, А.Пригожин, О.Рой, Р.Рывкина, А.Силин, С.Симонов, Ж.Тощенко, В.Ядов, Р.Яновский и многих других.

Следует подчеркнуть, что в концептуально-теоретическом плане автор опирался на те новые результаты изучения социальной ситуации на тюменском Севере, которые за два последних десятилетия были получены и представлены в первую очередь в работах А.Артюхова, В.Бакштановского, К.Барбаковой, С.Вайнштока, Э.Вороновой, А.Гаврина, Г.Куцева, А.Силина, С.Симонова, Л.Тонышевой, И.Фомичева, Н.Хайруллиной, А.Хайтуна, используя также результаты и других исследователей Севера.

Так, например, А.Вольский, О.Карнаухов, С.Нуреев, Л.Тонышева исследовали социологические аспекты управления персоналом на Севере на материалах ОАО «Сибнефтепровод» и разработали инновационные технологии его совершенствования, направленные, в частности, на повышение уровня удовлетворенности трудом различных категорий работников, улучшение социально-психологического климата в

подразделениях, использование современных информационных технологий для повышения эффективности уровня работы с персоналом.¹

Э Воронова изучала особенности кадровой политики в меняющихся социально-экономических условиях на материалах ОАО «Сургутнефтегаз», Н.Маслаков специфику кадрового управления в условиях вахтово-экспедиционной организации труда в объединении Ямбурггазпром, Н.Воробьева, Л.Тонышева, В.Чейметова – особенности кадрового менеджмента в северных нефтяных компаниях, А.Хайтун – подразделениях, ведущих строительство газо- нефтепроводов и обустройство нефтегазовых месторождений.²

Недостаточная разработанность эффективных социальных технологий для управления персоналом, чрезвычайно значимых для экономики страны северных предприятий, и актуальностью этой проблемы обусловили выбор темы.

Противоречия между необходимостью изменений в механизмах управления персоналом, вызванных общественными инновациями, появлением новых социальных технологий, требованиям учета специфических регионально-отраслевых условий функционирования северных предприятий в новых условиях хозяйствования, с одной стороны, и реальными управленческими механизмами, с другой и составляют **научную проблему**, которую попытался решить в своем исследовании диссертант.

Объектом исследования являются социально-управленческие процессы на северных предприятиях газодобычи. Эмпирическим объектом исследования явился персонал и структуры управления Общества с ограниченной ответственностью «Уренгойгазпром» со 100%-ным долевым участием ОАО «Газпром» – крупнейшее газодобывающее предприятие.

Предмет – социальные технологии, реализуемые в сфере управления персоналом северной организации.

¹ См., например, Карнаухов О Н Моделирование в системе управления персоналом в нефтегазотранспортном предприятии – Тюмень: ТюмГНГУ, 2001; Вольский А., Нурев С Социологические технологии реинжиниринга бизнес-процессов в нефтегазотранспортной системе //Известия вузов, сер. Нефть и газ, №1, 2002; Тонышева Л.Л. Инновационные аспекты управления персоналом на российских предприятиях в постприватизационный период (на материалах Тюменской области) – Тюмень. Вектор Бук, 1997 – 40с.

² Воронова Э Б Практическое руководство по управлению персоналом предприятий нефтяной отрасли. – Сургут: Нефть Приобья, 1997 – 163с.; Маслаков Н А. Анализ социологических проблем управления вахтовым предприятием //Российское предпринимательство, №4, 2004, Хайтун А Д Экспедиционно-вахтовое строительство в Западной Сибири. – Л : Стройиздат. 1982. – 327с

Цель диссертационного исследования – разработать инновационные технологии управления персоналом, эффективные в условиях Севера.

В центре внимания диссертанта находились производственные, социально-психологические, социолого-культурные и социально-бытовые проблемы современного состояния и реальной практики управления персоналом в северных организациях, особенности функциональной организации, мотивации, контроля, структуры и культуры предприятия, дислоцированного в сложных условиях Севера.

Для достижения поставленной цели автор решал следующие **задачи**:

1. Проанализировать трансформации подходов к управлению кадрами как в теоретическом, так и в прикладном аспектах с учетом региональной специфики.

2. Выявить социальные аспекты управления персоналом на Крайнем Севере и определить ключевые группы, повышающие эффективность социального управления, а также внешние и внутренние факторы, его определяющие.

3. Диагностировать социальную ситуацию в северных коллективах: характерные проблемы, причины конфликтов, отношение персонала к различным аспектам жизнедеятельности в экстремальных условиях Крайнего Севера.

4. Разработать рекомендации по решению наиболее типичных социальных проблем для северного предприятия и определить пути повышения эффективности работы персонала в условиях Севера.

5. Систематизировать существующие механизмы социального управления персоналом в северных организациях.

6. Предложить инновационные технологии роста эффективности социального управления персоналом на примере ООО «Уренгойгазпром».

Теоретической и методологической основой работы послужили результаты фундаментальных и прикладных исследований в области теории социологии управления, системного подхода, социальной психологии, теории организации и моделирования социальных процессов

Эмпирическая база и методы исследования. В качестве информационной базы диссертации выступили законодательные акты Российской Федерации по газовой отрасли и районам Севера, документы органов федерального, регионального и местного управления, регламентирующие различные аспекты деятельности предприятий газодобычи, внутренние документы северных организаций, в наибольшей

степени ООО «Уренгойгазпрома», данные органов государственной статистики по социально-экономическому развитию газовых компаний и регионов, где эти компании работают. Вторичный анализ материалов исследования российских и зарубежных социологов по проблемам кадрового управления и вопросам взаимодействий руководителя и подчиненных на предприятиях, результаты проведенных автором и при его участии экспертных и анкетных опросов в различных компаниях газодобычи, которые проводились на основе формализованных анкет и в режиме интервью.

Так, в 2003-2005 г.г. диссертантом в г.г. Н.Уренгой и Надыме было опрошено 519 работников северных газодобывающих и инфраструктурных организаций, а также 57 экспертов на основе авторских формализованных анкет и экспертных листов (приведены в приложении к работе), более 200 специалистов в режиме свободного интервью.

В процессе исследования автор сформулировал, методологически обосновал и методически решил ряд положений, которые в целом определяют **научную новизну работы**:

1. Обоснован категориальный аппарат, адекватный регионально-отраслевой специфике предмета исследования, и идентифицированы социальные особенности организационно-управленческих процессов на северных предприятиях газовой промышленности.

2. Предложены инновационные механизмы мотивации и социальной ориентации работников северных газодобывающих предприятий, основанные на учете компенсационных затрат на персонал и разработке индивидуальных социальных бюджетов для разных категорий занятых.

3. Разработана концептуальная модель управления кадрами в северном газодобывающем предприятии, включающая инновационные социальные технологии.

Теоретическая значимость работы обусловлена ее научной новизной. Автором обобщены концептуальные проработки российских и зарубежных авторов по управлению персоналом в преломлении к реальной социальной ситуации на Тюменском Севере, разработаны методологические подходы, достаточно универсальные для реализации не только в газовой промышленности Севера, но и в других отраслях и регионах.

Практическая значимость настоящего исследования состоит в возможности его использования при разработке системы кадрового менеджмента в отраслевых структурах, а также в процессе подготовки,

переподготовки и повышения квалификации специалистов в области социологии, управления предприятиями и др.

Материалы и результаты данного диссертационного исследования могут быть использованы в курсах социологии управления, менеджмента организаций и в практике управления отраслевыми структурами любого уровня.

Практические результаты данного исследования нашли применение в выработке управленческих и кадровых решений ООО «Уренгойгазпром».

После внедрения разработок автора в систему управления кадрами этим предприятием, была повышена социально-экономическая эффективность его функционирования, о чем свидетельствуют справки о внедрении.

Апробация работы. Теоретические, методические и практические результаты, полученные в ходе исследования, излагались автором в докладах и сообщениях на международных, российских и региональных научных и научно-практических конференциях, обсуждались на методологических семинарах и заседаниях кафедры социального менеджмента ТюмГНГУ.

Проблематика диссертации освещена в шести публикациях автора, в т.ч. брошюре.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, пяти разделов, заключения, списка литературы из 196 наименований и 4 приложений. Общий объем работы составляет 144 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обоснованы теоретическая значимость и практическая актуальность социологического исследования механизмов управления персоналом северных предприятий. Сформулированы теоретические и методические основы исследования, определены его объект, предмет, цель, задачи, оценены научная новизна и практическая значимость сделанных в диссертации выводов.

В **первой главе «Теоретико-методологические основы управления персоналом»** диссертант, подчеркивая, что исследование определенных социальных феноменов предполагает предварительное обоснование содержания системы категорий, отражающих динамику анализируемого объекта, рассматривает трансформацию подходов к

управлению кадрами и изучает специфику кадрового менеджмента северных организаций.

Повышение интереса к человеческому фактору (после работ 1920-х г.г. К.Кекчеева, А.Гастева, Н.Витке, В.Бабина-Кореня и др.) возникло вновь в 1960-80-е г.г., что вызвало разработку теории и практики социального планирования на предприятии, управления трудовым коллективом. Появились научные монографии, где рассматривались теория и практика работы с кадрами. В научной литературе тех лет нашли отражение результаты исследования различных социальных и социально-психологических факторов, влияющих на качественные характеристики коллективной деятельности.

Предполагалось, что деятельность трудового коллектива должна быть направлена на планомерное достижение социально-экономической цели, заключающейся в получении высоких конечных результатов – выполнении плановых заданий при минимизации затрат всех видов ресурсов, создании благоприятного морально-психологического климата, стимулов и условий труда, определяющих его высокую привлекательность и удовлетворенность им всех членов коллектива. Большое внимание уделялось формированию и организации работы трудового коллектива, управлению его социально-экономическим развитием, организационно-экономическим и социально-психологическим отношениям в коллективе и их регулированию: задавались формы и методы самоуправления, развития трудовой, творческой и общественной активности членов коллектива, материального и морального стимулирования, психологического климата в трудовом коллективе, и т.д. Этими вопросами активно занималась появившаяся в те годы «заводская социология».³

Переход страны на рыночные отношения в корне изменил концепцию управления персоналом, выбор средств и методов практической реализации задач управления персоналом в целях повышения эффективности производства как условия конкурентоспособности предприятия. На результативность деятельности организации определяющее влияние оказывали и продолжают оказывать экономические факторы. Именно с ними связаны набор кадров, формирование его профессионально-квалификационного состава,

³ Щербила В В , Садовникова Л Б Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами – Кишинев: Штиинца, 1989 – 150с , Гарасов В К Персонал-технология отбор и подготовка менеджеров Л Машиностроение, 1989 – 368с , Силян А Н Опыт работы социологической службы Главтюменьгеологии по управлению социальными процессами в трудовых коллективах – М ИС АН СССР, 1989 – 53с

увязанного с применяемой техникой, технологией, организацией производства и труда, эффективное использование персонала по времени, квалификации, уровню образования.

Однако все большее значение начинает приобретать социальная направленность в кадровой работе, смена акцентов в кадровой политике на учет интересов работника, повышение мотивированности труда, как условие более высокой его результативности.

Развитие концепции управления персоналом шло по пути преодоления технократического подхода к человеку как к машине, подключения его мотивационных ресурсов, социально-психологических факторов роста производительности труда и эффективности производства, большего учета интересов работника как личности.

В исследованиях проблем управления людьми и организациями встречаются различные подходы, рассматривающие в качестве объекта управления «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». В диссертации показано, что содержание этих категорий неоднозначно, и неправомерно рассматривать их как синонимы.

По мнению автора, ориентация на *управление человеческими ресурсами* меняет задачи управления, функции и структуру соответствующих служб на предприятии. Так, одной из важнейших функций управления персоналом в связи с возросшей ролью человеческого фактора в современном производстве становится развитие персонала, а не просто приведение его численного состава в соответствие с наличием рабочих мест.

Задачи развития персонала, необходимость оценки целесообразности инвестиций предприятия в собственную рабочую силу требуют, естественно, иного подхода к принятию управленческих решений. Это стало аргументом при выделении управления человеческими ресурсами в особое направление менеджмента, когда акцентируется внимание на социальном развитии кадров, в то время, как «управление персоналом» рассматривается ими как текущая работа с кадрами.⁴

В этом отношении к понятию «управление персоналом» приближается понятие «управление человеческим фактором», означающее большую *гуманизацию* осуществляемых на предприятии мероприятий,

⁴ Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация. – М: Информ-знание, 2002 – 484с.; Управление человеческими ресурсами – СПб: Питер, 2002. – 1200с.

ориентацию организации производства и труда на возможности человека, его интересы.⁵

При проведении исследования рассматривалась практика использования различных кадровых технологий в северных предприятиях Газпрома, анализировалась их общая эффективность.

При этом широко распространённое мнение о том, что неизменным условием достижения конкурентного успеха являются низкие издержки на рабочую силу, в условиях севера не подтверждается. На практике, для большинства газодобывающих компаний, дислоцированных на Севере, затраты на рабочую силу составляют лишь небольшую долю общих издержек и к тому же, даже если они высоки, то компенсируются повышением уровня общей производительности.

В то же время, менеджеры обычно склонны переоценивать мотивирующее значение денег, пытаясь с их помощью решить большинство организационных проблем. Как правило, *высокие зарплаты* часто привлекают большее количество соискателей, что позволяет организации быть более избирательной, отдавая предпочтение тем кандидатам, которые в большей степени склонны к обучению.

Кроме того, если «цена труда» выше тех, что диктует рынок, то сотрудники воспринимают дополнительный доход как «подарок» от фирмы», что обычно больше мотивирует их на достижение самых высоких результатов работы.

Многие организации – предприятия ООО «Уренгойгазпром» – в полной мере используют переменные стимулирующие выплаты, оставляя некоторую часть зарплаты переменной – делая ее зависящей от выпуска, качества, инноваций и кооперации. Такая широкая оценка результатов смягчает многочисленные негативные последствия использования упрощенных систем материального стимулирования.

Во второй главе «Управление персоналом на Севере: инновационные технологии и механизмы» представлены результаты изучения практики кадрового менеджмента в северных организациях и использования здесь традиционных и инновационных социальных технологий, рассмотренные в предыдущих разделах работы.

При этом акцент сделан на специфические особенности управления персоналом в северном регионе и влиянии на него различных внешних и внутренних факторов (рис.1).

⁵ Подлuzский ДА, Силин АН Человеческий фактор в организации геологоразведочного процесса – М Недрa, 1990. – 160с.

Среди внешних факторов, оказывающих влияние на процесс кадрового управления в северной организации, видное место занимают мезоэкономические и макроэкономические факторы.



Рис. 1 Влияние внешних и внутренних факторов на управление персоналом в северных организациях

В первом случае на уровне отрасли, ведомства крупной добывающей компании мы имеем дело с жесткой вертикалью хозяйственной власти, при которой высший менеджмент предприятия назначается сверху, устанавливаются границы и задается степень свободы

«северного генерала» в области кадровой политики, делегируются ответственность и полномочия в аспекте мотивации работников, лимитируется доля дохода от хозяйственной деятельности, остающаяся в распоряжении предприятия, в т.ч. идущая на оплату труда персонала. На практике сегодня все нефтегазодобывающие компании, представленные акционерными обществами, включают множество предприятий и организаций как структурных подразделений АО. Работники последних, хотя формально и являются акционерами, а значит и сохозяевами компании в целом, тем не менее реально повлиять на положение дел не могут. Дивиденды на их акции нефтегазодобывающей компании не только невелики, но и чаще всего есть дело будущего. Поэтому все они, включая первого руководителя северной организации, выступают наемными работниками, управление которыми по большому счету осуществляют истинные владельцы компании, обладающие пакетом акций.

Таким образом, в результате действия мезоэкономических факторов стратегические вопросы кадрового управления северной организацией есть прерогатива высших эшелонов хозяйственной власти.

Макроэкономические факторы вносят свои коррективы в процессе управления персоналом предприятия скорее по «горизонтали». Речь идет о том впечатке на кадровую работу в северной организации, который накладывается наличием предприятий других отраслей в данном регионе, необходимостью и степенью взаимоотношений с ними. На деле это выступает в форме конкуренции на рынке рабочей силы, приглашения на работу высококвалифицированных специалистов со стороны, подготовки и переобучения рабочих кадров на учебно-производственной базе «чужих» предприятий и организаций, совместной эксплуатации объектов социально-бытовой инфраструктуры и т.д.

Политико-экономические факторы отражают влияние, которое оказывают государственные структуры на уровне Федерации и ее субъектов на процесс управления кадрами северного предприятия. Данные факторы, по мнению диссертанта, закладывают правовую основу кадровой работы на уровне первичного звена народного хозяйства, затрагивают решение концептуальных вопросов системы управления персоналом в северной организации и обеспечения нормативных условий работы северян.

Так, на федеральном уровне политико-экономические факторы «отвечают» за обеспечение гарантированной занятости; систему статусного и кадрового продвижения; регулирование правовых аспектов трудовых отношений в целом и работников Севера, в частности;

соблюдение требований безопасности труда, психофизиологии, эргономики и эстетики труда; реализацию законодательных актов РФ по нефтегазовой отрасли.

Политико-экономические факторы регионального уровня создают условия для ротации кадров северной организации; содействуют обустройству и обеспечению жильем в данном населенном пункте; разрабатывают и реализуют социальные программы по переселению северян в обжитые и южные районы Тюменской области; помогают в открытии высших и средних специальных учебных заведений в регионе, где работники северной организации могли бы учиться и повышать свою квалификацию без отрыва от производства.

В последнее десятилетие неуклонно растет значимость мирохозяйственных факторов, которые через выход предприятия на международный уровень при продаже углеводородного сырья (нефти, газа, газового конденсата), покупке нефтегазопромыслового оборудования и техники также влияют на процесс кадрового управления северной организацией. Внешними формами такого влияния могут быть привлечение иностранной рабочей силы и менеджеров; учеба персонала северного предприятия за рубежом; проведение международных семинаров и научно-практических конференций с широким участием специалистов данной организации; создание отделов внешнеэкономических связей на предприятии; обучение персонала северной организации иностранным языкам, деловому этикету, кадровому менеджменту и т.п.

Внешние факторы в большинстве своем являются неуправляемыми, носят относительно независимый от усилий менеджмента предприятия характер. Вместе с тем, в последние годы распространенной практикой становятся механизмы лоббирования интересов, прямого или косвенного давления на федеральные и региональные властные структуры, делегирование туда своих представителей и т.д.

Что касается внутренних факторов, воздействующих на управление персоналом северной организации, то для анализа большинства из них сегодня уже недостаточно периодически проводимых исследований и требуется постоянно действующий социологический мониторинг. Благодаря ему удастся изучить различные стороны жизнедеятельности социальных групп персонала северной организации, а также выявить, насколько сбалансированы возможности нефтегазодобывающего предприятия с потребностями и интересами его работников. В данном

случае мы имеем в виду такие внутренние факторы, как социальная, трудовая и психологическая адаптация в северном коллективе, морально-психологический климат в подразделениях и в целом на предприятии, наличие лидеров и стиль лидерства, организация труда «в северном исполнении», оценка и подбор достойных кандидатов из числа северян-работников северной организации на вакантные должности и др. Эти вопросы детально исследовались автором на материалах ООО «Уренгойгазпрома».

Значимое влияние на управление персоналом на Севере оказывают складывающиеся здесь специфические нравственные отношения, особый стиль жизни людей, для которых Север не только место приложения труда, но и часть их самих. По мнению проф. Н.Д.Зотова, особенности мировосприятия и поведения северян «обусловлены не только общей экстремальностью ситуации, своеобразием северного быта, характером целей и ценностей северян-пришельцев, но и в немалой степени не передаваемым на языке понятий загадочным воздействием на человека самого полярного ландшафта». ⁶ Север – это динамичное маргинальное пространство, что «создает особую, активно-тревожную эмоциональную атмосферу жизни, которая затрагивает какие-то особые струны мужской психологии, заставляя их вновь и вновь возвращаться на Север». ⁷ В годы, получившие ярлык застойных, здесь собирались наиболее социально активные люди, едущие сюда не только за деньгами и «туманом», но и свободой, и возможностью «сделать себя». ⁸ И сегодня и корпоративные, и групповые ценности северян имеют ярко выраженные региональные отличия.

Значительная часть внутренних факторов, влияющих на процесс кадрового управления нефтегазодобывающим предприятием до сих пор не получила должной оценки и внимания в социологической и управленческой литературе. Это механизм воспроизводства персонала нефтегазодобывающего предприятия, формирование индивидуальных бюджетов по основным категориям работающих и автоматизация процесса управления затратами на персонал северной организации, а по мнению диссертанта, – наиболее эффективных инвестиций в людей.

Как показали проведенные диссертантом исследования, использование содержащихся на балансе ООО «Уренгойгазпром»

⁶ Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Этика Севера в структуре общественной нравственности /Этика Севера, т.1 – Томск: ИПОС СО РАН, 1992. – с 19

⁷ там же.с 11.

⁸ Силин А.Н. Человек на Севере /Вестник АН СССР, №6, 1990. – с 112-117

социальных учреждений малоэффективно. Например, услугами детских дошкольных учреждений и образовательных учреждений, которые содержатся данным предприятием, пользуются лишь 9,1% работников; медицинскими учреждениями 42,2% персонала; спортивно-оздоровительным комплексом, базами отдыха, санаторием и профилакторием – 33,6% занятых на предприятии и членов их семей.

Следовательно, в целом услугами объектов социальной инфраструктуры, находящимися на балансе ООО «Уренгойгазпром», пользуется относительно узкий круг работников, что не соответствует первоначальному назначению социальной структуры предприятия и требует разработки новых социальных технологий и, в частности, социальных бюджетов.

Смысл социального бюджета состоит в определении объема расходов, которые предприятие понесет, финансируя программы социального обеспечения всех категорий персонала. В этом случае доход каждого работника северной организации включает заработную плату и социальный бюджет.

Диссертантом разработан алгоритм реализации предложенной инновационной технологии, включающий методику расчета размера социального бюджета, составление программ бюджетирования для различных категорий персонала, определение обязательных социальных программ, в которых обязаны принимать участие все категории персонала. Это предполагает изменение системы финансирования и порядка предоставления работникам предприятия медицинских услуг, создание базы данных о состоянии здоровья персонала, внедрение новых методов работы дополнительного пенсионного обеспечения и обеспечения жильем и т.д.

В результате изучения особенностей управления персоналом на Севере выявлены наиболее значимые проблемы в этой сфере. Так, по мнению работников северных газодобывающих предприятий, у них недостаточно информации о предприятии, его планах, перспективах, ситуации в производственной и социальной сферах. В результате утрачивается чувство причастности к делам организации, возникают слухи, тревожность, падение трудовой дисциплины, демотивация. Несмотря на это, судя по результатам опроса, больше половины респондентов считают, что смогут реализовать свои жизненные планы, продолжая работать на этом предприятии. Однако, почти треть затрудняется оценить свои перспективы.

В ходе проводимого авторского исследования особенностей управления персоналом на Севере в течение 2003-2005 г.г. диссертантом было опрошено 519 работников северных газодобывающих и инфраструктурных предприятий. Сравнение объективных данных по социально-профессиональному составу северных коллективов и данных паспортной, заложенной в анкете респондентов, позволяет сделать вывод, что структура выборки достаточно адекватно отражает генеральную совокупность работающих северян. Выборочная совокупность вполне репрезентативна (77,8% – мужчины, 22,2% – женщины; возрастная группа 18-29 лет – 5,6%; 25-30 лет – 22,2%; 31-40 лет – 22,2%; 41-49 лет – 44,4%; 50-60 лет – 5,6%; стаж работы на Севере: до 3 лет – 5,6%, от 3 до 6 лет – 11,1%, от 6 до 10 лет – 16,7%, свыше 10 лет – 66,7%), поэтому правомерно экстраполировать полученные выводы на всю генеральную совокупность с допустимой долей погрешности.

Структура анкеты включает блоки вопросов, касающихся социально-психологического климата и информированности работников о делах в их северном коллективе, удовлетворенности различными аспектами деятельности служб персонала (условия и организация труда, режимы труда и отдыха, охрана здоровья, дисциплина, система взаимоотношений и др.), оценки используемых социальных технологий повышения профессиональной квалификации и мотивации трудовой активности.

Кроме того, опрошено 57 экспертов, в число которых вошли линейные руководители разного ранга северных организаций, дислоцированных в г.г. Н.Уренгое и Надыме, руководители функциональных подразделений, главным образом, служб персонала, ведущие работники кадровых служб северных предприятий нефтегазового профиля, ведущие специалисты ряда других подразделений. Эксперты оценили важность деятельности по управлению персоналом, уровень выполнения в настоящее время её основных функций, затруднения в их практической реализации, качества, которыми должен, на их взгляд, обладать специалист по управлению персоналом, используемые социальные технологии повышения квалификации, адаптации новичков, систем мотивации персонала. Кроме того, эксперты провели оценку деловых качеств конкретных руководителей кадровых служб объединений Ямалгазпром и Уренгойгазпром, апробировав некоторые из разработанных диссертантом инновационных социальных технологий.

Наиболее острыми проблемами в жизни коллектива, требующими первоочередного решения, 17,8% северян считает недостаточно

компетентное руководство, 15,6% несовершенную систему оплаты и стимулирования труда, 15,6% систему организации производства, 11,1% условия труда; 8,9% недостаточно заботливое отношение администрации к нуждам людей, 8,9% плохую информированность работников о делах производства и жизни коллектива, 6,7% неудовлетворительные условия производственного быта; 4,4% плохие взаимоотношения между людьми, 4,4% создание возможностей повышения квалификации и переквалификации, 2,2% – жилищную проблему. При этом мужчины в большей степени придают значение оплате труда и организации производства, женщины – условиям производственного быта, взаимоотношениям между людьми, компетентности руководства, информированности о делах коллектива.

Весьма значима для северян возможность профессионального роста. Выяснилось, что 33,3% из них постоянно проходят обучение, 44,4% – иногда, 5,6% – занимаются самообразованием, 16,7% – учатся в вузе. 11,1% респондентов отлично видят перспективы своего профессионального роста, 16,7% считают, что их профессиональный рост замедлен, 27,8% не видят перспектив своего роста и 27,8% устраивает существующий статус. Вместе с тем, 16,7% опрошенных северян на этот вопрос ответили, что им просто не дают роста, начальство выдвигает «своих людей» независимо от профпригодности. Что касается условий для повышения квалификации, профессионального роста, то 11,1% опрошенных оценили их как хорошие, 61,1% – удовлетворительные, 27,8% – неудовлетворительные.

Реальная реализация потребности в повышении своего профессионального уровня в зависимости от оценки условий для обучения, отражают данные, приведенные в таблице 1.

Очевидна потребность северян постоянно повышать свой профессиональный уровень, особенно, если для этого созданы необходимые условия.

Вообще, как показало наше исследование, для работников северных предприятий в значительно меньшей степени, чем для российских в целом, характерны консерватизм, нежелание воспринимать инновации и повышать квалификацию, приобретать новые знания и новые профессиональные навыки. Это особенно важно в связи с тем, что в грядущем тысячелетии управление персоналом в северных организациях, безусловно, претерпит значимые изменения, вытекающие как из социально-экономических трансформации общества и государства, так и мировых инновационных тенденций, наметившихся в управлении

человеческими ресурсами. И важная роль в этом принадлежит социальным технологиям, адекватным регионально-отраслевым особенностям северной организации. В таблице 2 приведены некоторые из таких технологий, разработанных и апробированных диссертантом.

Таблица 1

Регулярность обучения в зависимости от условий повышения квалификации

Регулярность обучения	Условия для повышения квалификации		
	хорошие	удовлетворительные	неудовлетворительные
Постоянно	95,0	28,4	19,0
Иногда	3,0	44,4	59,5
Не помню, когда последний раз учился	0,1	0,2	0,1
Самообразование	0,4	0,8	21,0
Вуз	1,5	26,2	0,4
Итого	100,0	100,0	100,0

Полученные результаты *представляют научный интерес*, поскольку впервые проверено эмпирически влияние инновационных социальных технологий управления человеческими ресурсами на деятельность северного предприятия - предприятий газодобычи ООО «Уренгойгазпром».

Таблица 2

Преимущества инновационных технологий управления персоналом, предложенных диссертантом

Традиционные технологии управления персоналом	Инновационные технологии управления персоналом	Преимущества предложенных социальных технологий
Ситуативное информационное обеспечение управления персоналом	Формализация структуры, периодичности и адресности информационного	Повышение своевременности принятия управленческих решений, лучший учет человеческого фактора, улучшение

	обеспечения управления персоналом в северном предприятии	информированности менеджмента разного уровня о социальной ситуации в подведомственных структурах
Система стимулирования, основанная на одновременных поощрительных выплатах	Формирование индивидуальных социальных бюджетов по категориям персонала	Повышение мотивации и результативности труда, социальной удовлетворенности работников условиями жизни на Севере, более эффективное использование имеющихся объектов социальной инфраструктуры
Субъективная оценка руководителем подчиненных	Технология дифференцированной оценки деловых качеств специалиста газодобывающего предприятия	Повышение уровня объективности оценки персонала, своевременности принятия кадровых решений, удовлетворенности работников северных предприятий, улучшение условий роста их мотивации

В заключении подводятся итоги исследования, формулируются основные предложения и рекомендации.

Содержание диссертационного исследования нашло отражение в следующих публикациях автора:

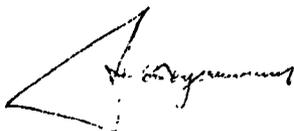
1. Хусаинов Б.Б. Некоторые аспекты управления персоналом северного предприятия /Менеджмент в социальной сфере. Вып.5. – Тюмень: Вектор Бук, 2003. – С.119-123.
2. Хусаинов Б.Б. Управление трудовой карьерой в северной организации /Проблемы и перспективы социально-экономического развития стран постсоветского пространства. – Тюмень-Павлодар: Вектор Бук, 2003. – С.158-159.
3. Хусаинов Б.Б. Управление персоналом в северных организациях. – Тюмень: Вектор Бук, 2004. – 112 с.

4. Хусаинов Б.Б. Особенности управления персоналом при рыночной организации труда в ОАО «Газпром» /Менеджмент в социальной сфере. Вып.6. – Тюмень: Вектор Бук, 2004. – С.22-27.

5. Хусаинов Б.Б., Силина А.Г. Кадровый менеджмент на постсоветском пространстве: особенности межкультурного взаимодействия /Взаимовлияние народов России и Казахстана Т.1. – Павлодар: ПГПИ, 2004. – С.184-185.

6. Хусаинов Б.Б. Управление персоналом в северных организациях: особенности и инновации /Теория и практика исследования процессов рыночных преобразований в странах ближнего зарубежья. – Тюмень-Павлодар: Вектор Бук, 2004. – С.175-176.

Соискатель



Б.Б. Хусаинов

№ 23344

РНБ Русский фонд

2006-4

27591

Подписано к печати 16.11.05₂

Заказ № 555

Формат 60x84/16

Отпечатано на RISO GR 3750

Бум.лпсч. №

Уч.-изд.л. 15

Усл.-печ.л. 1,39

Тираж 100

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

"Тюменский государственный нефтегазовый университет"

625000, г. Тюмень, ул. Володарского, 38

Отдел оперативной типографии издательства "Нефтегазовый университет"

625000, г. Тюмень, ул. Володарского, 38