

005536245

На правах рукописи

ЕРМАКОВ СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ НА СЕВЕРНЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ С ВАХТОВОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА**

Специальность 22.00.08. – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

31 ОКТ 2013

Тюмень 2013

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет».

Научный руководитель: **Силин Анатолий Николаевич**
доктор социологических наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ

Официальные оппоненты: **Барбаков Олег Михайлович**
доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой математических методов
в экономике ФГБОУ ВПО «Тюменский
государственный нефтегазовый университет»

Маркин Валерий Васильевич
доктор социологических наук, профессор,
руководитель Центра региональной социологии
и конфликтологии Института социологии РАН

Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет ХМАО-ЮГРЫ»**

Защита состоится 29 ноября 2013г. в 9 часов на заседании диссертационного Совета Д 212.273.03 при Тюменском государственном нефтегазовом университете по адресу: г.Тюмень, ул. 50 лет Октября, 38.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотечно-информационном комплексе по адресу г.Тюмень, ул. Мельникайте, 72 и на сайте ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет» (www.tsogu.ru/resources/dissers).

Автореферат разослан октября 2013 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета, кандидат
социологических наук, доцент



Л. В. Ребышева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Потребность в нетрадиционных формах организации труда, отвечающих сложным задачам производства в малоосвоенных территориях с экстремальными природно-климатическими условиями, возникла с начала интенсивного формирования нефтегазового комплекса на Тюменском Севере. Требовалось обеспечить экономичность, высокую мобильность трудовых ресурсов, наличие в полном объеме специалистов необходимого профиля, особенно на пионерном этапе освоения территорий, для геологоразведки, бурения скважин, строительства нефтегазопромысловых объектов, сооружения и монтажа вырабатывающих энергию устройств, магистральных трубопроводов, а также социального обслуживания работников, которые будут осуществлять непосредственную эксплуатацию промысловых и иных объектов и коммуникаций.

Кроме отсутствия производственных, строительно-сырьевых, коммуникационных и трудовых ресурсов неосвоенных территорий, остро стояла проблема экстремальных природно-климатических условий, так как основной объем нефтегазовых месторождений приходился на северные широты Западно-Сибирского региона страны. Единственным приемлемым способом организации производства в таких условиях оказался вахтовый метод организации труда.

В настоящее время вахтовый метод организации труда применяется в ряде отраслей, таких, как лесная промышленность, строительство, однако, в первую очередь, в нефтяной и газовой отраслях. В целом по России масштабы его использования с 1991 по 2011 годы увеличились более чем втрое. Перспектива развития метода определена далеко вперед Энергетической стратегией России. Обеспечение планируемых объемов нефтегазодобычи может быть реализовано лишь за счет месторождений полуострова Ямал, Восточной Сибири и Дальнего Востока, акваторий Обской и Тазовской губ, Баренцева, Охотского и Карского морей. Все эти ресурсы расположены в сложных природно-климатических условиях, удалены от сложившихся объектов инфраструктуры, разобщены между собой.

Не менее сложные социально-трудовые проблемы возникают и у нефтедобывающих компаний Среднего Приобья, где резко сокращаются объемы добычи углеводородного сырья, и сохранение сложившихся коллективов требует использования их трудового потенциала в других регионах. Это обуславливает широкое использование вахтового метода организации труда и в дальнейшем.

Вместе с тем, остается много социально-управленческих проблем его эффективной реализации, связанных с социальным самочувствием работающих, сохранением их здоровья, необходимостью улучшения качества жизни и др. Социальные процессы, проходящие в вахтовых коллективах на Севере, требуют тщательного изучения и разработки адекватных

управленческих механизмов и технологий, направленных на улучшение социальной ситуации.

Таким образом, актуальность проведенного исследования обусловлена во-первых, возрастающим значением этой нетрадиционной формы организации работ, без чего невозможно решить стоящие перед страной задачи. Количество и качество необходимых в соответствии с Энергетической программой России новых рабочих мест требует привлечения работников на Север из других регионов страны.

Во-вторых, вахтовая организация труда, помимо очевидной экономической целесообразности и эффективности, связана с многообразными социальными взаимодействиями и последствиями, возникновением социальных процессов, которые требуют выявления, исследования и создания возможностей минимизировать негативное воздействие вахтового метода и повысить качество жизни работающих в этом режиме людей.

Иными словами, в серьезной модернизации нуждается управление социальными процессами на северных предприятиях с вахтовой организацией труда.

Степень научной разработанности проблемы. Анализ научных источников показал, что вопросы социологии организаций и управления в них персоналом стали предметом исследования ученых практически с начала становления социологии как науки. Ими активно занимались М. Вебер, Т. Парсонс, Р. Мертон, П. Блау, Д. Скотт, Р. Лайкерт и др. Так, М. Вебер предложил механизм кадровой селекции и показал логику ее связи с дальнейшей работой человека в организации¹.

Сегодня уже стали классикой работы российских социологов по исследованию мотивации и отношения работников к труду (А. Здравомыслов, В. Ядов и др.), социальных резервов роста производительности труда (Д. Маркович, Ж. Тощенко, В. Щербина и др.), профориентации (В. Шубкин, М. Титма.), социальной организации и социальной структуры работников (Т. Заславская, Н. Лапин, А. Пригожин, О. Шкаратан и др.)².

Социальные психологи (Г. Андреева, И. Волков, Г. Дилигенский, В. Крамник, Б. Парыгин, А. Свенцицкий и др.) вычленили личностные характеристики субъекта и объекта властных воздействий, предложили технологии влияния лидера на группы. Впервые же социально-

¹ Американская социология: перспективы, проблемы, методы / Под ред. Т. Парсонса. – М.: Прогресс, 1972. – 392с.; Вебер М. Основные социологические понятия. Объективность социально-научного и социально-политического познания // Теоретическая социология: антология. Т.1.-М.: Кн.дом «Университет», 2002. – С.70-215; Парсонс Т. О социальных системах. – М.: Академический проект, 2002.

² Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: деятельно-структурная концепция. – М.: Дело, 2002. – 568с.; Здравомыслов А.Г. Методология и процедура социологического исследования. – М.: Мысль, 1969. – 205с.; Лапин Н.И. Ценности социальных групп и кризис общества. – М.: ИФАН, 1991. – 152с.; Маркович Д. Социология труда. – М.: Прогресс, 1988. – 272с.; Пригожин А.И. Социология организации. – М.: Наука, 1980. – 256с.

психологические технологии отбора при найме персонала были предложены классиками этого направления Л. Гилбрет и Г. Мюнстербергом.

Социально-экономические аспекты управления персоналом организаций разработаны О. Виханским, Э. Вороновой, И. Дураковой, В. Дятловым, А. Егоршиным, А. Кибановым, Э. Коротковым, М. Магурой, В. Половинко, А. Силиным, Л. Тоньшевой, В. Травиным, Н. Хайруллиной, В. Шекшней, Г. Щекиным, И. Ямских и другими учеными, обогатившими теорию и практику социального управления³.

Особенности управления персоналом на Севере изучались тюменскими учеными Л. Тоньшевой на материалах ОАО Сибнефтепровод и ряда нефтяных компаний, Э. Вороновой в подразделениях ОАО Сургутнефтегаз, А. Вольским, Н. Воробьевой, О. Карнауховым, С. Коняевой, Н. Маслаковым, С. Нуреевым, Б. Хусаиновым, В. Чейметовой и др. в различных нефтегазовых предприятиях Тюменского Севера. В более широком аспекте стратегические проблемы освоения Севера и регулирования здесь социально-экономических процессов рассматривались в работах А.Г. Аганбегяна, Г.А. Аграната, А.В. Артюхова, В.И. Бакштановского, О.М. Барбакова, К.Г. Барбаковой, М.Л. Белоножко, А.С. Гаврина, М.Г. Ганопольского, Н.Ю. Гавриловой, А.Г. Гранберга, П.Х. Зайдфудина, Ю.М. Конева, Г.С. Корепанова, Н.А. Костко, В.М. Курикова, Г.Ф. Куцева, Л.Л. Мехришвили, В.И. Павленко, Л.Л. Рыбаковского, С.В. Славина, А.Н. Силина, С.Г. Симонова, Н.И. Скок, В.И. Сморгочевой, Н.А. Ткачевой, И.Ю. Фомичева, Н.Г. Хайруллиной, В.Н. Харитоновой, Г.Л. Чудновского, и др.⁴

Социолого-управленческий анализ и диагностику практической реализации различных форм вахтового метода проводили А.Г. Ананенков, О.П. Андреев, А.К. Арабский, П.Г. Бодайченко, В.М.Быков, Э.С.Гареев, В.С. Крамар, Н.А. Маслаков, П.С. Сапожников, А.Н. Силин, А.Д. Чудновский, А.Д. Хайтун и др.⁵ Так, А.Д. Хайтун впервые обосновал экспедиционно-

³ Егоршин А.П. и др. Управление социальным развитием организации. – М.: Инфра-М, 2013. – 416с.; Коротков Э.М. Менеджмент. – М.: Юрайт, 2010. – 640с.; Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация. – М.: Информ-знание, 2002. – 484с.; Силин А.Н., Хайруллина Н.Г. Управление персоналом в нефтегазовой компании. – М.: ЦентрЛитнефтегаз, 2008. – 306с.; Тоньшева Л.Л. Инновационные аспекты управления персоналом на российских предприятиях в постприватизационный период. – Тюмень: Вектор Бук, 1997. – 40 с.; Управление персоналом организации / Под ред. Кибанова А.Я. – Инфра-М, 2010. – 695с.

⁴ Агранат Г.А. Жаркие проблемы Севера // ЭКО, 2004. - №1. – С.21-35; Артюхов А.В. Общее и особенное в развитии семьи Российского Севера. – Тюмень: Вектор Бук, 1998. – 164с.; Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Этика Севера в структуре общественной нравственности // Этика Севера. – Т.1. – Томск: ИПСО СО РАН, 1992. – С.5-29; Барбаков О.М. Региональное управление: реалии и перспективы. – СПб: Лань, 2000. – 288с.; Белоножко М.Л., Крысин Н.И. Специфика управления монопрофильными городами Тюменского Севера // СОЦИС, 2002. - №7. – С.87-91; Воронова Э.Б. Практическое руководство по управлению персоналом предприятий нефтяной отрасли. – Сургут: нефть Приобья, 1997. – 163с.; Гаврилова Н.Ю. Социальное освоение нефтегазодобывающих районов Севера Западной Сибири: от концепции к реализации // Проблемы модернизации Сибирского Севера. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – С.42-51; Гаврин А.С. Управление северным городом: инновационные социальные технологии. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2001. – 37с.; Хайруллина Н.Г. Социодиагностика этнокультурной ситуации в северном регионе. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2000. – 466с.

⁵ Андреев О.П., Арабский А.К., Крамар В.С., Силин А.Н. Система менеджмента вахтового метода работы предприятия в условиях Крайнего Севера. – М.: Недра-Бизнесцентр, 2009. – 175с.; Сапожников П.С., Чудновский А.Д. Вахтовый метод освоения природных ресурсов Севера. – М.: Недра, 1988. – 155с.; Силин

вахтовый метод строительства как способ выполнения пионерных работ на вновь осваиваемых территориях при межрегиональном использовании трудовых ресурсов. Им рассматривались вопросы мобильности строительных организаций на начальном этапе освоения Тюменского Севера в 70-80-х г.г. XX в., зарубежный опыт экспедиционного строительства, технологии возведения полевых городков и вахтовых поселков.

А.Н. Силиным изучались социальные процессы вахты на материалах Карской нефтегазоразведочной экспедиции, работники которой, проживая в г.Тюмени, летали на работу на п-ов Ямал. В результате были выявлены возникающие при использовании межрегиональной вахты социальные дисфункции и разработаны отраслевые нормативные документы, позволяющие позитивно влиять на социальные процессы в вахтовых коллективах. Позднее этот опыт был использован на первом в стране полностью вахтовом предприятии – ООО «Газпром добыча Ямбург». А.Н. Силиным совместно с руководителями этого предприятия О.П. Андреевым, А.К. Арабским, В.С. Крамаром и Н.А. Маслаковым были детально проанализированы социальные процессы, связанные с вахтовым трудом, и разработана система стандартов организации, позволяющая регламентировать основные управленческие процедуры, обеспечивающие высокую результативность труда вахтовиков и минимизацию негативного воздействия на их здоровье и социальное самочувствие.

В последние годы исследованием вахтового труда в северных регионах, включая и Тюменский, активно занимаются географы и социальные антропологи, причем, главным образом, зарубежные. Так, Институтом географии и региональных исследований Венского университета в период 2010-2013 г. г. реализуется проект «Жизнь в движении: вахтовики в Северо-Западной Сибири и Республике Коми». Аналогичные исследования проводятся университетом Джорджа Вашингтона, Арктическим Центром Университета Лапландии (Финляндия) и др.⁶

Западные университеты проявляют большой интерес к изучению социальных процессов в вахтовых коллективах на Севере, обеспечивая соответствующее финансирование. К сожалению, в России этим вопросам уделяется значительно меньшее внимание.

Так или иначе, все перечисленные выше ученые внесли значимый вклад в разработку теоретико-методологических подходов к исследованию

А.Н., Маслаков Н.А. Вахтовый метод на Тюменском Севере: двадцать лет спустя. – Тюмень: Вектор Бук, 2004. – 172с.; Силин А.Н., Ермаков С.А. Вахта на Севере: управление в нефтяной компании. - Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2013 - 137с.; Хайтун А.Д. Экспедиционно-вахтовый метод в постсоветской России // Современные проблемы вахтового метода работы в добывающих и других отраслях промышленности. – Вена: Университет Вены, 2013. – С.38-39.

⁶ Стори К. Развитие вахтового метода в Канаде и Австралии // Крайний Север: особенности труда и социализация человека в северном индустриальном городе. – Н.Уренгой, 2008. – С.23-32.; Эйльмштейнер-Саксингер Г. Множественные локальности и социальные пространства межрегиональных вахтовиков: дом-дорога-вахта // Там же, с.100-106; Маккензи Ф., Хос А. Исследование социально-экономических последствий вахтовой работы для сообществ – источников трудовых ресурсов в Западной Австралии // Современные проблемы вахтового метода работы в добывающих и других отраслях промышленности. – Вена: Университет Вены, 2013. – С.49-50.

этого нетрадиционного метода организации труда, а также конкретных социально-управленческих технологий, направленных на его совершенствование и повышение эффективности.

Вместе с тем, использование вахтового метода остается предметом дискуссий между его сторонниками и противниками, многие теоретические и практические управленческие проблемы пока не решены, такие как:

- программа подбора вахтового персонала, учитывающая социально-психологические, социокультурные, демографические и иные аспекты;
- создание банка данных в разрезе профессиональных групп на отдельных территориях;
- возможность учета сложившейся в базовых городах и в пунктах сбора вахтовиков базы для социального обслуживания (медико-адаптационного, обучающего и др.) вахтового персонала и членов их семей;
- участие территорий в программах по переселению людей из неблагоприятных для проживания мест, развитие рынка жилья, ипотечные программы;
- выбор оптимальных режимов труда и отдыха вахтового персонала, учитывающих транспортную схему и время нахождения в пути от базового пункта сбора до места производства работ, вида и сезонности производства;
- отсутствие северных надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам и др.

Особенно это касается нефтяных компаний, во многом определяющих социально-экономическую ситуацию в России. Все это в значительной степени определило и выбор темы диссертационного исследования.

Таким образом, **проблема исследования** заключается в том, что, несмотря на достаточно длительный период практического использования вахтового метода организации производства, научные исследования по обоснованию различных аспектов его организации, социальной и экономической эффективности и в целом целесообразности реализации вахтового труда остается предметом острых дискуссий во властных структурах разного уровня. Осмысление реально сложившихся противоречий и социальных дисфункций в применении вахтового метода, выбор между постоянным и вахтовым персоналом, приводят к осознанию необходимости изучения вызванных им социальных процессов и разработки отвечающих современным требованиям социальных механизмов и технологий управления вахтовыми коллективами, особенно для нефтегазовых компаний. Исходя из этого, очевидна необходимость:

- выявления и анализа социальных проблем и процессов, присущих вахтовой организации труда;
- определения факторов, обуславливающих эффективность его использования и инновационных социальных технологий реализации функций управления северными организациями;

Объектом исследования является вахтовый метод организации труда на северных нефтегазовых предприятиях.

Предмет исследования – социальные процессы на предприятиях, использующих вахтовый метод труда.

Исходя из этого, **целью настоящего исследования** является разработка эффективного механизма и технологий управления социальными процессами на северных предприятиях с вахтовой организацией труда, в первую очередь ОАО «Варьеганнефть», а также других нефтегазовых компаний.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие задачи:

1. Выполнить анализ социальных аспектов управления вахтовым трудом на предприятиях, в первую очередь выявить группы управляемых факторов, определяющих процесс социального управления и его эффективность.

2. Найти слабые места в системе управления социальными процессами на предприятиях с вахтовой организацией труда и возможные точки роста эффективности.

3. Провести сравнительный анализ практики использования вахтового метода нефтедобывающих компаний за последние годы, выявить динамику и характер изменений.

4. Изучить социальную ситуацию в вахтовом коллективе, наиболее характерные проблемы, причины конфликтов, систему социальных отношений, а также отношение работников к вахтовым режимам труда и отдыха, к особенностям организации труда, транспортировки и проживания в период вахты.

5. Разработать и обосновать рекомендации по устранению проблем, характерных для вахтового метода организации труда и повышению эффективности работы вахтового персонала в условиях Севера. Предложить инновационные технологии повышения эффективности социального управления вахтовым персоналом на примере ОАО «Варьеганнефть».

Информационной базой исследования послужили нормативные государственные, отраслевые и корпоративные документы, регламентирующие вахтовый метод организации труда, материалы научно-практических конференций, круглых столов и семинаров., обсуждавших различные аспекты социального управления в северных организациях, данные Федеральной службы государственной статистики РФ по социально-экономическому развитию северных регионов, материалы исследований отечественных ученых, аналитические и фактологические материалы экспертных агентств и СМИ, Интернет-ресурсы и др.

Эмпирическая база диссертационной работы. Сформированные в диссертации положения, выводы и рекомендации обоснованы эмпирическими исследованиями автора: включенным наблюдением, глубинными интервью и анкетными опросами представителей разных социальных групп северян: руководителей, стационарных и вахтовых работников. Выборка 2010 г. составила 224 вахтовика, 2011 г. – 183

вахтовика, 137 стационарных работника, 59 руководителей среднего звена. Выборочная совокупность репрезентативна по половозрастным и профессионально-образовательным признакам.

Обработка и анализ полученных данных в результате опросов проведены с использованием специализированного статистического пакета обработки социологической информации SPSS(17 версия).

Анализ данных включает изучение линейных распределений, осмысление параметров таблиц сопряженности, сравнение средних значений переменных, факторный и регрессионный анализ.

Достоверность и обоснованность результатов диссертационного исследования определялись комплексным применением теоретических положений социологии управления, репрезентативных эмпирических опросов, сопоставлением авторских аналитических данных с полученными другими исследователями.

Научная новизна диссертационной работы заключается в том, что:

1. проведена теоретическая структуризация элементов управления социальными процессами при вахтовом методе организации труда, выявлены управляемые факторы и возможности воздействия на них;

2. на основе анализа практики использования вахтового метода в нефтедобывающих компаниях и характера происходящих изменений выявлены слабые места в системе управления социальными процессами и возможные точки роста эффективности вахтового труда;

3. разработаны предложения по совершенствованию механизма управления социальными процессами, инновационные технологии повышения его эффективности.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Если на начальном этапе формирования Западно-Сибирского нефтегазового комплекса необходимость использования вахтового метода определялась дефицитом квалифицированных трудовых ресурсов необходимой квалификации и недостаточным уровнем развития социальной инфраструктуры в районах освоения, то в последние годы, когда при созданных здесь городах и сформированных высококвалифицированных трудовых коллективах начался спад добычи нефти, возникла новая социально-экономическая ситуация, города тюменских нефтяников превратились в базовые для освоения углеводородных ресурсов Восточной Сибири, Ямала и шельфа арктических морей. Это требует разработки новых социальных технологий управления вахтовым трудом.

2. Социальные технологии управления вахтовым трудом (отбор и адаптация персонала, РТО, мотивация к повышению эффективности и производительности труда и др.) разработанные при участии автора и реализованные в ОАО «Варьганнефть», в значительной степени способствуют нивелированию негативных воздействий вахтового метода и повышению его эффективности.

3. Разработанный и апробированный автором социолого-управленческий инструментарий изучения вахтовой организации производства на Севере, можно рассматривать как механизм мониторинга социальной ситуации, связанной с межрегиональным использованием трудовых ресурсов.

4. Результаты опросов вахтового и стационарного персонала и сопоставление их с отчетными данными по заболеваемости, текучести, трудовой и производственной дисциплине, затратам на содержание вахтовых и стационарных работников позволяют корректировать управленческие решения как по структурным соотношениям разных категорий персонала в подразделениях нефтяной компании, так и технологиям управления социальными процессами.

Теоретическая значимость диссертационного исследования обусловлена элементами ее новизны, заключается в решении актуальной и значимой проблемы повышения эффективности управления вахтовым трудом, в приращении знаний в области социолого-управленческих исследований, получении новых эмпирических данных, разработке и апробации инновационных управленческих технологий.

Практическая значимость работы определяется комплексом предложений по повышению эффективности работы трудовых коллективов при вахтовом методе организации труда в экстремальных условиях Севера, разработанных автором на основе социологических данных, полученных в результате исследования и включенного наблюдения. Часть предложений принята, (например, производится компенсация отсутствия северной надбавки вахтовикам, прием работников из других регионов осуществляется с учетом максимального приближения к базовым городам), другая активно обсуждается или находится в стадии внедрения. Уже внедренные предложения и те, что проходят стадию апробации, помогут более эффективно организовать работу нефтегазовых компаний, которым предстоит использовать вахтовый метод в перспективе, при выходе в новые районы добычи углеводородов.

Большая часть практических результатов данного исследования нашла применение при выработке управленческих и кадровых решений в ОАО «Варьеганнефть». После их внедрения в систему управления этой компании была повышена социально-экономическая эффективность ее функционирования, о чем свидетельствуют справки о внедрении.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования отражены в восьми научных публикациях, в том числе в трех статьях в журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ и монографии (общий объем 8,3 п.л., авторский вклад 5,3 п.л.) Апробация результатов диссертационной работы и их научно-практическая реализация осуществлялась также на российских и международных конференциях:

- «Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд», Новосибирск, 2010г.;

- «Менеджмент: управление в социальных и экономических системах», Пенза, 2011г.;

- «Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ», Тюмень, 2011г.;

- «Нефть и газ Западной Сибири», Тюмень, 2013г.

Диссертация обсуждена и одобрена на методологических семинарах и заседании кафедры маркетинга и муниципального управления Тюменского государственного нефтегазового университета.

Структура и объем диссертационной работы. Основное содержание изложено на 139 стр. Диссертация состоит из введения, 2 глав, заключения, списка литературы из 185 наименований и 3 приложений (инструментарий исследования). В текст диссертации включены 27 таблиц и 13 рисунков.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, оценивается степень изученности проблемы, сформулированы цель, задачи, объект и предмет исследования, раскрыта научная новизна основных положений диссертации, полученных соискателем и выносимых на защиту, а также теоретическая и практическая значимость работы, ее апробация и структура.

В первой главе «Теоретико-методологические принципы изучения и регулирования социальных процессов на северных предприятиях», состоящей из двух разделов, рассматривается понятийный аппарат в социолого-управленческой трактовке базовых категорий исследования, при этом, основное внимание уделяется социальным технологиям в системе управления северным предприятием, их сущности, формам и особенностям.

Здесь критически анализируются различные концептуальные подходы к определению категорий «социальное управление», «социальные технологии», «социальные процессы», «управление социальными процессами», «вахтовый метод». При этом управление социальными процессами рассматривается автором в аспекте воздействия на изменения в жизнедеятельности коллектива нефтяной компании, входящих в него социальных групп, отдельных работников (в первую очередь, вахтовиков) с помощью таких инструментов, как социальные технологии.

Диссертант в своем исследовании в основном опирается на теоретические концепции социального управления, разработанные в трудах А.Н.Аверина, В.Г. Афанасьева, О.М.Барбакова, А.С.Гаврина, Н.А.Костко, А.И.Кравченко, В.К.Левашова, А.И.Пригожина, А.Н.Силина, Ж.Т.Тощенко, В.В.Щербины, В.А.Ядова и др.⁷

⁷ Аверин А.Н. Социальное управление: опыт философского анализа. – М.: Мысль, 1984.- 232с.; Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. – М.: Политиздат, 1977. – С.235; Барбаков О.М. Региональное

Понимая социальные технологии как совокупность методов воздействия на социальные объекты, автор с системных позиций анализирует вахтовую организацию труда в нефтегазовой компании и выявляет возможные рычаги такого воздействия, их взаимодействие и взаимовлияние. Это позволяет разработать и обосновать эффективность таких социальных технологий, как отбор людей, наиболее адекватных по своим деловым, личностным и медико-физиологическим качествам условиям вахтового труда на Севере; адаптация новичков в вахтовых коллективах, выбор режима труда и отдыха (РТО); системы мотивации производительного труда; социальных льгот и гарантий; комфортных условий на вахте, во время транспортировки и отдыха и т.д.

Опираясь на разработанные теоретико-методологические подходы диссертантом было проведено эмпирическое исследование существующих механизмов управления социальными процессами в конкретной нефтяной компании, использующей вахтовый метод – ОАО «Варьеганнефть» и, на этой основе, предложены инновационные социальные технологии управления социальными процессами на предприятиях с вахтовой организацией труда.

Результаты этой работы нашли отражение во второй главе **«Социолого-управленческий анализ вахтовой формы организации труда в нефтегазовой компании на Севере»**, состоящей из трех разделов.

Здесь анализируются изменения в организации вахтового труда, произошедшие с начала формирования Западно-Сибирского нефтегазового комплекса в 60-х годах прошлого века по настоящее время.

При невозможности освоить углеводородные ресурсы северного региона без использования вахтового труда и его доказанной экономической эффективности, социальные аспекты и последствия вахты далеко не так однозначны. Несмотря на то, что большинство опрошенных как с участием диссертанта, так и другими исследователями вахтовиков все эти годы в целом оценивали такой способ своей жизнедеятельности положительно и не желали бы работать иначе, были выявлены присущие методу негативные факторы, требующие проведения специальных исследований, как социологических, так и других (медико-физиологических, психологических, правовых и т.д.) и, в основном, междисциплинарных.

Во многом эти факторы детерминированы периодическими перемещениями на значительные расстояния и связанными с этим климато-зональными контрастами, изменениями качества воды и пищи, эпидемиологической, радиационной и иной обстановки, временными градиентами и т.д., а также нарушениями суточного режима, повышенными

управление: реалии и перспективы. – СПб.: Лань, 2000. – 288с.; Костко Н.А. Социальное управление развитием региона. – Тюмень: ТГИМЭУП, 2003. – 284с.; Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления. – М.: Академический проект, 2004. – 1136с.; Левашов В.К. Устойчивое развитие общества: парадигмы, модели, стратегии. – М.: Академия, 2001. – 141с.; Пригожин А.И. Социология организации. – М.: Наука, 1980. – 256с.; Силин А.Н. Социальный менеджмент. – М.: Университетская книга, 2009. – 176с.; Тощенко Ж.Т. Социология. – М.: Прометей, Юрайт, 1998. – 511с.; Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системах управления. – М.: МГУ, 1993. – 120с.; Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. – М.: Добросвет, 1998. – 596с.;

физическими и психоэмоциональными нагрузками, отлучением надолго от семьи и др. Пребывание в замкнутых коллективах вахтовых поселков при отсутствии персонального пространства требует особых личностных качеств и способностей быстро адаптироваться в изменяющихся условиях и принимать новые групповые нормы и ценности.

Изменения в социально-экономической ситуации как в стране, так и в нефтегазовых районах Севера, начавшиеся в постсоветский период, не могли не отразиться и на механизмах вахтовой организации труда.

В первую очередь это было связано с изменением географии вахтовых перевозок в связи с появлением независимых государств с их пограничными и иными нововведениями. Появились иные возможности заработка, кроме работы на Севере, которыми воспользовались многие вахтовики. При этом необходимость сохранения вахтового персонала потребовала от нефтегазовых компаний заметно улучшить социальные условия их жизнедеятельности.

В последние годы в связи с начавшимся в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре падением объемов добычи нефти и существенным обводнением добываемого продукта, созданные здесь города нефтяников все в большей степени начинают превращаться в базовые для вахтового освоения Ямала, Восточной Сибири и других труднодоступных районов.

Для изучения изменений в социальной ситуации, связанной с вахтовой организацией труда на предприятия, автором в 2010 и 2011 годах были проведены по репрезентативной выборке опросы разных социальных групп персонала нефтегазовой компании (вахтовиков, стационарных работников, менеджеров среднего звена). Изучались различные аспекты социального самочувствия, отношение людей к вахте и элементам ее организации (доставке, проживанию в вахтовом поселке, условиям для повышения квалификации, РТО, мотивации к труду, влиянию на здоровье, семейные отношения и др.).

Опрос респондентов путем самозаполнения анкет проводился в основном на рабочих местах в междусменный период, в общежитиях и в процессе обучения в учебно-курсовом комбинате, а также во время ожидания вахтовиками транспорта в пунктах сбора, в аэропортах и на вертолетных площадках.

На организацию опроса вахтовиков значительное влияние оказали специфические особенности их жизнедеятельности (мобильность, ненадежность транспортной доставки, частая сменяемость на рабочих местах и др.), которые затрудняли предварительное планирование и отбор респондентов, вызывая необходимость обязательных ремонтов выборки.

Выяснилось, что в основном вахтовая организация труда удовлетворяет работников (табл.1) и они даже превратились в наиболее стабильную часть коллектива (табл.2).

Таблица 1

Удовлетворенность персонала организацией вахтового труда, %

Элементы вахтового труда	Оценка		
	хорошо	удовлетвори- тельно	плохо
1. В целом организация труда	37,3	50,6	12,1
2. Санитарно-гигиенические условия (освещенность, температура, шум, загазованность воздуха и др.)	33,7	49,4	16,9
3. Обеспеченность техникой и материалами	24,1	60,2	15,7
4. Состояние трудовой дисциплины	60,2	33,7	6,1
5. Отношения с непосредственным руководителем	73,5	24,1	2,4
6. Отношения в коллективе	80,7	19,3	0
7. Условия для повышения квалификации, профессионального роста	38,5	54,2	7,3
8. Возможности для решения социальных и семейных проблем	28,9	48,2	22,9

Таблица 2

Планы работников разных категорий в отношении смены места работы, %

Намерен сменить работу	Категории опрошенных			
	Руководители 2011г.	Местные работники 2011г.	Вахтовики	
			2010г.	2011г.
1. В течение года	5,4	5,8	8,0	5,3
2. В течение 2-3 лет	16,3	19,8	15,2	9,2
3. Лет через 5	14,6	7,5	3,6	3,6
4. Не планирую	63,7	62,9	66,2	81,9

При этом наибольшее недовольство вахтового персонала вызывает недостаточная, по их мнению, оплата труда (табл.3).

Таблица 3

Изменение остроты проблем коллектива
(ранг 1 – наибольшая актуальность)

Проблемы	Ранг значимости	
	2010г.	2011г.
1. Несовершенство оплаты труда	1	1
2. Плохие условия труда	2	3
3. Слабое развитие материальной базы предприятия и несвоевременное обеспечение техникой и необходимыми материалами	3	2
4. Неэффективная организация производства	4	6
5. Недостаточная забота менеджмента о людях	5	4
6. Плохая информированность работников о делах организации	6	7
7. Плохие условия быта	7	5
8. Плохая организация вахтовых перевозок	8	8

Опираясь на результаты проведенных исследований, автором систематизированы основные факторы, детерминирующие эффективность вахтового метода, увязанные с возможными технологиями воздействия на эти процессы (табл.4).

Все обозначенные здесь технологии конкретизированы применительно к вахтовым подразделениям ОАО «Варьеганнефть» и внедрены в реальную управляющую систему. В совокупности они образуют механизм управления социальными процессами на предприятии с вахтовой организацией труда (рис.1).

Данный механизм можно представить состоящим из трех блоков, отражающих жизнедеятельность людей, во-первых, в месте проживания, во-вторых, в месте приложения труда и, в-третьих, в процессе доставки из одного места в другое. С другой стороны, он включает различные аспекты в производственном и социальном пространствах, соответствующий им набор социально-управленческих технологий, позволяющих регулировать эти процессы.

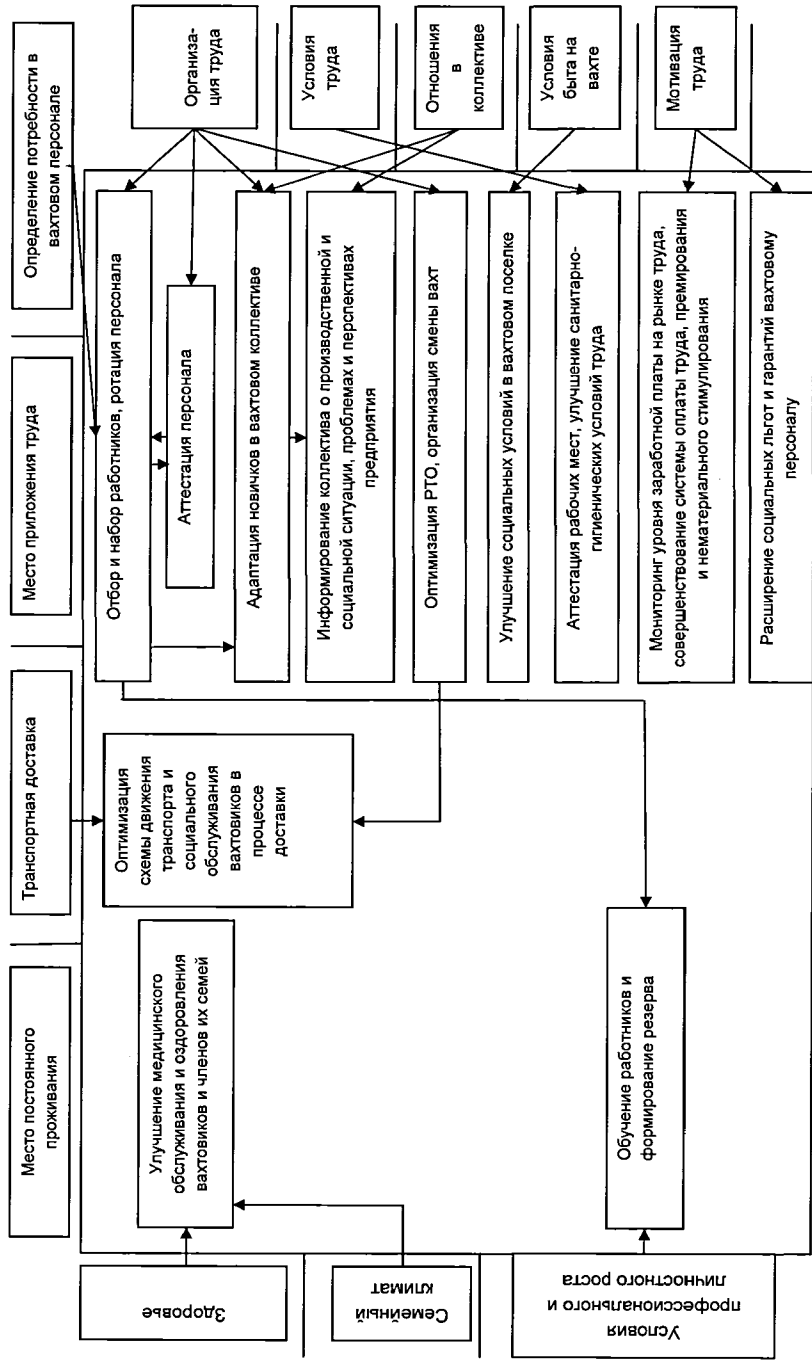


Рис.1. Механизм управления социальными процессами на северных предприятиях с вахтовой организацией труда

Таблица 4

Факторы, определяющие целесообразность и эффективность использования вахтового метода и соответствующие социально-управленческие технологии

Факторы		Социально-управленческие технологии
Неуправляемые	Управляемые	
1. Природно-климатические условия (полярные день и ночь, низкие температуры и сильные ветры, гнус и мошкара, водный режим и др.) 2. Удаленность места приложения труда от крупных городских агломераций, обладающих развитым рынком труда и социальной инфраструктуры 3. Объем работ на месторождении	1. Деловые, личностные и медико-физиологические качества и особенности персонала	1. Система отбора вахтового персонала 2. Механизм адаптации в вахтовом коллективе 3. Система аттестации персонала
	2. Мотивация к производительному труду	4. Улучшение системы оплаты труда и премирования 5. Информирование коллектива о первоочередном рассмотрении штатных работников в качестве кандидатов для замещения вновь созданных или образовавшихся вакансий 6. Мониторинг и поддержание уровня заработной платы в соответствии с рынком труда 7. Использование нематериального стимулирования
	3. Используемые режимы труда и отдыха (далее – РТО)	8. Оптимизация РТО с учетом времени нахождения в пути каждого вахтовика 9. Организация смены вахт с максимальной привязкой к базовым городам (принцип: земляк меняет земляка)
	4. Уровень организации труда	10. Оптимизация схемы движения транспорта с целью обеспечения работников необходимой

		техники и материалами 11. Аттестация рабочих мест 12. Улучшение санитарно – гигиенических условий труда (освещение, температура, шум, загазованность и др.)
	5. Уровень организации быта и досуга на вахте	13. Улучшение жилищно-бытовых условий на вахте: изменение организации питания; максимальная доступность занятий в спортзале (продление режима открытых дверей)
	6. Уровень организации транспортной доставки персонала	14. Оптимизация схем доставки от места постоянного проживания, снижение количества пунктов сбора вахтового персонала и работы транспорта
	7. Социальная удовлетворенность вахтовиков своей работой и ситуацией в семье	15. Содействие в решении вопросов лечения и оздоровления работника и членов его семьи 16. Обучение перспективных вахтовиков с включением их в кадровый резерв 17. Расширение социальных льгот и гарантий вахтовому персоналу
	8. Социально-психологический климат в вахтовых коллективах	18. Улучшение информированности работников о делах и событиях в организации, доведение до коллектива текущих и перспективных планов работы
	9. Экономическая целесообразность	19. Определение необходимой численности вахтового персонала с учетом условий на рынке труда и перспективы развития предприятия

	10. Взаимодействие с государственными органами власти	20. Регулярный контроль за соотношением между местными и приезжими работниками, учитывающий уровень безработицы в месте производства работ, с целью недопущения конфликтов между группами населения
--	---	---

В работе обоснована также необходимость перейти от эпизодических социологических исследований к постоянной оценке социально-экономической ситуации, связанной с использованием вахтового метода на основе мониторинга, встроенного в систему управления вахтовым трудом (рис.2).

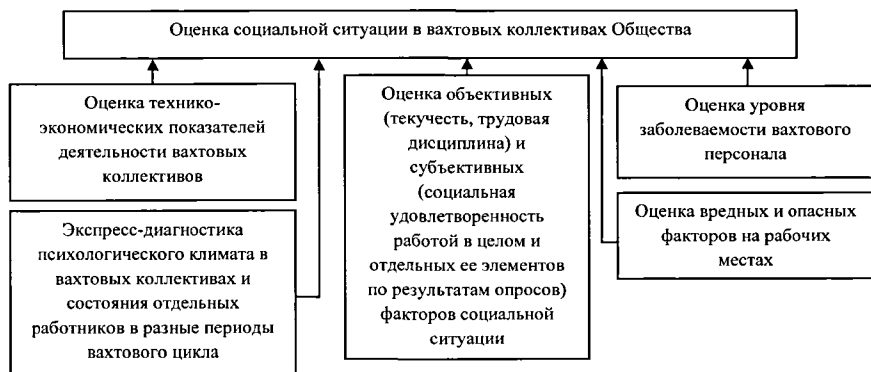


Рис. 2. Структура социологического мониторинга в системе менеджмента вахтового метода деятельности компании

В заключении подведены итоги диссертационного исследования, сформулированы основные выводы и рекомендации.

В приложениях представлен основной инструментарий исследований в виде трех анкет, предназначенных для вахтового, стационарного персонала и руководителей.

Основные положения диссертационной работы нашли отражение в 8 публикациях автора общим объемом 8,3 п.л. (в т.ч. авторских 5,3 п.л.).

1. Ермаков С.А. Вопросы организации труда при применении вахтового метода на предприятиях [Текст] /С.А.Ермаков // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – Ч.1.- Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2010. – С.190-194.

2. Ермаков С.А. Управление персоналом северной организации: инновационные технологии [Текст] С.А. Ермаков, А.Г. Силина //

18
Менеджмент: управление в социальных и экономических системах. – Пенза: Изд-во ПГУАиС, 2011. – С.155-158.

3. Ермаков С.А. Управление нефтегазовой компанией: социодиагностика вахтового труда [Текст] А.Н. Силин, С.А.Ермаков // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - 2012. -№2(29). – С.19-22 (**перечень ВАК РФ**).

4. Ермаков С.А. Вахтовый метод в нефтегазовой компании: инновационные социально-управленческие технологии [Текст] А.Н.Силин, С.А.Ермаков // Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ. – Тюмень: Изд-во ТюмГНГУ, 2011. – С.230-237.

5. Ермаков С.А. Управление вахтовым трудом в нефтегазовой компании: оценка изменений [Текст] А.Н. Силин, С.А.Ермаков // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2012. - №6(21). – С.63-67 (**перечень ВАК РФ**).

6. Ермаков С.А. Управление бизнес-процессами нефтегазовой компании в условиях вахтовой организации труда [Текст] С.А.Ермаков, А.Н.Силин // Нефть, газ и бизнес. -2012.-№12.-С.54-58. (**перечень ВАК РФ**).

7. Ермаков С.А. Вахта на Севере: управление в нефтяной компании [Монография] А.Н.Силин, С.А.Ермаков // Saarbrucken: Palmarium Academic Publishing, 2013 - 137с.

8. Ермаков С.А. Вахтовый метод нефтяной компании [Текст] С.А.Ермаков, А.Н.Силин // Нефть и газ Западной Сибири. Мат-лы международной научно-технич. конференции. - Т.6. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – С.156-161.

Подписано в печать 24.10.2013. Формат 60х90 1/16. Усл. печ. л. 1,25.

Тираж 100 экз. Заказ № 1795

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

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