

## ФОРМИРОВАНИЕ НОВЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ В НЕФТЕПРОМЫШЛЕННЫХ КОМПЛЕКСАХ СТРАН ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА (современные тенденции)

---

В недавнем прошлом, в условиях централизованно управляемой экономики повышение эффективности функционирования и развития хозяйственных комплексов осуществлялось на основе директив и планов, в которых централизованно определялись параметры развития. Управление на уровне хозяйственных комплексов и предприятий сводилось в республике в основном к их выполнению.

Переход к рыночным отношениям, либерализация экономики предполагает формирование новых механизмов повышения экономической эффективности. На этапе переходного периода используются как традиционные методы, так и новые рыночные механизмы и технологии управления.

Прогрессивный менеджмент в нефтепромышленных комплексах стран переходного периода впитывает в себя широкий спектр методов, механизмов, технологий. Среди них широкое развитие получают методы структурного экономического анализа, финансовые и ценовые механизмы, информационные, прогнозные, инновационные и другие. Однако переход нефтепромышленных комплексов в систему рыночных отношений и адаптация к мировому опыту потребовали переориентации внимания управленческих структур от производственно-технических к социально-экономическим методам управления.

Эффективность функционирования и развития нефтепромышленных комплексов в большой степени определяется социально-экономическими процессами (СЭП), протекающими в трудовых коллективах.

В условиях перехода бывших социалистических стран к рыночным отношениям роль СЭП будет возрастать, механизмы управления этими процессами необходимо совершенствовать, приводить их в соответствие с общественными отношениями и введением новых технологий, особенно информационных.

Происходящие преобразования в содержании социально-экономических процессов в нефтепромышленных комплексах привели к изменению положения человека как производителя и потребителя материальных благ: усилилась социальная незащищенность работающих, существенно снизился их жизненный уровень. Под влиянием приватизации, в результате которой работающие лишаются права собственности на средства производства, изменились социальные ориентиры экономики.

Общественно-цивилизационная тенденция социализации и гуманизации жизни и условий работы людей под влиянием научно-технического прогресса, с одной стороны, и произошедшие социально-экономические изменения, с другой, потребовали формирования новых систем управления СЭП.

Опыт стран с рыночной экономикой показывает, что вопросы управления СЭП на предприятиях являются ключевыми для развития современного общества. От успешного их решения зависит его развитие, благополучие и стабильность. Изучение проблем управления социально-экономическими процессами в нефтепромышленных комплексах дает возможность соединить лучшие национальные традиции в организации производства, труда и управления с высшими достижениями мирового опыта. Это соединение позволяет выработать современные ориентиры развития и регулирования производственной сферы комплексов.

Современная концепция управления СЭП в значительной мере обусловлена особенностями производительных сил, влиянием научно-технического прогресса и сложившейся социально-экономической ситуации в стране.

Характеристика производительных сил общества, научно-технического прогресса будет более полной, соответствующей современной действительности, если в их систему включить еще две группы факторов. Это, во-первых, функциональные факторы, состоящие из современных технологий и систем управления, основной и базовой субстанцией которых является информация. Во-вторых, условия окружающей среды, охватывающие среду обитания человека и условия воспроизводства жизнедеятельности человека (рекреационные условия).

В настоящее время в бывших социалистических Странах складывается специфическая социально-экономическая обстановка. В прошлом государства конституционно гарантировали каждому гражданину право на труд и обеспеченность жизненно необходимыми материальными, духовными и социальными благами.

В условиях рыночной системы хозяйствования решение социально-экономических проблем осуществляется иным путем. Государство в настоящее время исключило из своей социальной политики обеспечение социальными и другими гарантиями трудоспособных граждан, оставив за собой лишь функцию защиты престарелых, нетрудоспособных членов общества. Трудоспособное население в современных условиях столкнулось со всеми социально-экономическими трудностями: необеспеченностью жильем, питанием, одеждой, объектами и услугами социальной инфраструктуры и другими благами.

Все это делает необходимым создание нового механизма управления социально-экономическими процессами, который мог бы обеспечить социальную защиту большинства населения, реализовать социально-экономические интересы работников, предусматриваемые в коллективном договоре.

На основе анализа зарубежного опыта в данной области можно выделить три подхода к управлению социально-экономическими процессами: традиционный, рационалистический и гуманистический.

Порядок выделения названных нововведений соответствует их очередности и в определенной мере их преобладанию в тот или иной хронологический период развития производства. Хотя в настоящее время на практике наблюдаются все три подхода, предприятия, придающие большее значение разработке стратегии своего предприятия, отдают предпочтение теоретическим положениям и методическим рекомендациям гуманистического направления.

Особенности управления СЭП на различных этапах научно-технического прогресса можно рассматривать по следующим аспектам: отношения собственности, организация производства, организация труда, общее управление, духовно-нравственная жизнь.

По каждому аспекту можно выделить критерии классификации управления СЭП, позволяющие дать объективную оценку.

Главным критерием первого аспекта анализа является реализация права собственности. Это объясняется тем, что характер отношений, возникающих в сфере производства, труда, управления и межличностного взаимодействия, определяется отношениями собственности. В сфере организации производства критериями классификации особенностей в подходах к управлению социально-экономическими процессами на предприятиях может быть тип и специализация производства, используемое оборудование, регламентация производственного процесса во времени. Критериями различий в организации труда могут быть предложены: состав трудовых функций, состав технологических операций, методы, характеристика разделения и кооперации труда. В сфере общего управления — отношения между руководителями и исполнителями, отбор и подготовка кадров, стиль руководства, методы управления, привлечение рабочих к управлению. Зависимость управления социально-экономическими процессами от духовно-нравственной жизни выявляется по двум критериям: по роли человека в производственном процессе и по связи между работой и жизнью человека.

Традиционный подход имеет дело с работником, являющимся собственником. При данном подходе существуют единичный и мелкосерийный типы производства с предметной (предметно-замкнутой) специализацией и прерывной регламентацией производственного процесса во времени, используется ручной труд, внедряется частичная механизация. Организация труда отличается многообразием трудовых функций и выполняемых технологических операций, эмпирическим развитием навыков к труду и сочетанием различных видов деятельности. Различиями в сфере управления являются самостоятельный выбор работником своей специальности, использование авторитарного стиля руководства и экономических методов управления, работники частично привлекаются к управлению. При традиционном подходе организация производства, труда и управления находится в тесной органичной связи с жизнью человека. Однако работнику отводится в основном лишь роль исполнителя.

При рационалистическом подходе работники чаще всего лишены реальной собственности на средства производства. Организация производства характеризуется наличием крупносерийного и массового производства с операционной и технологической специализацией, использованием механического узкоспециализированного оборудования и непрерывным регламентированием производственного процесса. При данном подходе происходит отделение функций управления от функций исполнения. Трудовые операции, выполняемые одним человеком, на протяжении дли-

тельного времени являются неизменными, труд максимально специализируется, внедряются методы научной организации труда, широко используется индивидуальный труд. В сфере управления появляются попытки сотрудничества, но часто сводимые на нет системой жесткого надзора со стороны руководства и из-за отсутствия производственной гласности.

Отбор рабочих по специальностям проводится администрацией, преобладает авторитарный стиль руководства, используются преимущественно организационно-правовые и экономические методы управления, рабочие, как правило, к управлению не привлекаются. Рационалистический тип характеризуется также тем, что человеку отводится роль механизма, придатка к буровой машине, станку; работа противопоставляется его жизни.

Гуманистический подход характеризуется отношениями социального партнерства, привлечение работающих к собственности используется для усиления трудовой мотивации. Организация производства на гуманистических началах предполагает использование универсального автоматизированного и компьютеризированного оборудования, дающего возможность распространения мелкосерийного производства с предметной специализацией и прерывной регламентацией производственного процесса во времени. Работник выполняет разнообразные по составу трудовые функции, в том числе: контроля, наладки, регулирования и управления, связанного с текущими проблемами на производстве. Он имеет право выбора методов труда или их комбинации, широко развивается взаимозаменяемость среди работников, отсутствует жесткая специализация рабочих мест, происходит развитие коллективных начал в труде. В сфере управления данный подход предполагает сотрудничество в условиях производственной гласности и демократии. Здесь работник самостоятельно выбирает свою специальность в зависимости от личных наклонностей и способностей, поощряется многопрофильное обучение, используется демократический стиль руководства, преобладают морально-психологический и экономический методы управления, широко привлекаются рабочие к управлению. Главные особенности в сфере духовно-нравственной жизни заключаются в установлении целостности работы и трудовой жизни, человек на производстве выступает как личность, требующая развития и самореализации.

В настоящее время среди указанных трех подходов к управлению СЭП на практике преобладает второй, рационалистический подход, базирующийся на тейлоровских и фордовских принципах организации производства, труда и управления. На индустриальном этапе научно-технического прогресса данные принципы позволяют резко повысить производительность труда, эффективность материального производства. Однако в современный период, когда необходимы оживление, интенсификация и социализация экономики, с одной стороны, и изменение применяемых техники и технологии — с другой, а также возросший социально-культурный уровень рабочих ставят проблему более полного использования способностей работника и его трудового потенциала, соответствия организационно-технических условий производства социальным, духовно-нравственным запросам человека. Такую возможность предоставляет гуманистический подход к управлению СЭП, выражающий итог развития общечеловеческих закономерностей в управлении социально-экономическими процессами. Он в своей основе содержит положения, близкие к национальным трудовым традициям. Речь идет прежде всего о преобладании моральных форм побуждения к труду над материальными и о производственной демократии.

При гуманистическом подходе к управлению социально-экономическими процессами на предприятиях центром внимания становится чело-

век, удовлетворение его потребностей, что в конечном итоге способствует всестороннему и гармоничному развитию личности каждого. Духовно-нравственные аспекты этого подхода направлены прежде всего на то, чтобы восстановить органичную целостность бытия человека, целостность системы "работа — жизнь".

Важным фактором, влияющим на усиление роли духовно-нравственного аспекта в сфере организации производства, труда и управления, является характер национальной модели, тип цивилизации. В общем во множестве проявлений хозяйственного развития и производственной деятельности отчетливо проглядываются две "базовые" модели.

Первая, которую условно можно назвать "индивидуалистической", основана на жесткой конкуренции, индивидуализме в проявлении жизненных интересов ("каждый сам за себя"), отлаженной иерархо-бюрократической организации в условиях острой конкурентной борьбы. Примером может служить экономиста США, Великобритания, Франции и ФРГ. Другая — общинная, основана на традиционных ценностях крестьянской общины, взаимопомощи, трудовой демократии, местном самоуправлении. Этот тип сложился в странах, сохранивших крестьянскую общину вплоть до начала XX в., например в Японии.

Национальная модель хозяйственного развития, сложившаяся в той или иной стране, требует индивидуального подхода к вопросу управления СЭП. Если в одних странах процесс регулирования СЭП имеет благоприятные условия, то в других он сталкивается с определенными трудностями, связанными с необходимостью преодоления некоторых национальных стереотипов. Вместе с тем, как доказал пример США, трудности эти преодолимы, если учитывать фактор возвышения человеческой личности.

Русские, белорусские экономисты, обществоведы, изучая хозяйственную практику, также обращают внимание на необходимость учета влияния на нее национальных и культурных традиций. При этом они выделяют следующие особенности русского характера: устойчивое чувство патриотизма, приверженность к соблюдению социальной справедливости, предпочтение духовных ценностей материальным, элементы соборности, общинное<sup>TM</sup>, необходимость конкретной цели на относительно большой срок, преобладание православия. Русские, белорусские ученые, разрабатывая систему понятий труда, исходили преимущественно из того, что труд должен соединять человека с окружающим миром, создавать целостность бытия, от степени которой зависит как полноценность существования самого человека, так и возможность развития его личностного и индивидуального потенциала.

Методологический анализ нововведений в системе управления СЭП можно осуществлять по четырем направлениям: обоснование необходимости и возможности управления социально-экономическими процессами; анализ предпосылок развития самоуправления; определение степени влияния организационно-технических условий и социально-экономических отношений на развитие работника в сфере труда; исследование отношения работников к своей трудовой деятельности.

В рамках этих направлений интересен анализ теорий Ф.Хаека, отрицающих возможность рационального, на основе разума, управления и тем более планирования. Из утверждаемого сторонниками этой концепции факта, что рыночные отношения складываются и функционируют вне сознания, в результате действия "безличных сил", они делают вывод о том, что человек не может определить, предугадать направление развития экономики. Люди в своей деятельности руководствуются традициями, эмпирическим опытом, лежащими ниже сознания и немного выше инстинктов. Признание объективного характера экономических отношений, ко-

торые затрагивают интересы каждого человека и существуют вне зависимости от сознания и воли людей, вовсе не означает, что человеческая практическая сознательная деятельность теряет характер естественно-исторического процесса. Этот процесс предполагает участие сознания в его управлении, не нарушая его объективности.

Необходимость и возможность рационального управления социально-экономическими процессами доказаны ходом общецивилизационного развития. Если в традиционной теории чистых рыночных отношений термин "планирование" игнорируется, то в настоящее время это кажется странным. Планирование охватывает государственный и в значительной мере частный сектор экономики.

Анализ управления СЭП на предприятиях с точки зрения развития самоуправления показывает, что многие зарубежные компании до начала реформирования в качестве центрального звена своей управленческой философии выдвигают производственную демократию. Она представляет собой воплощение всех достоинств и преимуществ самоуправления первичного коллектива как фактора повышения производительности труда и производства, усиления трудовой мотивации, обеспечивающего, в свою очередь, высокую конкурентоспособность предприятия.

Под производственной демократией понимается претворение в жизнь следующих основных принципов: работник участвует в принятии производственных решений и в управлении производством; работник на производстве определяет свое место исключительно со своим способностям и результатам труда вне связи с полом, политическими убеждениями, расой, национальностью, образом жизни и физической внешностью; эгалитаризм, то есть недопущение резкой социальной стратификации на предприятии в трудовом коллективе, взаимопомощь, признание уникальности каждой человеческой личности; развитие чувства гордости за свое предприятие и его имидж.

Формирование методологических основ управления социально-экономическими процессами связано с анализом факторов, влияющих на развитие работника в сфере материального производства. Сложившиеся концепции управления СЭП в зарубежных странах рассматривают развитие работника как производительной силы лишь под углом зрения организационно-технических условий. Надо признать, что изменения в технике, технологии и в других материальных средствах производства приводят к преобразованию трудовой деятельности человека, что составляет важную сторону развития человека. Но доминирующее значение в этом процессе принадлежит социально-экономическим отношениям, определяющим отношение работника к собственности, к результатам труда по социальному содержанию. Указанные факторы, взаимодействуя, составляют объективную сторону развития работника в сфере труда.

Система технологической, экономической, политической, социальной, нравственной, этической, правовой и экологической сторон жизни людей представляет собой на каждом этапе развития общества, научно-технического прогресса особую, специфическую комбинацию, характеризующую модель развития общества. Каждая из сторон играет определенную функциональную роль, выступая в виде подсистемы. Так, в модели развития общества, к которой идут бывшие социалистические страны, функцию адаптации обеспечивает технологическая и экономическая подсистемы, функцию оптимизации выполняют политическая и правовая, воспроизведения — нравственная, этическая и психологическая, а ограниченную — экологическая подсистема. Между этими функциональными подсистемами складываются сложные связи, они взаимовлияют и взаимозависят друг от друга, обеспечивая существование общей системы, а значит, и развитие общества в целом.

При определении целевой функции управления СЭП следует, во-первых, исходить из того положения, что она зависит от объективных целей развития общества. Во-вторых, при выборе этой цели важно определить, что взять за основу. Эта проблема постоянно вызывала и вызывает дискуссию. В России еще в 20-е годы, в период разработки принципов управления и планирования развитием стран, развернулась острая полемика по данному вопросу. Речь шла о двух разных подходах, которые условно можно обозначить как футуристический и прагматический. В дальнейшем эта проблема обсуждалась в рамках концепции оптимального функционирования экономики.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что модель развития общества, которая сейчас формируется в переходных странах, должна сохранить выбранную ранее цель, а именно: гармоничное развитие каждого человека на основе повышения благосостояния и улучшения качества жизни, которая, в свою очередь, должна являться и целевой функцией управления СЭП на современных предприятиях. Совершенствование человека, раскрытие его способностей, реализация наклонностей, согласованное взаимодействие всесторонне развитых людей определяют будущее всей человеческой цивилизации.

Реализация целевой функции управления социально-экономическими процессами в условиях рыночных механизмов хозяйствования существенно отличается от прежней, сложившейся в условиях народнохозяйственного планирования. Главные отличия состоят в изменении механизма согласования государственных интересов, интересов производственных коллективов и каждого работника и роли государства в данном процессе. В подобной модели это согласование интересов достигается на "верхнем" уровне, где складываются взаимоотношения управляемой и управляющей подсистем через увязку целей управления и целей самоуправления производственных структурных единиц народного хозяйства. Как показал первый опыт реформирования в странах СНГ, отрицание роли государства в механизме управления СЭП на предприятиях ведет к тому, что социально-экономическое развитие не может быть эффективным и гуманным, влечет за собой разрушение отлаженной и функционирующей социальной системы. Мировой опыт свидетельствует о том, что активное вмешательство государства требуется в таких сферах, как распределение доходов, защита мелких фирм от бесконтрольной власти крупных фирм, охрана труда рабочих, социальное и пенсионное обеспечение, помощь безработным и инвалидам, поддержка образования, культуры, защита прав наемных рабочих.

Государство в новых условиях хозяйствования концентрирует свои усилия не на установке целей социального развития предприятий, а на том, чтобы, во-первых, управлять макросоциальными процессами и явлениями (безработицей, инфляцией, дифференциацией общества и другими) и, во-вторых, создавать условия и среду для саморазвития социально-экономической системы предприятия по его внутренним закономерностям, согласно своим целям и интересам. В этих условиях предприятия самостоятельно определяют цели и задачи развития, а также средства их реализации. При этом учитывается тот факт, что интересы и потребности государства, различных социальных групп, коллективов предприятия и отдельных людей могут часто различаться между собой. Причин несовпадения целей управления и самоуправления несколько. Во-первых, невозможность полного охвата интересов всех предприятий и работников, что создает трудности в сборе и обработке нужного объема информации. Во-вторых, присущая обществу случайность, неоднозначность и непредсказуемость в социальном развитии. Отказ управляющей подсистемы (государства) учитывать конкретные цели предприятий, его работников мо-

жет привести, как показал опыт, к острой кризисной ситуации, характеризующейся прежде всего падением эффективности материального производства, разбалансированием интересов социальных групп, чрезмерным ростом бюрократии, а также стагнацией социально-экономического развития общества.

Нововведения в управлении СЭП должны учитывать два взаимоувязанных аспекта: с одной стороны, самоуправление (самоорганизацию) людей, инициативу и заинтересованность трудовых коллективов предприятий, а с другой — необходимость рационального управления, то есть последовательных и целеустремленных действий со стороны государства для достижения главной цели общественного развития и целевой функции управления.

Важной методологической предпосылкой трансформации концепции управления СЭП на предприятиях является возрождение трудовой мотивации деятельности, в немалой степени определяемой качеством современного работника.

В мире намечилось несколько тенденций в оценке качественной характеристики работника, а именно: повышение квалификационного и образовательного уровня, стремление к сохранению и развитию личности, усиление роли внутренних стимулов к труду, изменение отношения к труду и усиление зависимости качества жизни работника от его удовлетворенности работой. Широкое применение прогрессивной техники и технологии, компьютеризация производства сделали необходимыми непрерывный процесс интеллектуализации труда, резкое снижение удельного веса ручного неквалифицированного труда, повышение уровня общего и специального образования работников. Фактором повышения эффективности материального производства становятся общечеловеческие, личностные, профессиональные, нравственные качества работника. Однако было бы неверно считать; что только желания и интересы руководства предприятия формируют личность работника. Главным фактором этого процесса является объективный процесс развития производительных сил. Развитие личности работника, его постоянное возвышение и самореализация являются самодовлеющими процессами, с которыми приходится считаться. Главное в изменении качества современного работника сводится к преобразованиям в системе трудовой мотивации. По мере реализации чисто материальных потребностей, на "обслуживание" которых ориентировано экономическое вознаграждение, возрастает значение внутренних стимулов к труду. Низшие (врожденные) человеческие потребности (физиологические, сексуальные, экзистенциальные и другие) по мере их удовлетворения теряют свою актуальность. В связи с этим у работника возникают потребности высшего порядка: социальные, заключающиеся в привязанности к коллективу, общении, заботе о другом и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности; престижные, включающие уважение со стороны "значимых других", служебный рост, статус, признание и высокую оценку; и, наконец, духовные, реализуемые через творчество. На определенной ступени развития работник не мыслит своего существования без удовлетворения высших, потребностей. Вместе с тем, говоря об изменении соотношения форм мотивации к труду в сторону внутренних, не следует преувеличивать масштабы их распространения. Этот процесс протекает неоднородно. Наряду с передовыми отраслями производства, прежде всего применяющими компьютеризированную технику, где удельный вес работников, ориентированных на удовлетворение социальных, престижных и моральных потребностей, является довольно высоким, существуют отрасли, где преобладают внешние стимулы к труду. Поэтому было бы ошибочным считать, что вопрос совершенствования и развития материального стимулирования стал второстепенным и малоз-

начительным. Моральные стимулы к работе становятся актуальными и эффективными только при достижении и постоянном развитии до определенного уровня заработной платы, непрерывном совершенствовании методов и форм оплаты труда.

Итак, концепция формирования управления социально-экономическими процессами на предприятиях нефтепромышленного комплекса должна разрабатываться на основе гуманистического подхода. Ее объективную основу должна составлять коллективная форма собственности. Во-первых, главным мотивом труда работника должны являться социализация его личности, возможность самореализации и самовыражения, то есть берут перевес социальные формы привлечения к труду. Во-вторых, предполагается, что полные самореализация и самовыражение работника нефтекомплекса могут осуществиться только в условиях производственной демократии.

Исходя из этих главных положений, в современную концепцию СЭП следует включить ряд принципов, выполнение которых может обеспечить совершенствование социального управления на предприятии, в частности, основные из них: социальная направленность политики предприятия, комплексность, системность, социальное партнерство, адресность, применение научно обоснованной базы. Сущностными принципами являются: справедливое и надлежащее вознаграждение за работу, безопасные и здоровые условия труда, непосредственная возможность использовать и развивать свои способности, удовлетворять свои потребности в самореализации и самовыражении, производственная демократия и правовая защищенность работника, возможность профессионального роста и уверенность в будущем, достойное место работы в человеческой жизни, социальная полезность работы.

Нововведения необходимо начинать с уточнения объектов управления, которыми являются, во-первых, производственный коллектив, во-вторых, производственные условия (в частности техника, технология, организационные и управленческие решения), в-третьих, социальная инфраструктура. При этом подход к составлению программы социального развития коллектива предприятия должен быть различным в зависимости от особенностей и условий функционирования предприятий: по формам собственности, по своим масштабам, по регионам, в которых они располагаются. Для крупных акционерных обществ наиболее эффективной и обеспечивающей демократический подход к управлению является коллективная или коллективно-долевая форма собственности. К настоящему времени уже имеется положительный опыт стран СНГ использования такой формы собственности — "федоровский вариант" (Россия), а также программы ESOP в ведущих зарубежных компаниях. В наиболее трудном положении при решении социальных программ оказались коллективы мелких и средних по размерам предприятий. Не располагая необходимыми средствами для строительства жилья, развития социальной инфраструктуры, они не могут в полной мере удовлетворять культурные, бытовые, оздоровительные потребности работающих. Поэтому удовлетворение нужд работников данных предприятий целесообразнее осуществлять не в форме предоставляемых услуг жилищно-коммунального хозяйства, детских дошкольных учреждений, поликлиник, больниц, профилакториев, домов культуры и других, традиционно сложившихся видов услуг, а в форме заработной платы и социальных выплат, которые работник расходует по своему выбору согласно своим возможностям и личным предпочтениям в потребительском поведении. Функции создания и содержания материально-вещественной базы, необходимой для управления социально-экономическими процессами вне сферы материального про-

изводства, переходят на региональный (территориальный) уровень. Однако для крупных предприятий с уже развитой социальной инфраструктурой данный подход в современных условиях не всегда является определяющим. Стратегия и тактика социального развития коллективов предприятий во многом зависит от того, в каком регионе они расположены. Так, предприятие, расположенное в рабочем поселке, который и сформировался вокруг этого предприятия, вынуждено брать на себя все заботы по жилищному хозяйству, развитию социальной инфраструктуры, местного транспорта, обеспечению культурного и бытового обслуживания как работающих, так и проживающих в нефтедобывающем поселке. Для предприятий, расположенных в городах, складывается другая ситуация. Здесь многие вопросы социально-культурного развития должны взять на себя местные органы управления и решать в централизованном порядке в масштабе всего города.

Опыт развитых стран показывает, что в новых условиях хозяйствования необходимо создание стройной системы управления СЭП, взаимодействующей по всем уровням управления: государство — отрасль — регион — предприятие. Очень важным является формирование механизма функционирования этой системы.

В странах СНГ первые шаги в этом направлении уже сделаны. В частности, в 1992 г. была официально образована "Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений" и определен ее первоначальный состав на основе принципов паритетного представительства, полномочности, равноправия и взаимной ответственности сторон социального партнерства — представителей правительства Российской Федерации, российского объединения профсоюзов и объединения предпринимателей (работодателей). Кроме того, необходимым условием нововведений по разработке механизма согласования интересов на всех уровнях управления является обеспечение правовой основы для уровней: отрасль — регион — предприятие. На отраслевом уровне регулирование социально-трудовых отношений определяется отраслевым соглашением, на уровне региона — специальным. На предприятиях правовой основой согласования социально-экономических интересов работников и работодателей является коллективный договор.

Оценка параметров качества программ управления СЭП на предприятиях представляет собой важный этап в реализации принципов гуманистической концепции. Без разработки конкретного инструментария проведения оценки невозможно установление стартовых позиций, разработка мероприятий и определение эффективности внедрения программ.

Всесторонний и конкретный анализ, на основании которого можно принимать решение при проведении мероприятий по разработке и внедрению программ управления СЭП, возможен с привлечением системы оценок, учитывающих все стороны механизма управления социально-экономическими процессами на предприятиях: технику, организацию, состояние внешней среды, содержание работы, то есть объективные условия, а также потребности личности.

Таким образом, анализ процессов, происходящих в нефтепромышленных комплексах стран переходного периода, выявил неподготовленность государственных структур к регулированию рыночных отношений, обнаружил недостаточность традиционных методов и механизмов управления, вызвал необходимость формирования новых систем управления, в структуре которых важное место должна занимать система управления социально-экономическими процессами. Использование последних позволит повысить эффективность функционирования и развития нефтепромышленных комплексов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Асвадуров К.* Новый уровень управления предприятием // Нефть и капитал. № 10. 1997. С. 84.
2. *Алешиникова В.И.* Формирование в России рынка консультационных услуг по управлению и экономике для предприятий нефтепереработки и нефтехимии // Нефтепереработка и нефтехимия: Информ. сб. Вып. 3. М., 1997. С. 3.
3. *Беззубое А., Леонов А.* Какой должна быть система управления нефтедобычей // Нефть России. 1997. Ме 3.
4. *Войсков М.И., Страхов А.И., Кобзарь И.Н., Максutow Н.Х., Будовой В.И.* Мотивация и стимулирование труда различных социально-профессиональных групп работников // Экономика и управление нефтегазовой промышленности. № 5—6. 1996. С. 12.
5. *Гагаринская Г.П., Меркулова Е.В.* Выбор системы оплаты труда в нефтяных компаниях // Нефтепереработка и нефтехимия: Информ. сб. Вып. 1. М., 1997.
6. *Зайцев Е.К.* Управление обслуживанием нефтегазодобывающего производства России и стран СНГ. М.: Недра, 1995.
7. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. М., 1993.
8. *Клей К* и др. Становление рыночной экономики в странах Восточной Европы. М., 1994.
9. *Мексон М., Альберт М., Федоруи Ф.* Основы менеджмента. М., 1994.
10. *Максutow Н.Х., Панеев В. М.* К вопросу-создания и функционирования системы мониторинга в области социально-трудовой сферы нефтяной промышленности // Экономика и управление нефтегазовой промышленности. № 10—11. С. 22.
11. *Пол Хейсе.* Экономический образ мышления. М., 1994.
12. *Смит Дж.В.* и др. Финансовое управление компаний. М., 1995.
13. *Соколинский В., Исалова М.* Финансовый механизм экономической политики / РЭЖ. 1995. № 11.
14. *Сухов М.В., Гагаринская Г.П.* Оценка труда работников нефтеперерабатывающего комплекса // Нефтепереработка и нефтехимия: Информ. сб. Вып. 1. М., 1997. С. 17.
15. *Сакс Х.* Рыночная экономика в России. М.: Экономика, 1994.
16. *Санталайнен Т* и др. Управление по результатам. М., 1993.
17. *Телегина Е.А.* Управление финансами в новом качестве // Нефть и бизнес. № 1. 1995. С. 14.
18. *Телегина Е.А.* Экономическая реформа и подготовка менеджеров для нефтяных корпораций // Нефть и бизнес. № 1. 1997. С. 30.
19. *Тимофеев А.В.* Опыт зарубежных компаний топливно-энергетического комплекса по моральному и материальному неденежному стимулированию персонала // Экономика и управление нефтегазовой промышленности. 1996. № 12. С. 32.
20. *Народный капитализм по-сургутски* // Рынок нефтегазового оборудования СНГ: Аналит. журнал. 1997. № 8, сент.
21. *Фейзли А.* Общее и промышленное управление. М., 1992.
22. *Финансовые аспекты рыночной экономики.* М., 1994.