

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.273.03,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФГБОУ ВО «ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕР-
СИТЕТ», МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА НАУК
аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 31.01. 2020 г. № 1

О присуждении Гайсиной Люцие Мугтабаровне, гражданство РФ, уче-
ной степени доктора социологических наук.

Диссертация «Социально-ориентированное управление на предприя-
тиях нефтегазового комплекса в условиях трансформации: синергетический
подход» в виде рукописи по специальности 22.00.08 – Социология управле-
ния выполнена в Федеральном государственном бюджетном образователь-
ном учреждении высшего образования «Тюменский индустриальный универ-
ситет» на кафедре маркетинга и муниципального управления.

Диссертация принята к защите «14» октября 2019 г., протокол № 1.

Соискатель Гайсина Люция Мугтабаровна, гражданство российское,
доцент кафедры социальных и политических коммуникаций (новое название
кафедры «Политология, социология и связи с общественностью» с 16.09.2019
г.) ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический универ-
ситет».

В 1985 году окончила Башкирский государственный педагогический
институт по специальности «Немецкий и английский языки». Диссертация на
соискание учёной степени кандидата социологических наук защищена в 2009
году в диссертационном совете Д 212.013.05, созданном при ГОУ ВПО
«Башкирский государственный университет» на тему: «Управление персона-
лом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные соци-
альные приоритеты» по специальности 22.00.08 – Социология управления.

В период подготовки докторской диссертации являлась докторантом
ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет» по направлению
39.06.01 Социологические науки (направленность 22.00.08 - Социология
управления).

Научный консультант – доктор социологических наук, профессор Белоножко Марина Львовна, заведующая кафедрой маркетинга и муниципального управления ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет».

Официальные оппоненты:

1. Рой Олег Михайлович, гражданство российское, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой региональной экономики и управления территориями ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

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

3. Рачипа Андрей Валерьевич, гражданство российское, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии, истории и политологии ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» в своем заключении, составленном Тарадановым Александром Ардалионовичем, доктором социологических наук, доцентом кафедры социальной работы и социологии, утвержденным проректором по научной работе ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», доктором физико-математических наук, профессором Бычковым Игорем Валерьевичем, указала, что анализ текста диссертационной работы позволяет признать теоретическую значимость для социологической науки следующих положений: обоснование содержания трансформационных изменений, происходящих в современном обществе, которые протекают на разных уровнях и модифицируют систему социального управления на основе самоорганизации и полисубъектной среды; обоснование синергетического подхода в каче-

стве базового теоретического положения, дополняющего и развивающего теоретико-методологические аспекты исследовательских подходов к пониманию сущности и роли системы управления в процессе социального развития организации; обоснование пересмотра системы управления предприятием нефтегазового комплекса с целью развития горизонтальных связей, обеспечивающих вовлечение персонала в управленческий процесс с целью развития адаптивных свойств и сохранения устойчивости в изменяющихся условиях; обоснование нового направления современных исследований социологии управления, открывающую возможность переосмысления методологических подходов к трансформации систем управления, на основе разработанной автором социально-ориентированной концепция синергетического управления организацией.

На диссертацию и автореферат поступило шесть отзывов от: Тихонова Александра Васильевича, доктора социологических наук, профессора, руководителя Центра социологии управления и социальных технологий Института социологии РАН (г. Москва); Василенко Людмилы Александровны, доктора социологических наук, профессора кафедры организационного проектирования систем управления Института государственной службы и управления ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства государственной службы при Президенте Российской Федерации» (г. Москва); Захарова Павла Николаевича, доктора экономических наук, профессора, директора Института экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых» (г. Владимир); Ульяновского Виктора Ивановича, доктора социологических наук, профессора кафедры государственного и муниципального управления Высшей школы экономики, управления и права ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова» (г. Архангельск); Проказиной Натальи Васильевны, доктора социологических наук, доцента, заведующей кафедрой социологии и информационных технологий Среднерусского института управления, Орловского филиала Российской академии народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ (г. Орёл); Шайхисламова Рафаэля Бадретдиновича, доктора социологических наук, профессора, заведующего кафедрой социологии и работы с молодёжью ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет» (г.Уфа).

Замечания в отзывах на автореферат следующие:

Не приведёт ли декомпозиция системы управления предприятием нефтегазового комплекса, ориентированной на децентрализацию управленческих отношений внутри вертикально-интегрированных компаний (с.31) к непоправимым последствиям, когда речь идёт о стратегических объектах?; возможно ли учитывать синергетические эффекты, формируемые в социальной среде предприятия, в управленческой деятельности компаний нефтегазового комплекса это, в ситуации многократного разрыва в уровне оплаты труда топ-менеджеров и рядовых сотрудников предприятия?; будет ли работать в ситуации многократного разрыва в уровне оплаты труда топ-менеджеров и рядовых сотрудников метод реализации принципов социально-ориентированного управления: «Формирование и поддержание организационной культуры, транслирующей ценность сотрудников»?; на основании каких количественных и качественных характеристик был определён достаточно высокий потенциал управленческих работников, который определяет возможность изменения управленческих ролей и декомпозиции внутренней среды предприятия (с.31)?; можно ли, как пишет автор, не разрушая сложившиеся отношения, формировать устойчивое, жизнеспособное социальное пространство?; не могу согласиться с утверждением, что «синергетический подход в рамках социологического дискурса еще практически не исследован» (С. 15); следует отметить, что введение полисубъектности и социально-ориентированной синергетической концепции управления могут вызвать не только позитивные изменения, но и иметь негативные последствия; в автореферате, к сожалению, отсутствуют содержательные характеристики управленческих уровней вертикально-интегрированных нефтяных компаний в интерпретации синергетического подхода и концепции социально-

ориентированного управления, а также не учитывается современный потенциал цифровизации управления; возможно ли применение социально-ориентированной синергетической концепции управления на основе применения ресурса проектной деятельности на предприятиях, где отсутствует многоступенчатость системы управления, как в вертикально-интегрированных нефтяных компаниях?

Соискатель имеет 156 опубликованных по теме диссертации работ, общим объёмом 99,2 печатных листа, в том числе 3 монографии, 14 публикаций, индексированных в международных базах данных Scopus и WoS и 22 статьи в научных журналах и изданиях, которые включены в перечень российских рецензируемых научных журналов и изданий для опубликования основных научных результатов диссертаций.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Gaisina L.M. Corporate staff identity as a factor of increasing labor productivity / L.M. Gaisina, E.S. Gareev, N.E. Valitova, N.G. Khairullina, O.V. Ustinova. // Mediterranean Journal of Social Sciences.- MCSER Publishing, Rome-Italy, 2015.- Vol. 6, No. 5, pp. 274-285.
2. Gaisina L.M. Deliberate reorganization of the system of social relations in oil and gas companies in the period of changes in economics. / L.M. Gaisina, M.L. Belonozhko, V.V. Maier, N.Kh. Abdrakhmanov, E.A. Sultanova. // Espacios. 2017, Vol. 38 (N° 48), p.12.
3. Gaisina L.M. Principles and methods of synergy modeling of management system at oil and gas sector's enterprises. / L.M. Gaisina, M.L. Belonozhko, N.A. Tkacheva, N.Kh. Abdrakhmanov, N.V. Grogulenko. // Espacios. 2017, Vol. 38 (N° 33), p.5.
4. Gaisina L.M. Russian Energetic Industry Enterprises: Social Orientation of the Information Management. / L.M. Gaisina, O.I. Kolesnikova, A.V. Medvedeva, A.R. Fayruzova, E.L. Efimenko, E.V. Lopatina. // Journal of Environmental Management and Tourism. 2017, Volume VIII, Fall, № 5(21). pp.1119-1131.

5. Gaisina L.M. Social management systems' modeling based on the synergetic approach: methods and fundamentals of implementation. / L.M. Gaisina, O.M. Barbakov, Yu.I. Koltunova, E.V. Shakirova, E.G. Kostyleva. // Academy of Strategic Management Journal. 2017. Volume 16, Special Issue 1, pp. 82-94.
6. Gaisina L.M. Improving the quality of competence-oriented training of personnel at industrial enterprises. / V.D. Sekerin, L.M. Gaisina, N.V. Shutov, N.Kh. Abdrakhmanov, N.E. Valitova. // Quality-Access to Success, August. 2018, Vol. 19, No. 165, p. 68-72.
7. Гайсина, Л.М. Современные социальные технологии подбора кадров в российских нефтегазовых компаниях // Вестник Башкирского университета. 2010. – Т. 15. - № 4. – С. 1264-1268.
8. Гайсина, Л.М. Социальная устойчивость российских нефтегазовых компаний в условиях кризиса // Вестник Башкирского университета. 2011. – Т. 16. - № 4. – С. 1152-1156.
9. Гайсина, Л.М. Архитектура социальных приоритетов в российских компаниях нефтегазового комплекса // Вестник Поморского университета. Серия Гуманитарные и социальные науки. 2011. - № 6. – С. 65-73.
10. Гайсина, Л.М. Новый этап эволюции социальной ответственности нефтегазовых компаний // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. - № 3 (33). - С. 71-75.
11. Гайсина, Л.М. Формирование модели механизма трансформации системы управления персоналом // Власть - 2015. - № 3. - С. 76-81.
12. Гайсина, Л.М. Смена парадигмы управления как фактор трансформации института управления персоналом // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2015. - № 1 (44). - С. 15-18
13. Гайсина, Л.М. Адаптивное управление в условиях социальных перемен // Современные проблемы науки и образования: электр. науч. журнал. – 2015. – № 1-1; URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19583>.

14. Гайсина, Л.М. Оценка качества действующих систем управления человеческим потенциалом // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2016. - № 1 (48). - С. 6-10.
15. Гайсина, Л.М. Синергетический подход и его применение в исследовании организационных структур и систем управления: возможности и ограничения // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. 2016. - № 3 (17). - С. 155-162.
16. Гайсина, Л.М. Мотивация и демотивация персонала (результаты социологических исследований) // Человек. Общество. Инклюзия. 2017. - № 2 (30). - С. 38-44.
17. Гайсина, Л.М. Формирование современной системы управления персоналом нефтегазовых предприятий России: оценки и перспективы. - Уфа: Издательство "Восточная печать", 2015. – 256 с.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается наличием у оппонентов значительного числа публикаций в области социологии управления, исследования генезиса содержания трансформационных процессов, их влияния на изменения управленческой парадигмы, где во главу угла выходит человек, его профессиональные, личностные свойства и возможность их реализации в процессе самоорганизации, которое исследуется через призму синергетического подхода.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

- выявлено содержание трансформационных изменений, происходящих в современном обществе, которые протекают на разных уровнях и модифицируют систему социального управления на основе самоорганизации и полисубъектной среды;

- определено, что ключевыми концептами современной парадигмы управления являются: характер взаимодействия внутренней и внешней среды организации; отношение внутри системы управления (субъект-объект); роль, потребности и функции человека в системе управления, что обосновывает

доминирующую роль этого социального ориентира в управленческой парадигме и диктует необходимость перехода к социально-ориентированному управлению, под которым понимается целенаправленное воздействие управленческой системы на состояние внешней и внутренней сред, совокупность которых и определяет социальные реалии жизнедеятельности организации;

- обоснована необходимость перехода от традиционного подхода к исследованию систем управления к синергетическому, позволяющему учитывать и условия трансформации, и возрастание роли социальных ориентиров управления, что существенно повышает эффективность управленческих действий;

- доказано, что сочетание управления и самоуправления позволяет аккумулировать базовые управленческие ресурсы и активизировать ресурсы индивидов, групп, горизонтальных управленческих структур, их творческий, инновационный потенциал для достижения целей функционирования, развития социальной системы, формирования синергетических эффектов и противостояния энтропийным тенденциям;

- доказано, что формирование социально-ориентированного управления на основе самоорганизации, субъектно-субъектной основы управления и вовлечения персонала организаций в качестве управленческого ресурса возможно только при декомпозиции системы управления предприятием нефтегазового комплекса, ориентированной на децентрализацию внутри вертикально-интегрированных компаний, формирование проектно-матричной организационной структуры, основанной на принципах проектного управления;

- обоснована и эмпирически подтверждена необходимость переориентации проектного управления, активно используемого в системе управления предприятиями нефтегазового комплекса, с финансово-экономических и производственных целей на социальные ориентиры;

- выявлена система аттракторов в управлении нефтегазовой компанией, где ключевым аттрактором, определяющим в дальнейшем содержание таких социальных компонентов системы управления как коммуникативная среда

предприятия, роль лидера и стиль управления, система мотивации сотрудников, становится процесс самоорганизации;

- разработана модель применения синергетического подхода в рамках концепции социально-ориентированного управления, которая демонстрирует возможности использования принципов синергетики в управлении социальными системами.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- доказана необходимость изменения социологического подхода к управлению организациями - с социально-технократического на социально-ориентированный синергетический, чем и определяется вклад в современную социологию управления, обогащая систему знаний новыми моделями управленческих воздействий;

- использован применительно к проблематике диссертации комплекс методов социологического исследования: системный, диалектический, метод структурно-функционального анализа, консенсуса и конвенциональности субъектов взаимодействия в условиях самоорганизации и субъектно-субъектной природы управления; методологические идеи дискурсии и социального конструкционизма, в комплексе с интеграцией, дифференциацией, абстрагированием, дедукцией, анализом и синтезом были получены объективные знания о специфике социально-ориентированного синергетического управления, а также качественные и количественные методы сбора социологической информации: наблюдение, анкетный и экспертный опросы, контент-анализ, проектирование возможных условий реализации концепции социально-ориентированного управления с позиции синергетического подхода, основанной на разработанных с участием сотрудников предприятий критериях оценки эффективности управляющих воздействий;

- в ходе теоретического анализа доказано, что многоаспектность содержания и многозадачность современной системы управления предприятием нефтегазового комплекса требуют пересмотра теоретико-методологического подхода к управлению в сторону принципов синергетики,

которая рассматривает функционирование открытых сложных систем в условиях неопределенности;

- раскрыты противоречия в системе управления предприятиями нефтегазового комплекса: в условиях трансформаций (социальных, политических, экономических, управленческих) крупное предприятие может существовать с помощью неизменной внутренней социальной среды, не статичной, а постоянно развивающейся системы социальных связей и отношений между сотрудниками, однако важной проблемой становится адаптивность социального пространства предприятия к этим изменениям;

- изложен ряд базовых теоретических положений, который обосновал использование синергетического подхода для получения нового социологического научного знания о социальных ориентирах управления в условиях постоянных трансформаций, который позволил сформировать новые концептуальные позиции социально-ориентированного управления предприятиями нефтегазового комплекса.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

- разработана синергетическая концепция социально-ориентированного управления, которая построена с учетом трансформаций различных уровней проявления, доказана необходимость развития самоорганизации как новой формы управленческого взаимодействия, формирующей условия для выстраивания социальных ориентиров и формирования синергетических эффектов, обеспечивающих устойчивое развитие предприятий нефтегазового комплекса;

- определено, что внедрение в традиционную организационную структуру предприятия элементов проектно-матричной структуры управления позволит переформатировать существующую проектную деятельность на усиление социальных ориентиров, включенность профессиональных и личностных качеств сотрудников в решение управленческих задач и формирование синергетических эффектов социального, организационного и экономиче-

ского содержания для эффективного функционирования в трансформационных условиях;

- представлены предложения и рекомендации, которые направлены на совершенствование системы управления предприятием нефтегазового комплекса и могут быть применены при реализации обучающих социальных программ и тренингов для сотрудников и руководителей предприятий по развитию корпоративной социально-ориентированной организационной культуры. Представленные особенности социально-ориентированного управления с учетом принципов и положений синергетики позволяют удовлетворить систему социальных потребностей групп и коллективов в рамках предприятия, создать систему социальной интеграции работников и руководителей в единое целое. Авторские методики могут быть использованы руководителями предприятий нефтегазового комплекса при проектировании систем управления и систем социальной защиты работников предприятия;

- определены перспективы применения социально-ориентированного синергетического управления предприятиями нефтегазового комплекса в современных кризисных условиях, которое является инновационным решением актуальных проблем и направлено на формирование в промышленной сфере институтов социального управления, специализированных профессиональных сообществ и управленческих коллективов, осуществляющих социально-организационную работу в масштабах каждого конкретного предприятия.

Другие научные достижения, свидетельствующие о научной новизне и значимости полученных результатов, состоят в том, что:

- определено новое направление современных исследований социологии управления, открывающее возможность переосмысления методологических подходов к трансформации систем управления.

- представлены социальные механизмы и технологии, позволяющие, не разрушая сложившиеся отношения, сформировать устойчивое, жизнеспособное социальное пространство, которое в любых условиях сможет сохранить

предприятие за счет внутреннего потенциала работников (синергетический эффект).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

- теория взаимосвязи социально-ориентированного управления в условиях трансформации и синергетического подхода построена на методологической основе по проблематике исследования, согласуется с современными теоретическими подходами, статистическими данными и эмпирическими исследованиями по теме диссертации;

- идеи работы базируются на анализе особенностей организационных структур, специфики функционирования систем управления, движения информационных потоков предприятий нефтегазового комплекса Башкортостана и Тюменского Севера в условиях трансформации, а также на актуализации применения принципов синергетики для социальных систем как условие противостояния их энтропийным тенденциям, обеспечение их свойствами эмерджентности через призму синергетического подхода;

- сопоставимость авторских данных с результатами теоретических и эмпирических исследований, полученными другими учеными в области представленной проблематики;

- непротиворечивость и доказательность выводов, сделанных автором на основе комплексного подхода к исследованию социальных проблем;

- использование современных методов сбора и обработки информации: для выделения аттрактора в системе управления на предприятиях нефтегазового комплекса был проведен экспертный опрос (N=72); для выявления качества социально-ориентированного управления на предприятиях нефтегазовой отрасли проведён комплекс социологических исследований, который состоял из трёх этапов: 1 этап – определение информационно-коммуникативных характеристик систем управления предприятиями нефтегазового комплекса (использован метод экспертных оценок для анализа формализованных информационных потоков и социологический опрос для исследования межличностных коммуникаций (N=95)); 2 этап – исследование эффективности си-

системы управления (проведён опрос руководителей (N=627) и работников нефтегазовой отрасли (N=1500)); 3 этап – анализ условий вовлеченности сотрудников в процесс управления предприятием (социологический анализ трудовой мотивации, применён метод анкетирования (N=1500)); был использован системный подход для объединения полученных данных и представления на этой основе модели социально-ориентированного управления; осуществлено проектирование возможных условий реализации концепции социально-ориентированного управления с позиции синергетического подхода, основанной на разработанных с участием сотрудников предприятий критериях оценки эффективности управляющих воздействий.

Личный вклад состоит в: формировании теоретико-методологических позиций и категориально-понятийного аппарата; непосредственном участии в получении исходных данных и проведении научных исследований; обработке первичной информации и авторской интерпретации эмпирических данных; апробации результатов исследования в ходе педагогического процесса и подготовке публикаций по выполненной работе.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной проблемы и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается: комплексным анализом теоретико-методологических подходов; наличием непротиворечивой методологической платформы, реализацией последовательного плана исследования; многоаспектностью эмпирических исследований; концептуальными выводами и взаимосвязанными прикладными рекомендациями по данной теме.

Диссертационный совет пришёл к выводу о том, что диссертация представляет собой научно-квалификационную работу, которая соответствует критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 и принял решение присудить Гайсиной Люцие Мугтабаровне учёную степень доктора социологических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 20 человек, из них 8 докторов наук по специальности 22.00.08 – Социология управления, участвовавших в заседании из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за присуждение учёной степени - 17 человек, против присуждения учёной степени – 3, недействительных бюллетеней - нет.

Председатель
Диссертационного совета



Ю.М. Конев

Ученый секретарь
Диссертационного совета



Л.В. Ребышева



«31» января 2020 г.