

Люция Мугтабаровна ГАЙСИНА<sup>1</sup>

УДК 331.108.2:622.276

## ОЦЕНКА КАЧЕСТВА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (СУП) ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

<sup>1</sup> кандидат социологических наук,  
доцент кафедры истории и культурологии  
Уфимского государственного нефтяного технического университета  
glmug@mail.ru

### Аннотация

Несмотря на кризисное состояние отрасли, нефтегазовая промышленность продолжает оставаться весьма конкурентоспособным работодателем. Один из наиболее высоких уровней заработной платы и развернутый социальный пакет повышают привлекательность предприятий нефтегазовой отрасли для притока новых кадров. В то же время тяжелые условия труда, суровый климат, повышенная ответственность, требующая от работников соблюдения жесткой дисциплины, ведут к высокому уровню текучести кадров. В этих условиях особое место занимают вопросы качества системы управления персоналом.

В статье представлено авторское исследование, построенное на выявлении наиболее важных критериев качества управления персоналом для предприятий нефтегазовой отрасли и основанное на главных принципах синергетического подхода, рассматривающих организацию как сложную, открытую, саморазвивающуюся систему. В результате социологического исследования выявлены наиболее важные критерии качества системы управления для сотрудников предприятий нефтегазовой отрасли. Сделан вывод о том, что отраслевая специфика, требующая построения крупных вертикально-интегрированных корпораций, а также многоуровневость систем управления существенно затрудняют процессы информационного обмена между рядовыми сотрудниками и руководством средних и высших звеньев.

---

**Цитирование:** Гайсина Л. М. Оценка качества системы управления персоналом (СУП) по результатам опроса работников организаций нефтегазовой отрасли / Л. М. Гайсина // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. Том 2. № 1. DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-1-42-55

---

**Ключевые слова**

Система управления персоналом, нефтегазовая отрасль, оценка качества.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-1-42-55**

Говоря о проблемах управления персоналом, социологи и экономисты зачастую ограничиваются исследованием исключительно системы мотивации. Однако, по нашему глубокому убеждению, не менее важную роль в обеспечении комфортных условий труда играет и качество системы управления персоналом. Ее понятность и справедливость, социально-психологический комфорт в отношениях между менеджерами и подчиненными, налаженная система обратной связи, обеспечение психологической вовлеченности сотрудников в процессы управления играют не менее важную роль, чем премирование и вручение грамот. А в периоды социально-экономических кризисов, когда материальные возможности стимулирования труда становятся ограниченными, понятные, справедливые, комфортные отношения рядовых сотрудников с управляющим персоналом зачастую становятся ведущим стимулом к сохранению места работы.

Следует отметить, что в последние годы качеству систем управления персоналом (далее — СУП) уделяется все больше внимания со стороны социологов, экономистов, психологов.

Понятие качества управления персоналом впервые возникло в рамках модели «Всеобщего контроля качества» (TQC-менеджмент, или Total Quality Control), критерии качества продукции были предложены в 1905 г. Ф.У. Тейлором. Его система устанавливала их на каждом этапе производства и предполагала поэтапный контроль, позволявший своевременно отбраковывать продукцию с дефектами, не допуская ее на последующий этап производства [4, с. 28].

Модель «всеобщего контроля качества» была разработана в начале 50-х гг. XX в. А. Фейгенбаумом. В ее основу легли труды Ф. Тейлора, работы по контролю качества Г. Доджа, Г. Роминга, В. Шухарта, положения административной классической школы управления (Г. Эмерсон, Г. Форд), также широко использованы основные постулаты «школы человеческих отношений» Ф. Херцберга, Э. Мейо, А. Маслоу [10, с. 34].

В основе концепции тотального контроля качества лежали следующие постулаты: отношение к любому сотруднику организации как к производителю, потребителем услуг которого являются либо другие сотрудники организации, либо внешние потребители. С этой позиции может быть оценено качество работы каждого сотрудника, в том числе и управляющего персонала [5, с. 94].

Принципы TQC-менеджмента были впервые внедрены в работу нескольких японских предприятий в 50-60-х гг. Э. Демингом. Ему по праву приписывают ведущую роль в создании «японского экономического чуда» — небывалого подъема экономики страны в 70-90-е гг. XX в. Он предложил отказаться от то-

тального количественного контроля, отдав предпочтение критериям качества, развитию организационной культуры, сотрудничества, наставничества, профессиональной гордости работников организации.

В дальнейшем понятие качества СУП вышло за рамки TQC-менеджмента и получило широкое развитие в социологии труда [1] и в менеджменте персонала [6]. Во многих крупных международных корпорациях (IBM, «Роял Датч/Шелл», «Дженерал моторс», «Экссон») стали традиционными социологические опросы сотрудников об удовлетворенности системой управления персоналом.

В последние десятилетия вопросам качества СУП организации уделяют внимание и основатели синергетического подхода в социологии труда [7, с. 152-160], однако критерии качества системы до сих пор четко не выработаны. Нет их и среди сторонников синергетического подхода к социологии организации.

В связи с этим свое исследование мы построили на выявлении наиболее важных критериев качества управления персоналом для предприятий нефтегазовой отрасли, основываясь на основных принципах синергетического подхода, рассматривающих организацию как сложную, открытую, саморазвивающуюся систему, а именно [8]:

- способность к самоорганизации;
- открытость для внешних воздействий;
- неравновесность, неустойчивость внутренних процессов;
- направленность (необратимость) эволюционного процесса в организации;
- нелинейность социально-экономических изменений организации, непропорциональность внешним изменениям;
- переменчивость целей организации в процессе саморазвития.

С учетом данных принципов наше исследование качества управления персоналом на предприятиях нефтегазовой отрасли, проведенное в 2012-2015 гг., включало в себя два этапа. Первый предполагал опрос персонала предприятий нефтегазовой отрасли на предмет наиболее важных критериев качества СУП (из набора наиболее общих и признаваемых большинством авторов критериев качества [2]). На втором этапе проводилась оценка персоналом своих предприятий по данным критериям качества. Всего были опрошены 1500 чел., работающих на предприятиях нефтегазовой отрасли Республики Башкортостан и Тюменского Севера.

Демографические характеристики опрошенных представлены в табл. 1.

Как видно из результатов, большинство респондентов — мужчины (69,8%) в возрасте от 18 до 40 лет (58,7%), что соответствует распределению работников в среднем по отрасли [9, с. 101-110]. Женщины составляют чуть менее трети всех занятых. Представляется, что это напрямую связано с особенностями условий труда (вредные химические производства, тяжелый физический труд, суровые климатические условия, вахтовые методы организации труда, требующие отрыва от семьи и дома). Все это предъявляет к сотрудникам нефтегазовой

Таблица 1

## Распределение респондентов по полу и возрасту

№	Возраст, лет	Мужчины		Женщины		Всего	
		Человек	Доля, %	Человек	Доля, %	Человек	Доля, %
1	От 18 до 20	149	9,9	0	0,0	149	9,9
2	От 21 до 30	418	27,9	112	7,5	530	35,3
3	От 31 до 40	314	20,9	244	16,3	558	37,2
4	От 41 до 50	94	6,3	59	3,9	153	10,2
5	От 51 до 60	53	3,5	23	1,5	76	5,1
6	Старше 60	19	1,3	15	1,0	34	2,3
	Всего	1047	69,8	453	30,2	1500	100,0

отрасли особые требования (сила, выносливость, физическое здоровье, готовность к частым переездам, высокая скорость адаптации к новым условиям).

В табл. 2 представлено распределение респондентов по уровню образования и стажу работы.

По результатам большинство респондентов имеет высшее (51,4%) и среднее профессиональное образование (29,1%), 6,1% имеет ученую степень, что свидетельствует о высокой конкурентоспособности отрасли на рынке труда и регулярном притоке квалифицированных кадров. Большинство из них (83,3%) работают по своей специальности. Однако при этом большая часть опрошенных респондентов работает на предприятиях нефтегазовой отрасли менее 10 лет (86,7%), что говорит о высоком уровне текучести кадров, характерном для отрасли в целом.

Далее мы проанализировали группы критериев, предъявляемых к руководству предприятий по данным литературы, и выбрали 7 наиболее распространенных: справедливость системы управления, ясность требований, этичность поступков начальства, доступность и открытость для общения, обеспечение возможностей для карьерного и личностного роста, безопасность трудового процесса, оперативность реагирования на изменения [3]. Затем мы предложили респондентам распределить их по степени важности. По результатам опроса был составлен рейтинг показателей качества СУП (табл. 3).

Характерно, что персонал предприятий нефтегазовой отрасли распределил данные критерии следующим образом: на первом месте — справедливость руководства, на втором — ясность требований, на третьем — безопасность труда.

Очевидно, что оптимальная организация трудового процесса, где каждый член персонала имеет четкие представления о своих трудовых обязанностях и

Таблица 2

## Распределение респондентов по уровню образования и стажу

№	Показатель	Мужчины		Женщины		Всего	
		Человек	Доля, %	Человек	Доля, %	Человек	Доля, %
1	<b>Уровень образования</b>						
	среднее и ниже	159	10,6	42	2,8	201	13,4
	среднее профессиональное	313	20,9	124	8,3	437	29,1
	высшее	512	34,1	259	17,3	771	51,4
	наличие ученой степени	63	4,2	28	1,9	91	6,1
2	<b>Соответствие образования занимаемой должности (работа по специальности)</b>						
	Да	878	58,5	372	24,8	1250	83,3
	Нет	113	7,5	71	4,7	184	12,3
	Не совсем	56	3,7	10	0,7	66	4,4
3	<b>Стаж работы</b>						
	до 5 лет	493	32,9	148	9,9	641	42,7
	5-10 лет	388	25,9	272	18,1	660	44,0
	более 10 лет	166	11,1	33	2,2	199	13,3
	Всего	1047	69,8	453	30,2	1500	100,0

месте в структуре организации, где обязанности между сотрудниками распределяются справедливо и равномерно, где существует четкая, ясная и справедливая система поощрений и наказаний, а условия труда максимально безопасны, ассоциируется персоналом с качеством управленческих процессов. В то же время такие критерии, как доступность и открытость руководства, а также личностные качества руководителей (этичность поступков) для крупных предприятий нефтегазовой отрасли теряют свою актуальность (в отличие от предприятий малого и среднего бизнеса).

Характерно, что рейтинг респондентов имеет четко выраженные гендерные отличия. Первое место, как у мужчин, так и у женщин, занимает справедливость руководства. Однако, если для мужчин на втором месте стоит ясность требований, то у женщин — безопасность труда. Кроме того, для мужчин важнее карьерный рост, в то время как для женщин — личностные характеристики руководителей.

Таблица 3

**Распределение критериев качества управления по степени важности  
(по результатам опроса сотрудников предприятий нефтегазовой отрасли)**

№	Показатель	Всего		Мужчины		Женщины	
		Рей- тинг	Доля отметив- ших, %	Рей- тинг	Доля отметив- ших, %	Рей- тинг	Доля отметив- ших, %
1	Справедливость руководства	1	69,9	1	84,3	1	72,4
2	Этичность поступков начальства	5	34,1	5	45,8	4	42,8
3	Ясность требований	2	59,2	2	72,5	3	57,5
4	Доступность и открытость для общения	7	16,1	7	21,9	6	29,1
5	Обеспечение возмож- ностей для карьерного и личного роста	4	50,4	3	69,6	5	36,5
6	Безопасность трудового процесса	3	50,8	4	63,2	2	62,4
7	Оперативность реагирования на изменения	6	19,5	6	32,7	7	18,8

Далее респондентам было предложено оценить руководство собственного предприятия по каждому из критериев по шкале от 1 («плохо») до 5 («отлично») баллов.

Оценка персоналом предприятий нефтегазовой отрасли своего руководства по шкалам «справедливость», «ясность требований» и «безопасность труда» представлена в табл. 4.

Как видно из результатов, наиболее важный критерий качества — справедливость руководства — большинство респондентов оценили как «удовлетворительную» (средний балл 3,3), причем женщины в данном вопросе оказались более требовательными, чем мужчины. Так, они чаще полагают, что распределение трудовых обязанностей и система наказания на их предприятии несправедливы. В то же время они склонны значительно более высоко оценивать справедливость системы поощрений, что говорит о более высокой удовлетворенности женщин распределением материальных благ (средний балл 4,4 против 3,9 — у мужчин).

Таблица 4

**Оценка респондентами своего руководства по шкалам «справедливость»,  
«ясность требований» и «безопасность трудового процесса»**

№	Показатель	Мужчины	Женщины	Всего
<b>Справедливость руководства</b>				
1	Справедливость распределения трудовых обязанностей	3,5±0,58	3,0±0,42	3,1±0,55
	Справедливость системы поощрений	3,9±0,42	4,4±0,51	4,1±0,48
	Справедливость принятой на производстве системы наказаний	2,9±0,59	2,2±0,40	2,7±0,55
	Справедливость руководства в целом	3,4±0,51	3,2±0,39	3,3±0,48
<b>Ясность требований (от 1 до 5 баллов):</b>				
2	Четкость должностных инструкций	4,2±0,32	3,8±0,41	4,0±0,34
	Четкость распределения текущих заданий	3,2±0,43	2,8±0,32	3,1±0,41
	Четкость постановки сроков исполнения	3,7±0,40	4,1±0,49	3,8±0,43
	Средний балл	3,7±0,40	3,5±0,42	3,6±0,40
<b>Безопасность производственного процесса (от 1 до 5 баллов):</b>				
3	Безопасность и комфортность рабочего места	4,7±0,31	4,3±0,41	4,5±0,33
	Безопасность рабочего процесса	4,2±0,42	3,9±0,53	4,1±0,45
	Социальная защита	4,8±0,32	4,5±0,41	4,7±0,36
	Средний балл	4,6±0,35	4,2±0,45	4,4±0,35

По шкале «ясность требований» качество управленческих процессов на предприятиях нефтегазовой отрасли оценено более высоко — в 3,6 балла. Большинство респондентов позитивно оценивают ясность и четкость должностных инструкций (средний балл 4,0 — «хорошо»), но также отмечают недостаточную четкость в формулировании текущих и срочных заданий (средний балл 3,1 — «удовлетворительно»). Очевидно, это связано со сложной структурой крупных предприятий отрасли, большинство из которых (до 90%) входит в 10 крупнейших, вертикально интегрированных нефтегазовых корпораций [11].

Наиболее высокую оценку получил такой критерий, как «безопасность условий труда». Большинство респондентов оценивают его на «хорошо» и «отлично» (средний балл 4,4). Причем высокую оценку получило качество социальной защиты работников предприятий нефтегазовой отрасли (средний балл 4,7). Таким образом, можно отметить, что, несмотря на кризисные усло-

вия, которые переживает отрасль в последние два года, обеспечение безопасных и комфортных условий труда, а также социальная защита сотрудников отрасли являются одной из наиболее сильных сторон СУП.

В табл. 5 представлена оценка персоналом возможностей карьерного и личностного роста.

Как видно из результатов, большинство респондентов весьма высоко оценивают возможность повышения своей профессиональной квалификации за счет предприятия и поощрение творческой инициативы (респонденты дали по этим шкалам оценки «хорошо» и «отлично» — средний балл выше 4). В то же время опрошенные весьма низко оценивают перспективы карьерного роста (средний балл у мужчин 3,1, у женщин еще ниже — 2,8).

Т. е., несмотря на то, что руководство предприятий нефтегазовой отрасли заботится о квалификации своих сотрудников, у них нет четкого плана карьерного роста наиболее квалифицированных и активных. На руководящие должности предпочитают назначать либо уже зарекомендовавших себя менеджеров из других предприятий отрасли, либо приглашать их из зарубежных компаний, внедряя западные образцы менеджмента, далеко не всегда воспринимаемые сотрудниками как «справедливые» и «ясные». Такой подход к карьерному росту сотрудников существенно влияет на удержание наиболее квалифицированных и преданных делу кадров. Это подтверждается и исследованием выборки респондентов — подавляющее большинство из них имеет стаж менее 10 лет.

В табл. 6 представлена оценка респондентами качества руководства по шкалам «этичность», «открытость» и «оперативность».

Как видно из результатов, доступность и открытость руководства большинство респондентов оценили как «ниже удовлетворительного» (средний балл 2,7). Причем, если в отношении необходимых разъяснений руководство

Таблица 5

**Оценка респондентами своего руководства по шкале  
«обеспечение возможности карьерного и личностного роста»**

Показатель	Мужчины	Женщины	Всего
Ваши перспективы карьерного роста по 5-балльной шкале	3,1±0,32	2,8±0,41	3,0±0,34
Возможность повышения квалификации за счет предприятия	4,9±0,43	4,7±0,32	4,8±0,41
Поощрение инноваций, научной деятельности	3,6±0,40	3,8±0,49	3,6±0,43
Поощрение творческого подхода к работе	4,1±0,42	4,4±0,42	4,2±0,40
Средний балл	3,9±0,32	3,9±0,41	3,9±0,34



Таблица 6

**Оценка респондентами своего руководства по шкалам  
«доступность и открытость», «этичность» и «оперативность»**

№	Показатель	Мужчины	Женщины	Всего
<b>Доступность и открытость руководства (от 1 до 5 баллов):</b>				
1	Я всегда могу получить от руководства необходимые разъяснения	3,2±0,48	3,0±0,39	3,1±0,45
	Я могу открыто высказать свое мнение начальству	2,2±0,59	2,4±0,40	2,2±0,55
	Я всегда могу подойти к начальнику с предложениями	2,9±0,42	2,7±0,51	2,8±0,48
	Средний балл	2,8±0,51	2,7±0,39	2,7±0,48
<b>Этичность руководителей (от 1 до 5 баллов):</b>				
2	Наше руководство всегда поступает этично	3,9±0,32	3,8±0,41	3,9±0,34
	Я горжусь своим начальником	3,5±0,43	4,1±0,40	3,7±0,42
	Я стараюсь брать пример с моего начальника	3,1±0,40	3,9±0,43	3,3±0,41
	Средний балл	3,5±0,40	3,9±0,42	3,6±0,40
<b>Оперативность реагирования (от 1 до 5 баллов):</b>				
3	Рабочая информация всегда доходит до меня вовремя	2,6±0,31	2,4±0,41	2,5±0,33
	Начальство своевременно устраняет поломки оборудования и другие причины простоев	3,0±0,42	2,8±0,53	3,0±0,45
	Руководство всегда оперативно принимает решения	2,4±0,32	2,5±0,41	2,4±0,36
	Средний балл	2,7±0,35	2,6±0,45	2,6±0,35

предприятий нефтегазовой отрасли еще является доступным (здесь оно расценено на «удовлетворительно» — средний балл 3,1), то обратная связь с руководством явно нарушена (возможность высказать свое мнение начальству расценена на средний балл 2,2). Вероятно, это связано со сложной, многоступенчатой структурой нефтегазовых предприятий, где связь с высшими звеньями осуществляется строго через непосредственного начальника, который сам выбирает информацию, доводимую до высшего руководства. Представляется, что

такую закрытость начальства среднего и высшего звена вряд ли можно назвать конструктивной. Открытость руководства не менее масштабных японских корпораций, где любой сотрудник мог обратиться напрямую к директору компании, сыграла немалую роль в «японском экономическом чуде». Кроме того, вряд ли один человек может оценить качество инициативных предложений всех сотрудников. Возможно, предлагаемая инновация и не представляет особой ценности для работы одного отдела, но имеет важное значение для работы всего предприятия. Согласно одному из важнейших принципов синергетики, именно многообразие мнений и предложений является гарантом устойчивости сложных открытых социальных систем, к которым относятся организации.

Следует отметить, что персонал предприятий нефтегазовой отрасли достаточно лоялен в отношении этических качеств руководства, расценивая их «хорошо» и «удовлетворительно» (средний балл 3,6). Уважение к руководству, гордость за своего непосредственного начальника — крайне важный компонент организационной культуры, даже если это и не осознается респондентами напрямую (в рейтинге данный показатель занял одно из последних мест).

Очень низко оценили респонденты оперативность руководства (средний балл 2,6). Это косвенно свидетельствует о низком качестве информационного обмена, а также о нарушенной обратной связи «сотрудники — руководство». Представляется, что данный критерий также требует отдельной работы, поскольку в условиях кризиса оперативность реагирования является крайне важным критерием устойчивости предприятия.

Итоги опроса, посвященного оценке качества системы управления персоналом на предприятиях нефтегазовой отрасли, сведены в табл. 7.

Таблица 7

**Итоговая оценка качества системы управления  
рядовыми сотрудниками предприятий нефтегазовой отрасли**

№	Критерий качества	Место в рейтинге	Средняя оценка сотрудников
1	Справедливость руководства	1	3,3±0,48
2	Этичность поступков начальства	5	3,6±0,40
3	Ясность требований	2	3,6±0,40
4	Доступность и открытость для общения	7	2,7±0,48
5	Обеспечение возможностей для карьерного и личностного роста	4	3,9±0,34
6	Безопасность трудового процесса	3	4,4±0,35
7	Оперативность реагирования на изменения	6	2,6±0,35

Завершая исследование, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, наиболее важными критериями качества системы управления для сотрудников предприятий нефтегазовой отрасли являются справедливость руководства, ясность предъявляемых им требований и безопасность труда [12].

Во-вторых, наиболее высокую оценку получили такие критерии качества, как «безопасность труда» и «возможность карьерного и личностного роста». Это свидетельствует о том, что на предприятиях нефтегазовой отрасли традиционно много внимания уделяется социальной составляющей и обучению сотрудников, что является конкурентным преимуществом отрасли.

В-третьих, последние места в рейтинге критериев качества, по результатам опроса, занимают «оперативность руководства», «доступность и открытость». Характерно, что именно по этим шкалам при опросе сотрудников были получены наиболее низкие оценки качества (2,6 и 2,7 баллов соответственно). Очевидно, что отраслевая специфика, требующая построения крупных, вертикально-интегрированных корпораций, а также многоуровневости систем управления, существенно затрудняет процессы информационного обмена между рядовыми сотрудниками и руководством средних и высших звеньев [13]. Нарушается система обратной связи с руководством, что, в свою очередь, негативно отражается на оценке систем управления по таким шкалам, как «справедливость руководства» и «ясность требований».

Очевидно, что восстановление этой связи является одной из первоочередных задач отечественных нефтегазовых корпораций, поскольку это является необходимым условием устойчивости предприятий во внешней среде.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации / И. Е. Ворожейкин. М.: ИНФРА-М, 2001; Генкин Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б. М. Генкин. М.: Норма, 2007.
2. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации / И. Е. Ворожейкин. М.: ИНФРА-М, 2001. С. 72-73; Гличев А. В. Качество, эффективность, нравственность: учебное пособие / А. В. Гличев. М.: ООО Премиум Инжиниринг, 2009. С. 42.
3. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации / И. Е. Ворожейкин. М.: ИНФРА-М, 2001. С. 101-104; Захаров Н. Л. Управление социальным развитием организации / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 97-99.
4. Горбашко Е. А. Управление качеством: учебник / Е. А. Горбашко. М.: Изд-во Юрайт, 2012. С. 28.
5. Захаров Н. Л. Управление социальным развитием организации / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 94.
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. М.: ИНФРА-М, 2010; Перфильева М. Б. Управление лояльностью персонала / М. Б. Перфильева. Прага: Изд-во ЧТУ, 2008.

7. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. М.: МЦФЭР, 2003. С. 152-160.
8. Пугачева К. Г. Самоорганизация социально-экономических систем: учеб. пособие / К. Г. Пугачева, К. Н. Соловьев. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. С. 122; Сапецкий А. О. Социосинергетика / А. О. Сапецкий // Естественнонаучные, социальные и гуманитарные аспекты: труды семинара. М., 1999. С. 194-212.
9. Российский статистический ежегодник: занятость населения / В. Л. Соколин. М.: Статистика, 2015. С. 101-110.
10. Шестопад Ю. Т. Управление качеством: учебное пособие / Ю. Т. Шестопад. М.: Инфра-М, 2008. С. 34.
11. Экономика России, цифры и факты: статистический сборник. Часть 6. Нефтегазовая промышленность. URL: <http://utmagazine.ru/posts>
12. Gaisina L. M. (2015), Corporate staff identity as a factor of increasing labor productivity, Mediterranean Journal of Social Sciences, MCSER Publishing, Rome, vol. 6, no 5, pp. 274-285.
13. Gaisina L. M. (2015), The role of the media in the spiritual and moral evolution of society, Mediterranean Journal of Social Sciences, MCSER Publishing, Rome, vol. 6, no 5, pp. 93-101.

**Lyutciya M. Gaisina<sup>1</sup>**

**QUALITY EVALUATION OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM (PMS) ACCORDING TO THE POLL RESULTS OF EMPLOYEES OF OIL AND GAS COMPANIES**

<sup>1</sup> Cand. Sci. (Sociol.), Associate Professor  
at the Department of History and Cultural Studies,  
Ufa State Petroleum Technological University  
glmug@mail.ru

**Abstract**

Despite the industry crisis, oil and gas industry continues to be a very competitive employer. The highest level of salaries and developed social package increase the inflow of new personnel. At the same time, severe labor conditions, rigorous climate, and increased responsibility demanding tough discipline lead to a high turnover rate of personnel. Thus, the quality of a personnel management system is rather important. The author identifies the most important criteria of quality of human resource management at the enterprises of oil and gas industry.

The study is based on the key principles of the synergetic approach considering the organization as a complex open self-developing system. As a result of the sociological research, the most important quality criteria of a staff control system of the industry enterprises were revealed. The conclusion is that the industry specifics demand the establishment of large vertically integrated corporations and multiple-level control systems. It significantly complicates the processes of information exchanging between ordinary employees and middle and top level management.

**Keywords**

Personnel management system, oil and gas industry, quality evaluation.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-1-42-55**

---

**Citation:** Gaisina L. M. (2016), Quality evaluation of the personnel management system (PMS) according to the poll results of employees of oil and gas companies, Tyumen State University Herald. Social-economic and Legal Research, vol. 2, no 1. DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-1-42-55

---

**REFERENCES**

1. Vorozheikin I. E. (2001), Upravlenie socialnym razvitiem organizacii [Management of Social Development Organization], Infra-M., Moscow; Genkin B. M. (2007), Osnovaniya ekonomicheskoy teorii i metody organizacii effektivnoy raboty [Foundations of Economic Theory and Methods of Effective Work], Norma, Moscow (in Russian).
2. Vorozheikin I. E. (2001), Upravlenie socialnym razvitiem organizacii [Management of Social Development Organization], Infra-M., Moscow, pp. 72-73; Glichev A. V. (2009), Kachestvo, effektivnost, nravstvennost [Quality, Efficiency, Morality], OOO Premium Inzhiniring [Premium Engineering OOO], Moscow (in Russian).
3. Vorozheikin I. E. (2001), Upravlenie socialnym razvitiem organizacii [Management of Social Development Organization], Infra-M., Moscow, pp. 101-104; Zakharov N. L. and Kuznetsov A. L. (2010), Upravlenie socialnym razvitiem organizacii [Management of Social Development Organization], Infra-M., Moscow, pp. 97-99 (in Russian).
4. Gorbashko E. A. (2012), Upravlenie kachestvom [Quality Control], Izd-vo Yurayt [Yurait Publishing House], Moscow (in Russian).
5. Zakharov N. L. and Kuznetsov A. L. (2010), Upravlenie socialnym razvitiem organizacii [Management of Social Development Organization], Infra-M., Moscow (in Russian).
6. Kibanov A. Ya. (2010), Upravlenie personalom organizacii [Human Resources Management], Infra-M Moscow; Perfilyeva M. B. (2008), Upravlenie loyallyu personala [Loyalty Personnel Management], Izd-vo ChTU [Czech Technical University], Prague (in Russian).
7. Prigozhyn A. I. (2003), Metody razvitiya organizaciy [Methods of organizations' development], MCFER [The International Center of Financial and Economic Development], Moscow, pp. 152-160 (in Russian).
8. Pugachova K. G. and Solvyenko K. N. Samoorganizaciya socialno-ekonomicheskikh sistem [Self-organization of Socio-economic Systems], Izd-vo BGUEP [Baikal State University of Economics and Law Publishing House], Irkutsk, 2003; Sapetcky A. O. (1999), Sociosinergetika [Social Energy], Estestvennonauchnye, socialnye i gumanitarnye aspekty [Natural science, Social and Humanitarian Aspects], Moscow, pp. 194-212 (in Russian).
9. Sokolin V. L. (2015), Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik: Zanyatost naseleniya [Russian Statistical Yearbook. Employment], Statistika, Moscow, pp. 101-110 (in Russian).
10. Shestopal Yu. T. (2008), Upravlenie kachestvom [Quality Control], Infra-M., Moscow (in Russian).
11. Ekonomika Rossii, cifry i fakty: Statisticheskiy sbornik. Chast 6 Neftegazovaya promyshlennost [Russian Economy, the Facts and Figures. Statistical Yearbook. Part 6. Oil and Gas Industry], available at: <http://utmagazine.ru/posts> (in Russian).
12. Gaisina L. M. (2015), Corporate Staff Identity as a Factor of Increasing Labor Productivity, Mediterranean Journal of Social Sciences, MCSER Publishing, Rome, vol. 6, no 5, pp. 274-285.
13. Gaisina L. M. (2015), The Role of the Media in the Spiritual and Moral Evolution of Society, Mediterranean Journal of Social Sciences, MCSER Publishing, Rome, vol. 6, no 5, pp. 93-101.