

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-3>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/10EVN316.pdf>

Статья опубликована 23.05.2016.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Волкодавова Е.В., Антонов С.И., Вдовина Ю.С., Миг Т.И. Модели формирования социального партнерства в организационной культуре российских и зарубежных нефтегазовых транснациональных корпораций // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №3 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/10EVN316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.3

Волкодавова Елена Викторовна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», Россия, Самара¹
Профессор кафедры «Менеджмента»
Доктор экономических наук
E-mail: vev.sseu@gmail.com

Антонов Сергей Игоревич

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», Россия, Самара
Студент 3 курса, специальность «Финансовый менеджмент»
E-mail: AntonovSergei96@ya.ru

Вдовина Юлия Сергеевна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», Россия, Самара
Студент 3 курса, специальность «Финансовый менеджмент»
E-mail: Julia.vdovina2014@yandex.ru

Миг Татьяна Игоревна

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», Россия, Самара
Студент 3 курса, специальность «Финансовый менеджмент»
E-mail: tanyamig95@mail.ru

**Модели формирования социального партнерства
в организационной культуре российских и зарубежных
нефтегазовых транснациональных корпораций**

Аннотация. В статье исследуются элементы моделей социального партнерства российских и зарубежных нефтегазовых транснациональных корпораций. Приведены основные черты транснациональных корпораций. Сделан акцент на то, что формирование эффективного социального партнерства в организационной культуре транснациональных корпораций, является важным фактором для успешного выполнения персоналом их стратегических задач.

Проанализировано влияние нефтегазовых транснациональных корпораций на экономику России, Норвегии, Соединенных Штатов Америки и Саудовской Аравии. Представлены основные показатели оценки влияния деятельности нефтегазовых транснациональных корпораций в рамках экономик анализируемых стран.

¹ 443090, Россия, Самарская область, ул. Советской Армии, 141

Выполнен сравнительный анализ элементов формирования моделей социального партнерства нефтегазовых транснациональных корпораций России, Норвегии, Соединенных Штатов Америки и Саудовской Аравии. Отмечено, что формирование социального партнерства призвано обеспечивать защиту и сбалансированность интересов сотрудников и компаний по поводу вопросов социальной обеспеченности, доходов, а также распределение ролей в создании конечного продукта.

Сделан вывод, что содержание социального партнерства во многом определяется приоритетным развитием нефтегазового сектора анализируемых стран. Отношения между бизнесом, обществом и государством в рамках социального партнерства можно выделить в отдельную, обособленную модель, которая характеризуется структурированностью и многопрофильным характером.

Ключевые слова: экономика государства; транснациональная корпорация; нефтегазовая компания; социальные приоритеты; социальное партнерство; бипартизм; трипартизм; элементы социального партнерства; модель социального партнерства; профсоюзная организация

Современные транснациональные корпорации являются ключевым звеном в развитии глобальной экономики, так как бизнес каждой из них затрагивает экономики нескольких стран, определяя направления и тенденции их кооперации и темпы устойчивого развития. В России и за рубежом, большинство транснациональных корпораций функционируют в сфере добычи и переработки полезных ископаемых и во многом определяют темпы развития экономик этих стран.

Согласно определению исследовательской программы Гарвардского университета, к разряду транснациональных относятся компании [10]:

- имеющие более шести зарубежных дочерних компаний;
- акции которых имеют хождение во многих странах и доступны для приобретения во всех странах их действия;
- состав высшего руководства которых формируется из подданных разных государств, что исключает одностороннюю ориентацию деятельности компании на интересы какой-либо одной страны;
- имеющие интернациональный характер менталитета менеджера, придерживающегося геоцентричной позиции;
- организационная структура которых ориентирована на широкомасштабную экономическую деятельность и эффективную реализацию стратегии компании.

Деятельность данных корпораций обеспечивает мультинациональный персонал из стран с различной национальной культурой и базовыми ценностями. Следовательно, формирование эффективного социального партнерства в организационной культуре транснациональных корпораций, является важным фактором для успешного выполнения персоналом их стратегических задач.

К какой модели стоит прибегнуть стране для обеспечения максимальной возможности повышения благосостояния граждан, улучшения жизни населения: норвежской, североамериканской, аравийской, российской или, может быть, пойти по-своему, уникальному пути? В каждой стране формирование социального партнерства в рамках транснациональных компаний осуществляется по своей модели.

В рамках данной статьи исследованы вопросы сравнительной оценки методов формирования социального партнерства в организационной культуре транснациональных корпораций, осуществляющих добычу и переработку нефти и газа в Соединенных Штатах Америки (США), России, Норвегии, Саудовской Аравии.

Нефтегазовый сектор является донором экономики, если на него ложится большой процент налоговых платежей, он представлен высоким уровнем зависимости федерального бюджета, способствует развитию смежных отраслей, инновационного потенциала, научно-технического прогресса.

Так в Саудовской Аравии в 2014 году нефтяной сектор составил 45% всего валового внутреннего продукта (ВВП), 75% бюджета и 90% дохода от экспортных поступлений [4]. Можно сделать вывод о том, что нефтегазовый сектор является не только донором экономики, но и многие отрасли связаны с его обслуживанием. Страной, где четко просматривается роль драйвера нефтегазового сектора в экономике, является США: добыча нефти и газа составляет незначительную величину как в ВВП страны, так и с точки зрения бюджетных поступлений, однако сектор способствует развитию смежных отраслей, научно-техническому прогрессу. При этом наблюдается локализация сосредоточенных на территории страны ресурсов.

Промежуточное положение занимают Норвегия и Россия. Нефтегазовый сектор в экономике этих стран занимает 21% [4]. При этом в России 60% всех поступлений топливно-энергетического комплекса приходится на уплату налогов, а 40% могут послужить базисом для развития как энергодобывающей отрасли в частности, так и всей экономики в целом [6].

Таким образом, компании, связанные с добычей, переработкой нефти и газа оказывают достаточно сильное, но различное по воздействию влияние на экономику анализируемых стран.

В экономике России нефтегазовый сектор является одним из ключевых звеньев, формирующих ВВП и доходы бюджета. Его поступления внутри страны 2014 году по данным Росстата формируют около 13% ВВП.² Нефтегазовый сектор обеспечивает также валютные поступления, позволяющие активно развивать не только смежные отрасли, но и экономику страны в целом, позволяет отчасти компенсировать отток капитала, связанный с неблагоприятным инвестиционным климатом внутри страны. Доля нефтегазового сектора в экспорте товаров и услуг в ВВП страны в 2014 г. составила 21%.³ Структуру нефтегазового комплекса России представляют: нефтедобывающие предприятия, предприятия транспортировки нефтепродуктов, нефтеперерабатывающие предприятия, предприятия нефтегазового сервиса [3]. В 2014 году доходы от добычи и переработки нефти, нефтепродуктов и газа в федеральном и консолидированном бюджете составили 52% и 30%.⁴

Падение цен на энергоносители и рост курса валют оказали сильное давление на российскую экономику, во многом зависящую от экспорта природных ресурсов. Так как доходы бюджета более чем наполовину зависят от добычи и реализации нефтепродуктов, Правительство Российской Федерации (РФ) вынуждено покрывать дефицит бюджета за счёт изменения налоговой политики в отношении организаций, занятых в секторе добычи и переработки природных ресурсов.

² Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. <http://www.gks.ru/> - 10.01.2016.

³ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. <http://www.gks.ru/> - 10.01.2016.

⁴ Официальный сайт Министерства финансов РФ. [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.minfin.ru/ru/performance/budget/index.php> - 10.01.2016.

По данным 2014 года 5,4% занятость трудоспособного населения в России непосредственно связана с добычей, переработкой, транспортировкой нефти и газа и обслуживанием нефтегазового сектора.

В связи с принятием транснациональными корпорациями в России международных стандартов в области корпоративной социальной ответственности, важная роль отводится социальному партнерству. Данная категория законодательно закреплена и раскрывается во II разделе Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ, ст. 23-55). В этом документе изложена сущность социального партнерства, направленного на урегулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений между работниками, компаниями, государственными органами/органами местного самоуправления.

Социальное партнерство в России, с правовой точки зрения пребывает на этапе формирования, при этом, существующая нормативная база, регламентирующая данную категорию, в полном объеме не регулирует все стороны трудовых отношений. Из-за «пробелов» в законодательстве возможно возникновение спорных вопросов, решение которых переносится на локальный уровень, является задачей, стоящей непосредственно перед организацией.

В РФ социальное партнерство призвано обеспечивать защиту и сбалансированность интересов сотрудников и компаний по поводу вопросов социальной обеспеченности, доходов, а также распределение ролей в создании конечного продукта.

Механизмы взаимодействия между сотрудниками и компаниями с помощью такого инструмента, как социальное партнерство в нефтегазовой сфере в России возможно рассмотреть на примерах корпораций, являющихся лидерами в отрасли: Открытое акционерное общество «Нефтяная компания» (ОАО НК) «Роснефть», публичное акционерное общество (ПАО) «Газпром».

Несомненно, главная движущая сила компании – это его высококвалифицированный персонал, обеспечивающий качественно выполненную работу. На 31.12.14 среднесписочная численность работников ОАО НК «Роснефть» и ПАО «Газпром» составила 249 тысяч человек и 459,6 тысяч человек соответственно, что говорит о масштабах деятельности данных корпораций.⁵

Большое внимание уделяется концепции социальной ориентированности, т.е. стремлению компаний обращать внимание не только на свои интересы, но и на интересы сотрудников организации, способствовать решению текущих и перспективных задач в рамках трудовых отношений, таким образом, сочетая собственные интересы с общественной пользой.

Концепция социального партнерства в данных транснациональных корпорациях осуществляется путем сотрудничества руководства организаций и их дочерних предприятий с профсоюзными организациями: ПАО «Газпром» и Межрегиональной профсоюзной организацией (МПО) ОАО НК «Роснефть». Задача последних состоит в защите социально-трудовых интересов сотрудников рассматриваемых транснациональных корпораций. Взаимодействие осуществляется относительно: заработной платы сотрудников, премий и надбавок, согласно категориям и квалификациям; социального обеспечения (льгот, выплат,

⁵ Официальный сайт ПАО «Газпром» [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.gazprom.ru/about/> - 10.01.2016.

услуг социальной направленности); соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.⁶

При этом важной задачей является построение модели корпоративной солидарности, в рамках которой на первый план выходит обеспечение общности взглядов собственников и сотрудников в конкурентной борьбе корпораций. Данные организации предоставляют профсоюзам оборудованные рабочие места, автотранспорт для поездок непосредственно на производство. Просматривается высокая степень зависимости профсоюзных организаций от самих компаний, так как работники профсоюзов обеспечиваются необходимым оборудованием, автотранспортом для поездок на производственные объекты за счет организаций. Данный факт, возможно, создает трудности в области контроля соответствия фактических условий труда сотрудников условиям коллективного договора, так как контролирующий орган находится в подчинении у контролируемого.

Также внимание уделяется деловым коммуникациям внутри компании, с помощью единого интернет-портала, работы корпоративных средств массовой информации (СМИ). Учитывается необходимость обратной связи, как ответной реакции на события, изменения, произошедшие внутри организации. В данных транснациональных корпорациях проводятся социологические опросы персонала относительно рабочих процессов, связанные с изучением мнений и пожеланий персонала.

Одной из главных задач ПАО «Газпром» и ОАО НК «Роснефть» в области трудовых взаимоотношений с работниками является обеспечение баланса между достижениями целей компании и удовлетворения личных потребностей ее сотрудников. Важная роль отводится созданию условий для эффективного труда, мотивации, профессионального развития и обучения персонала [2].

Деятельность по созданию эффективных условий труда компании развивают по следующим направлениям: взаимодействие с трудовыми коллективами, улучшение условий труда, поддержка здорового образа жизни, пенсионное обеспечение, жилищная программа. Большое внимание уделяется здоровью сотрудников, так как работа в нефтегазовой отрасли связана с высокими рисками получения травм на рабочих местах. Так, в корпорациях осуществляется добровольное медицинское страхование, оплачиваются услуги платных кабинетов, компенсируется стоимость абонементов в группы здоровья и занятия в спортивных секциях, проводятся ежегодные медицинские осмотры. Большое внимание уделяется вопросу места жительства сотрудников: осуществляется предоставление корпоративного ипотечного жилищного кредитования, а также служебных квартир.

Для объективной оценки состояния и места социального партнерства в организационной культуре российских корпораций представляется необходимым изучение опыта иностранных компаний. Исходя из особенностей структуры российской экономики, наиболее корректным будет сравнение с крупнейшими нефтегазовыми корпорациями, функционирующими на территории Норвегии, Саудовской Аравии и США.

Норвегия на протяжении многих лет занимает первое место среди наиболее благополучных стран. Эксперты выделяют два основных фактора устойчивого развития страны: исследование богатых нефтегазовых месторождений и рациональная социально-экономическая политика государства [7]. Норвегия относится к странам с такой моделью социального партнерства, когда к регулированию трудовых отношений наряду с профсоюзами и объединениями работодателей допускается государство. Вмешательство

⁶ ОАО НК «Роснефть» [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.rosneft.ru/> - 10.01.2016.

властей происходит путем законодательного закрепления полномочий сторон социально-трудовых отношений и разработки путей и способов выхода из конфликтных ситуаций. К тому же важным в данной модели является трехуровневое партнерство – партнерство не только на уровне предприятия, но и на отраслевом и национальном уровнях. Такая форма социального партнерства получила название трипартизм.

Крупнейшая частная нефтегазовая компания Норвегии Statoil, чей контрольный пакет акций принадлежит государству, по состоянию на 2015 год насчитывает 22 тысячи сотрудников, что значительно ниже других транснациональных корпораций. Предприятие осуществляет сотрудничество с Правительством и участвует в разработке политики в области недропользования через специальные центры политических решений. Предприятие занимается рядом проблем, начиная от нормативного регулирования в нефтегазовой отрасли, заканчивая вопросами глобального характера, такими как, изменение климата, коррупция, благоприятное развитие страны. В 2013 году компания Statoil заключила соглашение с отраслевым профсоюзом IndustriEnergi и глобальной профсоюзной организацией IndustriAll, где были раскрыты основные принципы регулирования отношений между субъектами социального партнерства.⁷

Модель социального партнерства США основывается на принципах бипартизма и является двусторонней. Данная форма партнерства в области социально-трудовых взаимоотношений предполагает ведение переговорного процесса только на уровне организации путем заключения коллективных договоров, которые стали довольно действенной формой регуляции трудовых отношений. В отличие от норвежской модели, модель бипартизма также характеризуется незначительным участием государства в решении проблем между работниками и работодателями. Здесь Правительство выполняет лишь законодательную роль, регламентируя нормы регулирования трудовых отношений, и роль арбитра, разрешая трудовые конфликты.

Компания ExxonMobil является крупнейшей нефтяной компанией не только в США, но и во всей Северной Америке. По данным на 2014 год она занимает четвертое место в рейтинге крупнейших нефтедобывающих компаний мира по версии журнала Forbes.⁸ ExxonMobil уделяет большое внимание созданию рабочих мест и трудоустройству населения. Численность работников компании составляет более 75 тысяч человек, что подтверждает значимость проблемы занятости для предприятия. Политика корпорации предусматривает создание объединений и свободу выбора работником организаций-посредников для участия в коллективных переговорах.⁹

Нефтяной гигант Саудовской Аравии Saudi Aramco занимает лидирующие позиции в мире по добыче и объему запасов нефти.¹⁰ Создавая рабочие места и генерируя новые возможности для предпринимательства, Saudi Aramco становится катализатором развития экономики страны. Но основной проблемой аравийского государства является отставание от развитых индустриальных структур. Достаточно слабое развитие социального партнерства в Саудовской Аравии объясняется тем, что рабство в этой стране было отменено лишь в середине 20 века. В профессиональном плане коренные саудовцы значительно отстают от квалифицированных зарубежных специалистов. Поэтому крупным нефтяным корпорациям

⁷ Statoil [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.statoil.com/> - 10.01.2016.

⁸ Forbes [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.forbes.ru/> - 10.01.2016.

⁹ ExxonMobil [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://corporate.exxonmobil.com/> - 10.01.2016.

¹⁰ Forbes [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.forbes.ru/> - 10.01.2016.

Саудовской Аравии выгоднее принимать на работу иностранцев.¹¹ Королем-реформатором Фахда, чьей заслугой является отмена рабства в Саудовской Аравии, была также проведена реформа по привлечению к работе в Saudi Aramco саудовцев. Сейчас более 75% сотрудников корпорации – это коренные жители государства. Saudi Aramco проводит активную кадровую политику, направленную на повышение уровня образования и улучшение профессиональных навыков своих сотрудников. Политика государства запрещает создание профсоюзных организаций, проведение митингов и забастовок, организацию коллективных договоров.¹² Но существуют и такие трудовые нормы, которые запрещают принудительный труд, обязуют оплачивать сверхурочную работу по повышенной ставке.

Проведем сравнительный анализ элементов моделей социального партнерства российских и зарубежных нефтегазовых транснациональных корпораций (см. таблицу).

Таблица 1

Сравнительная характеристика элементов моделей социального партнерства российских и зарубежных нефтегазовых транснациональных корпораций (разработана авторами)

Элементы формирования модели социального партнерства	Нефтегазовые ТНК			
	Россия	Норвегия	США	Саудовская Аравия
Уровни социального партнерства	Трипартизм.	Трипартизм.	Бипартизм.	Трипартизм.
Субъекты социального партнерства	Работники (трудовые коллективы и профессиональные союзы), работодатели и государство.	Профессиональные союзы, работодатели и государство.	Работники и работодатели.	Работники, работодатели и государство.
Нормативная база решения трудовых споров	Трудовой кодекс РФ.	Трудовой кодекс.	Федеральные законы и законы штатов.	Низам о труде и рабочих.
Методы решения трудовых споров	Индивидуальные трудовые споры: комиссия по трудовым спорам, судебный порядок; коллективные: примирительная комиссия, трудовой арбитраж.	Переговоры, посредничество, в том числе государственное (рассмотрение споров при участии специальных органов по вопросам труда), арбитражный метод.	Примирение, переговоры, посредничество (медиация), арбитражный метод.	Примирение, арбитраж, посредничество.

¹¹ International trade union confederation [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.ituc-csi.org/> - 10.01.2016.

¹² Saudi Aramco [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.saudiaramco.com/> - 10.01.2016.

Элементы формирования модели социального партнерства	Нефтегазовые ТНК			
	Россия	Норвегия	США	Саудовская Аравия
Взаимодействие с профессиональными союзами	Право на объединение в профсоюз законодательно закреплено в ст. 30 Конституции РФ. Профсоюзы имеют достаточно широкие полномочия, но зависимы от нефтегазовых корпораций.	Профсоюзы весьма влиятельны и играют решающую роль.	Роль профсоюзных организаций снижается.	Высокий уровень трудовой миграции. Запрещены профсоюзы, забастовки и коллективные соглашения.
Пенсионное обеспечение (трудовая пенсия по старости)	Выход на пенсию: у женщин в 55 лет, у мужчин в 60 лет. Пенсия состоит из: индивидуальной части страховой пенсии, фиксированной выплаты, накопительной пенсии.	Выход на пенсию в 67 лет. Пенсия состоит из обязательной части и надбавок за стаж.	Выход на пенсию в 65 лет. Распределительная (отчисления ныне работающих составляют пенсию нынешних пенсионеров) и накопительная пенсионные системы.	Выход на пенсию в 62 года. Пенсия выплачивается в процентах от прежнего заработка в зависимости от стажа работы.
Обучение персонала	Формальное обучение.	Сочетание формального и неформального подхода в обучении персонала.	Подход неформального обучения. Тенденции непрерывного обучения.	Формальное обучение. Специальные курсы обучения молодых специалистов, обучение в зарубежных университетах за счет организаций. Непрерывный процесс обучения на рабочем месте.
Охрана труда и безопасность рабочих	Субъект охраны труда			
	Федеральная инспекция труда.	Управление по охране труда.	Инспекция труда.	Министерство труда и социальных дел.
	Нормативные и законодательные акты, регламентирующие охрану труда и безопасность рабочих			
	Трудовой кодекс РФ (гл. 34).	Закон "О безопасности труда на производстве".	Закон о труде.	Низам о труде и рабочих.

Оценивая в сравнительной характеристике российскую модель социального партнерства, можно сделать вывод, что сложившаяся в настоящее время модель отражает общие международные принципы и закономерности социального партнерства, но в тоже время имеет свои отличительные черты. В ее основу легли международный опыт и правовые нормы в сфере социально-трудовых отношений.

Сырьевая ориентированность экономики России и, как следствие, приоритетное развитие нефтегазового сектора во многом определили содержание социального партнерства.

Среди основных тенденций в развитии российской модели можно выделить высокую роль государства в формировании принципов общественных отношений, что обусловлено высоким уровнем занятости населения в транснациональных корпорациях с государственным участием, таких как ОАО НК «Роснефть», ОАО «Газпром».

Таким образом, отношения между бизнесом, обществом и государством в рамках социального партнерства в каждой стране можно выделить в отдельную, обособленную модель, структура и многопрофильный характер которой зависят от уровня социального партнерства, его субъектов, нормативной базы и методов решения трудовых споров, взаимодействия с профсоюзами и других элементов формирования модели социального партнерства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бушуев А.Н. Задачи развития корпоративного управления на основе учета принципов социального партнерства // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. №5 (54). с. 59-61.
2. Волкодавова Е.В., Негонова Н.А. Формирование социального партнерства в организационной культуре транснациональных корпораций, функционирующих в РФ. Проблемы развития предприятий: теория и практика, матер. 14-й междунар. научно-практ. конф., 12-13 нояб. 2015 г. Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, с.
3. Волкодавова Е.В., Томазова О.В. Систематизация факторов развития российского рынка нефтесервисных услуг Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. №11-2. С. 20-24.
4. Выгон Григорий. Перестанет ли российский ТЭК быть донором экономики? // «Деловая газета РБК». 2014. №188 [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.rbc.ru/newspaper/2014/10/09/56bd9cae9a7947299f72c83b> - 10.01.2016.
5. Ляпанов А.В. К проблеме развития социального партнерства в России // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2014. №1 (24). С. 140-146.
6. Млечин Леонид. Мифы о нефти // журнал «Огонек». 2014. №50. [Электронный ресурс]. Режим открытого доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/2634673> - 10.01.2016.
7. Петров С. Баррели политики. // «Harvard Business Review Россия». 2011. <http://hbr-russia.ru/upravlenie/strategiya/a10868/> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.
8. Петрова Е.В. Теоретические подходы к анализу понятия социального партнерства // Сервис в России и за рубежом. 2011. №4. с. 99-101.
9. Тиховодова А.В. Социальное партнерство: сущность, функции, особенности развития в России // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008. №58. с. 297-301.
10. Шагурин С.В., Шимко П.Д. Экономика транснационального предприятия: Учебное пособие. – СПб.: СПбГПУ, 2008. – 335 с.
11. Шадрина Л.Ю. Социальные технологии в системе социального партнерства // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. №9.
12. Шипитько А.Б. Современные модели социального партнерства в социально-трудовой сфере // Известия Саратовского университета. 2013. №1. с. 35-40.

Volkodavova Elena Viktorovna

Samara state university of economics, Russia, Samara
E-mail: vev.sseu@gmail.com

Antonov Sergey Igorevich

Samara state university of economics, Russia, Samara
E-mail: AntonovSergei96@ya.ru

Vdovina Yulia Sergeyevna

Samara state university of economics, Russia, Samara
E-mail: Julia.vdovina2014@yandex.ru

Mig Tatyana Igorevna

Samara state university of economics, Russia, Samara
E-mail: tanyamig95@mail.ru

Models of formation of social partnership in organizational cultures of Russian and foreign transnational oil and gas companies

Abstract. This article explores the elements of social partnership models of Russian and foreign transnational oil and gas companies. The main features of transnational corporations are discussed in it. It emphasizes that the formation of an effective social partnership in the organizational culture of transnational corporations is an important factor for the personnel to perform their strategic goals successfully.

The influence of transnational oil and gas corporations on the economy of Russia, Norway, the US and Saudi Arabia is analyzed in this article. There are the main indexes that measure the influence of the activities of these corporations within the economies of the analyzed countries. Comparative analysis of the elements forming a model of social partnership of transnational oil and gas corporations in Russia, Norway, the US and Saudi Arabia has been carried out. It is noted that the organization of social partnership is intended to provide protection and balance of employees and companies' interests in the issue of social security, income and roles in creating the end product.

The conclusion says that the content of social partnership is largely determined by the priority development of the oil and gas sector in the analyzed countries. The relationships between business, society and state within the framework of social partnership may be selected as a detached model, which is characterized by structured and diversified nature.

Keywords: state economy; transnational corporations; oil and gas company; social priorities; social partnership; bipartism; tripartism; elements of social partnership; model of social partnership; trade union organization

REFERENCES

1. Bushuev A.N. Zadachi razvitiya korporativnogo upravleniya na osnove ucheta printsiptov sotsial'nogo partnerstva // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta. 2014. №5 (54). s. 59-61.
2. Volkodavova E.V., Neginova N.A. Formirovanie sotsial'nogo partnerstva v organizatsionnoy kul'ture transnatsional'nykh korporatsiy, funktsioniruyushchikh v RF. Problemy razvitiya predpriyatiy: teoriya i praktika, mater. 14-y mezhdunar. nauchno-prakt. konf., 12-13 noyab. 2015 g. Izd-vo Samar. gos. ekon. un-ta, s.
3. Volkodavova E.V., Tomazova O.V. Sistematizatsiya faktorov razvitiya rossiyskogo rynka nefteservisnykh uslug Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki. 2015. №11-2. S. 20-24.
4. Vygon Grigoriy. Perestanet li rossiyskiy TEK byt' donorom ekonomiki? // «Delovaya gazeta RBK». 2014. №188 [Elektronnyy resurs]. Rezhim otkrytogo dostupa: <http://www.rbc.ru/newspaper/2014/10/09/56bd9cae9a7947299f72c83b> - 10.01.2016.
5. Lyapanov A.V. K probleme razvitiya sotsial'nogo partnerstva v Rossii // Territoriya novykh vozmozhnostey. Vestnik Vladivostokskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i servisa. 2014. №1 (24). S. 140-146.
6. Mlechin Leonid. Mify o nefti // zhurnal «Ogonek». 2014. №50. [Elektronnyy resurs]. Rezhim otkrytogo dostupa: <http://www.kommersant.ru/doc/2634673> - 10.01.2016.
7. Petrov S. Barreli politiki. // «Harvard Business Review Rossiya». 2011. <http://hbr-russia.ru/upravlenie/strategiya/a10868/> (dostup svobodnyy). Zagl. s ekrana. Yaz. rus.
8. Petrova E.V. Teoreticheskie podkhody k analizu ponyatiya sotsial'nogo partnerstva // Servis v Rossii i za rubezhom. 2011. №4. s. 99-101.
9. Tikhovodova A.V. Sotsial'noe partnerstvo: sushchnost', funktsii, osobennosti razvitiya v Rossii // Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena. 2008. №58. s. 297-301.
10. Shagurin S.V., Shimko P.D. Ekonomika transnatsional'nogo predpriyatiya: Uchebnoe posobie. – SPb.: SPbGPU, 2008. – 335 s.
11. Shadrina L.Yu. Sotsial'nye tekhnologii v sisteme sotsial'nogo partnerstva // Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk. 2010. №9.
12. Shipit'ko A.B. Sovremennye modeli sotsial'nogo partnerstva v sotsial'no-trudovoy sfere // Izvestiya Saratovskogo universiteta. 2013. №1. s. 35-40.