

На правах рукописи



ЛАПАЕВА Оксана Анатольевна

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ
РАЗВИТИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ:
ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ
(на материалах угледобывающих предприятий)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Москва – 2022

Диссертационная работа выполнена в обществе с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства» (ООО «НИИОГР»).

Научный консультант: **Макаров Александр Михайлович**,
доктор технических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Рачек Светлана Витальевна**, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономика транспорта» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения»

Дерябина Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент, директор общества с ограниченной ответственностью «Инжиниринговый центр организации и нормирования труда»

Ядранский Дмитрий Николаевич, доктор экономических наук, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры «Экономики труда и управления персоналом» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный экономический университет»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Удмуртский государственный университет»

Защита состоится « 28 » июля 2022 г. в 14 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д 224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064 г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 34, ауд. 416.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и на сайте организации: <http://www.vcont.info>.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2022 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Тенденции современной глобальной экономики характеризуются многообразными трансформационными процессами, обусловленными сменой технологических укладов, широкомасштабным развитием информационно-коммуникационных, сетевых и цифровых технологий, ужесточением конкуренции. Эти процессы приводят к появлению новых форм организации труда, производства и рабочих мест, к изменению содержания труда, а также определяют потребности и интересы экономических субъектов, влияют на выбор целей и способов их достижения.

Эмпирические исследования деятельности угледобывающих предприятий показали, что важной негативной тенденцией последних трех десятилетий является существенное отставание развития трудовых отношений от экономических, субъектами которых являются предприятие и работники. В трудовых отношениях продолжает существовать парадигма индустриального труда, в соответствии с которой воспроизводится приоритет экономических интересов работодателя над социально-экономическими интересами работников.

При такой ситуации:

- сохраняется дисбаланс интересов и ответственности работодателей и работников;
- увеличиваются количество трудовых конфликтов и затраты на их разрешение;
- возрастают проявления латентного и явного оппортунистического поведения работников в отношении повышения производительности труда;
- усиливается сопротивление работников изменениям, что в итоге приводит к повышению издержек производства и невозможности обеспечить достаточный уровень безопасности труда.

Все эти проявления указывают на назревшую потребность ускорения трансформационных процессов в трудовых отношениях, для чего требуется развитие теории и методологии нормирования труда как основного регулятора этих отношений.

Значение угольной отрасли в обеспечении энергетической безопасности России, экономического развития ее территорий традиционно велико. Существенную роль отрасль играет и на рынке труда, особенно в градообразующих населенных пунктах таких регионов, как Кузбасс, Красноярский край. В связи с этим особое значение приобретает ускорение развития трудовых отношений на основе трансформации нормирования труда, что обусловило необходимость поиска новых методологических подходов и концепций.

Развитие и повышение востребованности нормирования труда как эффективного инструмента совершенствования трудовых отношений и оплаты труда в организациях угольной промышленности отмечено в качестве актуального направления в Программе развития угольной промышленности России на период до 2035 года (Распоряжение Правительства РФ от 13.06.20 г. №1582-р).

Таким образом, существующее на угледобывающих предприятиях отставание развития трудовых отношений от динамики экономических отношений, вызванное отсутствием новой концепции развития нормирования труда, которая способна обеспечивать баланс социально-экономических интересов и ответственности работников и работодателей, является важной научной проблемой, имеющей научно-методологическое и прикладное значение.

Степень разработанности проблемы

Трансформация системы трудовых отношений нашла отражение в трудах российских и зарубежных ученых: Н. Б. Азаровой, В. Ю. Бочарова, Р. Бучеле, Р. А. Долженко, И. В. Егорова, С. Г. Землянухиной, Г. Ю. Ивлевой, Е. Г. Калабиной, Б. Е. Кауфмана, Р.П. Колосовой, В. Г. Коноваловой, И.Т. Корогодина, В. В. Лобачева, Т.А. Медведевой, Л.Г. Миляевой, Е. А. Митрофановой, Е. В. Неходы, Г.Г. Руденко, В. М. Свистунова, А.А. Федченко, Р. И. Хаймана и др. *Выбору механизмов регулирования социально-трудовых отношений посвящены исследования* С.Н. Апенько, Н.А. Володина, Л.А. Еловикова, Р. И. Капелюшниковой, А. Я. Кибанова, И.Д. Колмаковой, Н.В. Локтюхиной, Е. В. Неходы, О.И. Меньшиковой, В.С. Половинко и др.

В процессе формирования понятийного аппарата автором рассмотрена *философско-социальная трактовка понятий «норма» и «нормирование»*, представленная в работах российских авторов: Н. В. Кузнецовой, В. Д. Плахова, Н. И. Сидоренко, Б. А. Урванцева; а также *роль нормы в различных аспектах деятельности и поведения людей*, исследованная зарубежными авторами L. Ball, E.L. Paluck, G. Mackie, F. Moneti, H. Shakyu, E. Denny, D. Chandler, R. Munday, J. Elster, H.P. Young, R.C. Ellickson, R.H. McAdams, E.V. Rasmusen и др.

Общие закономерности организации и нормирования труда рассмотрены в работах В.Б. Бычина, Н.А. Волгина, А.Д. Гальцова, А.К. Гастева, Д.М. Гвишиани, Б.М. Генкина, Я.Г. Гомберга, Ю.В. Долженковой, О.А. Ерманского, В.М. Иоффе, П.М. Керженцева, А.Э. Котляра, С.В. Малинина, С.С. Новожилова, Ю.Г. Одегова, Ю.С. Перевощикова, П.Ф. Петроченко, Г.Г. Пруденского, Я.М. Пунского, Б.В. Ракитского, В.Д. Ракоти, Г.Г. Руденко, Г.Э. Слезингера, С.Г. Струмилина, А.А. Труханова, Е.И. Шермана, А.И. Щербакова и др.

Проблемы управления системой нормирования труда, практика его применения на предприятиях представлены в трудах М.С. Абрашкина, О.А. Антоновой, В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, М.И. Бухалкова, В.Б. Бычина, П.А. Дмитриева, А.Ф. Зубковой, П.П. Лутовина, Р.П. Миусковой, А.Н. Миядина, А.П. Павленко, В.П. Пашуто, А.И. Рофе, Г.Э. Слезингера, Л.М. Суэтиной, В.И. Фильева и др.

Анализу и обобщению опыта зарубежных предприятий в области нормирования труда посвящены исследования Е.И. Арона, Е.Г. Жулиной, И.Е. Колесникова, Р.П. Миусковой, М.Г. Мошенского, П.М. Орлова.

В конце XX века в обществе *появилась потребность в наполнении нормирования труда новым функциональным предназначением, в использовании новых для нормирования труда подходов, ориентированных на приоритет социальных нормообразующих факторов*, что нашло отражение в исследованиях следующих авторов: Л.С. Бабыниной, А. Р. Бахтизиной, В.Б. Бычина, Н.А. Волгина, Р.А. Галиахметова, М.Р. Галиахметовой, Е.В. Дерябиной, О.В. Забелиной, И. А. Кульковой, Н.В. Маковской, С.В. Малинина, Ю.Г. Одегова, В.Ф. Потуданской, С.В. Рачек, Г.Н. Старцева, Ю.В. Федорова, Р.Л. Фоминых, Д.Н. Ядранского и др. *Исследованию трансформации, совершенствования системы нормирования и регламентации труда в условиях рыночной экономики* посвящены работы В.В. Адамчука, Л.Р. Бартунаева, В.И. Беляева, М.И. Бухалкова, В.Б. Бычина, Е.Г. Жулиной, А.Ф. Зубковой, М.В. Карловой, Е.Д. Катульского, В.Г. Локтева, С.В. Малинина, А.А. Никифоровой, Е.В. Новиковой, А.П. Павленко, П.Ф. Петроченко, В.В. Рожковой, В.М. Серова, Н.П. Сорокиной, Н.А. Софийского, В.А. Столяровой, Л.М. Суэтиной, Е.В. Шубенковой, Р.А. Яковлева и др.

В горной науке и практике проблемам регулирования социально-трудовых отношений, организации труда в аспекте развития технологических, организационных, управленческих и институциональных методов и средств повышения эффективности деятельности горно- и угледобывающих предприятий посвящены труды В.Б. Артемьева, А.С. Астахова, И.А. Баева, В.А. Галкина, Н.В. Галкиной, В.И. Ганицкого, Ю.Г. Грибина, Д.Г. Даянц, А.С. Довженка, А.В. Каплана, Г.И. Козового, Т.А. Коркиной, В.И. Кузнецова, Л.В. Лабунского, Н.Я. Лобанова, А.М. Макарова, В.А. Пикалова, В.Н. Попова, А.А. Рожкова, А.В. Соколовского, Ю.А. Толченкина, В.А. Харченко и др. *Организационный аспект нормативного обеспечения промышленной безопасности и охраны труда работников угледобывающих предприятий* представлен в работах А.Вал. Галкина, И.Л. Кравчука, В.В. Лисовского, Е.М. Невוליной и др.

Отраслевые проблемы нормирования труда работников горных предприятий рассматривались в трудах Л.Г. Айзена, А.Ф. Баташовой, Ю.Г. Грибина, Г.А. Коробова, Б.Е. Лабковского, А.А. Липатова, Л.Л. Майзеля, Г.И. Мишина, Р.В. Орлова, Ю.И. Рубинского, А.К. Харченко, М.Г. Хорева, Э.Ю. Черкесовой, Н.А. Яковлева и др.

Проблемы трудового поведения, ценностные аспекты отношения к труду, роль личностной направленности в трудовом поведении работников, в удовлетворенности трудом рассмотрены в исследованиях Т.М. Бессокирной, А.Г. Здравомыслова, Т.М. Караханова, П.М. Козыревой, В.А. Магуна, Г.П. Поповой, В.В. Радаева, Т.А. Рассадиной, А.Л. Темницкого, В.А. Ядова и др.

Актуальность повышения, мера и формы проявления трудовой активности в реализации работниками своих возможностей изучались в ряде исследований, посвященных содержанию и структуре современной профессиональной деятельности. В отечественной науке начало философско-психологическому анализу проблемы субъекта и субъектности было положено С.Л. Рубинштейном, Б. Г. Ананьевым и существенно развито представителями субъектно-деятельностного подхода – К. А. Абульхановой-Славской, А. В. Брушлинским.

Раскрытие субъектности личности через социальные взаимодействия, активность, деятельность, творчество осуществлялось в работах Б. Г. Ананьева, Л.И. Анцыферовой, Л. И. Божович, Н.Я. Большуновой, Е.Н. Волковой, Н.С. Глуханюк, А. Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, А.С. Мельничука, В. С. Мухиной, А.К. Осницкого, А.В. Петровского, В.А. Петровского, Ю.М. Резника, В.И. Слободчикова, В.О. Татенко, В.Э. Чудновского и др.

Осмысление теоретических подходов, доминирующих на разных этапах общественного развития, и соответствующих им характеристик ключевых элементов трудовой сферы позволило автору заключить, что:

- достаточно продолжительное время в экономической науке работник рассматривался преимущественно в качестве основного фактора роста производительности труда;
- в процессе смены этапов общественного развития происходила эволюция концептуальных основ организации труда и трудовых отношений на предприятии;
- в индустриальном обществе важнейшими источниками конкурентоспособности предприятия являлись труд и средства производства. В условиях постиндустриального общества – знания и навыки. Умение работника воспользоваться ими с наивысшей эффективностью и творческая трудовая активность становятся стратегическим конкурентным преимуществом предприятия.

Для устранения негативных тенденций в трудовых отношениях, формирования целостного представления о направлениях развития нормирования труда необходима

разработка теоретического подхода, учитывающего социально-экономические аспекты взаимодействия и взаимоотношений работников и работодателей.

Таким образом, следует констатировать актуальность исследований, направленных на обоснование и доказательство целесообразности социально-экономического подхода к развитию нормирования трудовой деятельности работников угледобывающих предприятий (УДП).

Цель диссертационного исследования состоит в формировании и реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих **научных и практических задач:**

1. Выявить тенденции в трудовых отношениях на угледобывающих предприятиях и обосновать необходимость разработки теоретического подхода к развитию нормирования труда в условиях нестабильной внешней среды и ее новых вызовов.

2. Обосновать целесообразность введения в научный оборот и раскрыть содержание понятия «социально-экономическое нормирование трудовой деятельности» применительно к целям и задачам развития нормирования труда на угледобывающих предприятиях.

3. Определить влияние профессиональной субъектности работников в процессе трансформации нормирования труда на трудовые отношения и эффективность, безопасность и производительность труда работников угледобывающих предприятий.

4. Сформировать научную социально-экономическую концепцию развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий.

5. Обосновать и разработать организационный механизм реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда и условия его эффективного функционирования на угледобывающих предприятиях.

6. Разработать комплекс методов реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда на угледобывающих предприятиях.

7. Определить мотивационные резервы повышения эффективности, безопасности и производительности трудовой деятельности работников и результатов деятельности угледобывающего предприятия при реализации разработанной социально-экономической концепции развития нормирования труда работников.

8. Выработать рекомендации по дальнейшей управляемой трансформации нормирования труда работников угледобывающих предприятий в условиях нестабильной внешней среды и ее новых вызовов.

Область исследования. Диссертационное исследование выполнено по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: 5. Экономика труда в соответствии с пунктами: 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.8. Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников; 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью; 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Объектом исследования является система нормирования труда работников угледобывающего предприятия.

Предметом исследования являются трудовые отношения в процессе развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий при осуществлении ими производственной деятельности.

Теоретической основой исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых в следующих областях: экономика труда и управление персоналом; теория, методология и практика организации и нормирования труда; социология труда, гуманизация труда, человеческий и интеллектуальный капитал, стратегический менеджмент; а также результаты современных исследований проблем развития нормирования труда работников организаций в условиях формирования социально ориентированной рыночной экономики; институциональный подход, позволяющий исследовать проблемы функционирования и изменения роли нормирования труда как одного из социальных и экономических институтов, формирующих и развивающих творческую составляющую трудовой активности работника и его профессиональную субъектность для повышения результативности труда.

Методологическую основу исследования составляют феноменологический, исторический, системный и институциональный подходы к изучению трудовых отношений и нормирования труда как института их регулирования; общенаучные методы - анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение, обобщение, аналогия; структурно-функциональный анализ, а также социологические опросы, экспертные оценки и др. Для обоснования выдвинутых в диссертации положений использовались логическое и экономико-математическое моделирование параметров трудовых процессов на угледобывающих предприятиях, производственный эксперимент, математические методы обработки данных и результатов исследования.

Информационной и эмпирической базой исследования послужили нормативные правовые акты Российской Федерации; официальные данные статистической отчетности Росстата, Минэнерго России (1990-2020 гг.), АО «Росинформуголь» (1990-2020 гг.); экономические обзоры и материалы, размещенные на web-страницах научно-исследовательских центров, крупных консалтинговых организаций; материалы периодической печати; отраслевая научно-техническая литература, отраслевые рекомендации и стандарты по разработке норм труда (1984-1992 гг.), отчеты по НИР (материалы и разработки отраслевого института НИИОГР по нормированию труда, ресурсов и условий организации труда при отработке месторождений подземным и открытым способами за 1985-2020 гг.); материалы экономических конференций, форумов, симпозиумов, проводимых по проблемам, связанным с темой диссертационного исследования; результаты собственных исследований и реализации разработок автора (1996-2021гг.).

Разработка авторской концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий и оценка ее эффективности осуществлялись на материалах российских горно- и угледобывающих предприятий (1995-2021 гг.), экспертных опросов руководителей и специалистов (более 2000 респондентов).

Рабочая гипотеза исследования заключается в том, что реализация социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, основу которой составляет достижение и поддержание в трудовых отношениях баланса интересов и ответственности между работниками и работодателем, позволяет ускорять развитие трудовых отношений, повышать эффективность, безопасность и производительность труда работников угледобывающих предприятий.

Научные положения, выносимые на защиту, заключаются в следующем:

1. Разрыв в динамике развития угледобывающих предприятий и работников как субъектов рынков труда, обусловленный медленной трансформацией системы трудовых отношений по сравнению с экономическими, предопределил необходимость разработки нового концептуального подхода к развитию нормирования труда, реализация которого способна устранить это негативное явление.

2. Предназначением нормирования труда в социально-экономическом аспекте трудовой деятельности работников в условиях усиления влияния факторов внешней среды и происходящих в трудовой сфере трансформационных процессов становится обеспечение баланса интересов и ответственности работодателя и работников при осуществлении деятельности угледобывающего предприятия.

3. Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников угледобывающих предприятий осуществляется на основе определения, установления и поддержания соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ посредством достижения сопряженности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия.

4. Социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий заключается в повышении уровня их профессиональной субъектности на основе достижения и поддержания в трудовых отношениях баланса интересов и ответственности между работниками и работодателем.

5. Стимулирование роста профессиональной субъектности работников закономерно повышает эффективность, безопасность и производительность трудовой деятельности, раскрывает и направляет трудовой потенциал работников на решение задач развития как угледобывающего предприятия, так и каждого работника.

6. Организационный механизм реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий основан на императивности совершенствования нормирования труда, повышении профессиональной субъектности работников, цикличности применения принципов социально-экономического нормирования и воспроизводстве условий для этого, что ускоряет позитивную трансформацию трудовых отношений и динамику развития предприятия и работников.

7. В предложенном комплексе методов реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий основными, обеспечивающими сопряженность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности угледобывающего предприятия, являются следующие: авторский социально-экономический метод (SEM), имитационное моделирование, развивающая аттестация, визуализированный учет результатов труда, рейтинговая оценка, позиционирование работников, организационное проектирование и программирование развития.

8. Устранение конфликтов социально-экономических интересов работника и предприятия как субъектов рынка труда посредством стимулирования роста профессиональной субъектности работников и ответственности работодателей за эффективность, безопасность и производительность труда на основе реализации социально-экономического нормирования позволяет использовать мотивационные резервы роста производительности труда, которые составляют по разным категориям работников от 1,4 до 5 раз, для ускорения позитивных трансформационных процессов в трудовых отношениях.

Научная новизна полученных результатов исследования заключается в следующем:

1. Доказана необходимость применения нового, субъектно-деятельностного подхода к развитию нормирования труда работников угледобывающих предприятий, позволившего выявить и использовать при разработке социально-экономической концепции закономерность – возросшая в результате стимулирования профессиональная субъектность работников повышает эффективность, безопасность и производительность деятельности предприятия и работников.

2. Введено в научный оборот понятие «социально-экономическое нормирование труда» и раскрыто его предназначение – обеспечение баланса интересов и ответственности работодателя и работников в процессе осуществления деятельности угледобывающего предприятия.

3. Предложено рассматривать социально-экономическую норму труда как многофункциональный феномен трудовой деятельности работника, регулирующий трудовые отношения посредством определения, установления и поддержания соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ, а также сопряженности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия.

4. Разработана научная социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, отличающаяся от существующих тем, что заложенная в ней закономерность, а также принципы, методы и механизм реализации позволяют определять норму труда с учетом баланса интересов и ответственности работников и работодателя на каждом этапе развития предприятия.

5. Установлена закономерность влияния профессиональной субъектности на эффективность, безопасность и производительность труда, что обусловлено улучшением качества трудовых отношений на основе возрастания мотивации работников к более успешной деятельности, повышению своей ценности на предприятии и на рынке труда.

6. Разработан организационный механизм реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, основанный на принципах сбалансированности интересов и ответственности работников и работодателя, соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ, сопряженности компонентов трудовой деятельности работников и деятельности предприятия, освоение которого позволяет снизить конфликтность социальных и экономических интересов работников и работодателей и тем самым сократить разрыв в динамике развития угледобывающего предприятия и работников.

7. Сформирован комплекс методов реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, позволяющий применять в сфере нормирования труда, наряду с техническим нормированием, субъектно-деятельностный подход и обеспечивать работникам реальную и полноценную возможность удовлетворения их социально-экономических интересов посредством трудовой деятельности.

8. Разработан авторский метод социально-экономического нормирования (SEM), отличием которого является приоритетность и равнозначность социально-экономических интересов работников и работодателя, достигаемая сопряженностью необходимых условий, релевантных факторов, параметров трудовых процессов и результатов

трудовой деятельности; а также проектированием связи результатов и оплаты труда работников различных уровней управления, что обеспечивает снижение их вариабельности.

Теоретическая значимость результатов исследования определяется актуальностью поставленных цели и задач и заключается в разработке социально-экономической концепции развития нормирования труда работников, принципов, методов и условий ее реализации, теоретико-методологическом обосновании влияния социально-экономического нормирования трудовой деятельности на улучшение качества трудовых отношений и на рост эффективности и безопасности производства на угледобывающих предприятиях.

Практическая значимость результатов исследования заключается в разработке комплекса методов и методик, критериев и показателей, позволяющих планировать и осуществлять процесс совершенствования нормирования трудовой деятельности работников для ускорения трансформации трудовых отношений, достижения требуемого уровня профессиональной субъектности и социально-экономических результатов, обеспечивающих конкурентоспособность УДП.

Предложенные в диссертационном исследовании методические подходы могут быть использованы:

- федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, условий и охраны труда, социальной защиты;

- Министерством энергетики Российской Федерации и его подведомственными организациями во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иным организациями, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию трудовых отношений в сфере топливно-энергетического комплекса;

- организациями угольной промышленности для количественного и качественного обоснования направлений развития системы нормирования труда;

- образовательными учреждениями горного и гуманитарного профилей при разработке программ учебных дисциплин «Регламентация и нормирование труда», «Экономика и социология труда», «Управление трудовыми ресурсами», «Основы организации труда».

Научная обоснованность и достоверность полученных результатов обеспечена комплексным и системным характером выполненных исследований по проблематике развития нормирования труда; подтверждена достаточным объемом эмпирических материалов, свидетельствующих об актуальности установленной научной проблемы и ее взаимосвязи с основными положениями экономики труда.

Основные теоретические и методологические положения социально-экономической концепции развития нормирования трудовой деятельности работников, сформулированные в диссертации, подтверждаются:

- критическим анализом обширного научного материала;
- корректным применением исследовательского и аналитического аппарата;
- сопоставлением результатов исследования с данными зарубежного и отечественного опыта;

- доказательностью аналитических выводов как основания для предложенных научно-методических и практических исследований;

- обсуждением полученных результатов диссертационного исследования на международных и всероссийских конференциях, а также публикациями результатов исследования в монографиях и рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Апробация результатов работы. Сформулированные в диссертационной работе основные научные положения, выводы, практические рекомендации докладывались и обсуждались на международных конференциях и симпозиумах: XIII Международная научно-практическая конференция «Достойный труд – основа стабильного общества» (г. Екатеринбург, 2021 г.); IV Международная научная конференция памяти академика А.И. Татаркина «Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем» (г. Челябинск, 2020 г.); Международная конференция по вопросам нормирования труда в государствах-участниках СНГ «Организация и нормирование труда 2020» (г. Москва, 2020 г.); Международная научная конференция «Открытые горные работы в XXI веке» (г. Красноярск, 2015 г., 2017 г.); XXIX Международная научно-практическая конференция «Тенденции и перспективы социально-экономического развития России: взаимодействие общества, власти и бизнеса» (г. Челябинск, 2012 г.); Международный научный симпозиум «Неделя горняка» (г. Москва, 2006-2010 гг.); на российских конференциях и форумах: Восьмая всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные проблемы экономики и управления» (г. Екатеринбург, 2020 г.); V Всероссийский HR-Форум «Нормирование труда» (г. Москва, 2017 г.); на региональных конференциях: VIII Региональная научно-практическая конференция «Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (г. Челябинск, 2014 г.); VI Региональная научно-практическая конференция «Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (г. Челябинск, 2012г.).

Реализация разработанной автором концепции развития нормирования труда осуществлялась в ходе разработки норм и стандартов трудовой деятельности работников; регламентов трудовых и рабочих процессов; программ и положений о развитии предприятий, подразделений, работников; системы работы с персоналом АО «СУЭК», ОАО «Южный Кузбасс», ЗАО «Распадская угольная компания», ОАО УК «Кузбассразрезуголь», ОАО «Белон», ОАО «Междуречье», ОАО «ОУК «Южкузбассуголь», Сорского молибденового комбината, ОАО «Качканарский ГОК»; Красноярского бокситового рудоуправления ОАО «Алюминий Казахстана», Соколовско-Сарбайского горно-обогатительного производственного объединения АО «ЕЭК» (Республика Казахстан), АК «АЛРОСА» (ПАО) (Республика Саха-Якутия), ГОК «Олений ручей» АО «СЗФК».

Результаты исследований и основные научные положения работы докладывались, обсуждались и получили апробацию на ученых советах НИИОГР, ИГД УрО РАН и на кафедрах ЧелГУ, ЮУрГУ, УГГУ, НИТУ МИСиС (МГИ), МГТУ им. Г.И. Носова; на технических советах производственных объединений, компаний, предприятий ОАО УК «Кузбассразрезуголь», ЗАО «Распадская угольная компания», ОАО «ОУК «Южкузбассуголь», ОАО «Междуречье», Красноярского бокситового рудоуправления ОАО «Алюминий Казахстана»; «Разреза «Бородинский» имени М.И. Щадова», Бородинского погрузочно-транспортного управления АО «СУЭК-Красноярск»; АО «Разрез Тугнуйский»; ООО «СУЭК-Хакасия» и др.

Публикации. Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного

исследования изложены в двух монографиях, опубликованы в 50 статьях общим объемом 88, 54 п.л. (авторских 42,6 п.л.), из них 26 – в научных журналах, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе 3 – в научных журналах базы Scopus.

Структура и объем диссертации обусловлены целью, задачами, объектом и предметом исследования. Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, списка использованных источников, включающего 461 наименование, 4 приложений. Работа изложена на 434 страницах печатного текста, включая 75 таблиц, 79 рисунков.

Тема, цель, задачи, объект, предмет и логика исследования предопределили содержание диссертации, структура которой включает:

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БАЗИС ИССЛЕДОВАНИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	21
1.1. Трансформационные процессы в трудовой сфере российских угледобывающих предприятий.....	21
1.2. Анализ подходов к развитию нормирования труда.....	47
1.3. Обоснование необходимости и актуальности развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий и структура исследования.....	60
Выводы по первой главе.....	84
Глава 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	86
2.1. Генезис нормы и нормирования труда в российской экономической науке и практике... ..	87
2.2. Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников угледобывающих предприятий.....	109
2.3. Субъектно-деятельностный подход к развитию нормирования труда работников угледобывающих предприятий.....	125
Выводы по второй главе.....	146
Глава 3. РАЗРАБОТКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	149
3.1. Критерии и показатели развития нормирования труда работников угледобывающего предприятия.....	149
3.2. Закономерность развития нормирования труда работников угледобывающего предприятия.....	177
3.3. Принципы развития нормирования труда работников угледобывающего предприятия... ..	191
Выводы по третьей главе.....	212
Глава 4. МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ	215
4.1. Организационный механизм реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающего предприятия.....	215
4.2. Авторский метод социально-экономического нормирования труда работников угледобывающих предприятий.....	238
4.3. Комплекс методов реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий.....	259
Выводы по четвертой главе.....	290

Глава 5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА.....	292
5.1. Оценка мотивационных резервов повышения эффективности трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия.....	292
5.2. Опыт и результаты реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда в практике работы организаций и угледобывающих предприятий и организаций.....	321
5.3. Рекомендации по развитию нормирования труда работников в условиях усиления нестабильной внешней среды и ее новых вызовов.....	359
Выводы по пятой главе.....	367
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	370
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	375
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	423

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Разрыв в динамике развития угледобывающих предприятий и работников как субъектов рынков труда, обусловленный медленной трансформацией системы трудовых отношений по сравнению с экономическими, предопределил необходимость разработки нового концептуального подхода к развитию нормирования труда, реализация которого способна устранить это негативное явление.

Трансформационные процессы в экономике России последних десятилетий – развитие рыночных экономических отношений, включение в международные процессы постиндустриальных преобразований, кардинальное изменение основных принципов жизнедеятельности предприятий – существенно повлияли на экономические и трудовые отношения. Предприятия стали субъектами рынка, что отразилось на их предназначении. Ранее они были частью единого народнохозяйственного механизма, обеспечивающего потребности страны, ее населения, сейчас стали средством генерирования доходов для удовлетворения целей и интересов собственников, работников, государства, общества. Появился слой собственников предприятий и компаний, заинтересованных в их развитии. Работники стали субъектами рынка труда, что еще не полностью осознано и принято руководителями промышленных предприятий.

Анализ экономических и социальных преобразований в угольной отрасли за последние 30 лет позволил автору определить содержание, особенности и результаты трансформационных процессов в трудовой сфере угледобывающих предприятий (табл. 1). Наибольшие изменения произошли на внешнем по отношению к предприятию рынке труда: существенно возросла свобода выбора и мобильность работников.

Значительно повысилась оснащенность трудовых процессов высокопроизводительной зарубежной и отечественной техникой. Вместе с тем организация, нормирование и оплата труда работников существенно не изменились. В них сохранились подходы и принципы, присущие индустриальному этапу развития промышленного производства, когда работник рассматривался преимущественно как трудовой ресурс, то есть как объект, а не субъект трудовых отношений. Медленная трансформация этих отношений приводит к существенному недоиспользованию трудового потенциала

Таблица 1 – Содержание, особенности и результаты трансформационных процессов в трудовой сфере угледобывающих предприятий России (1991-2021 гг.)

Составляющая трудовой сферы	Суть трансформации	Особенность трансформации	Результат трансформации
Рынок труда	Расширение географии труда и свобода выбора работниками места работы	Высокая мобильность субъектов отраслевого рынка труда. Конкуренция на рынке труда (отраслевом, региональном, федеральном)	Главными критериями трудоустройства становятся комплекс компетенций и активная трудовая позиция работников
Трудовой процесс (труд)	Освоение техники и технологии производства различных уровней технологических укладов – от 3-го до 6-го	Высокий темп обновления и приобретения высокопроизводительной техники зарубежного производства	Значительное повышение уровня технической оснащенности трудовых процессов
Условия и безопасность труда	Обеспечение безопасности труда – ответственность компании, а не государства	Формирование на предприятиях систем производственного контроля безопасности труда	Позитивная динамика уровня общего и смертельного травматизма
Организация труда	Использование различных форм лизингового труда (аутсорсинг услуг производственного и непроизводственного характера)	Требуемый уровень производительности труда достигается преимущественно методом технико-технологического перевооружения, наращиванием объемов производства	Недостаточная динамика повышения производительности труда
Нормирование труда	Автоматизация расчетов норм труда и начисления заработной платы	Адаптация методологии технического нормирования труда (индустриальной модели) к новым условиям хозяйствования	Трудовые конфликты, усиление социальной напряженности
Показатели трудовой деятельности	Показатели эффективного использования труда задаются рынком и формируются не на государственном (отраслевом) уровне, а на угледобывающем предприятии	Производительность труда становится не отчетным показателем, а экономическим рычагом	Сохранение приоритета производственных показателей деятельности над социальными и экономическими на уровне производственных подразделений (цеха, участка)
Оплата труда	Механизм оплаты труда формируется на внутриорганизационном уровне (предприятие, компания)	Освоение методов оценки труда высшего менеджмента с применением KPI, операционных работников – грейдовой системы оплаты труда	Слабая связь результатов и оплаты труда работников

работников и росту социальной напряженности, что сдерживает повышение эффективности, безопасности и производительности труда на угледобывающих предприятиях. Экономические отношения, реализованные в государстве методом «шоковой терапии», были освоены хозяйственными субъектами быстрее.

Угледобывающие предприятия в процессе освоения рыночных экономических отношений прошли этапы «освобождения» цен на используемые ресурсы и угольную продукцию, акционирования и приватизации, реструктуризации отрасли и были трансформированы из дотационных в прибыльные, динамично развивающиеся инвестиционно привлекательные субъекты хозяйственной деятельности. Объемы инвестиций на 1 т добываемого угля в передовых российских угольных компаниях сопоставимы с показателями их зарубежных конкурентов. Объемы добычи угля в России в 2021 г. превысили лучшие показатели советского периода (1988 г.), рост производительности труда составил 5,9 раза, экспорт угольной продукции вырос в 6,4 раза. На предприятиях применяются передовые техника и технологии, однако их производительность ограничена недостаточным уровнем использования трудового потенциала работников из-за несоответствия динамик изменения трудовых и экономических отношений, что не позволяет обеспечивать баланс интересов и ответственности субъектов – предприятия в лице работодателя и работников.

В результате производительность труда работников российских угледобывающих предприятий при сопоставимой технической оснащенности более чем в 4 раза ниже, чем у зарубежных конкурентов, что не дает им возможность генерировать объемы доходов, необходимые для удовлетворения социально-экономических интересов и потребностей собственников, работников, государства и общества.

Изложенные автором результаты исследования экономических и социальных преобразований в угольной отрасли, анализ тенденций развития экономических и трудовых отношений, государственной политики, потребностей УДП являются обоснованием необходимости разработки в экономической науке нового концептуального подхода к развитию нормирования труда, учитывающего социально-экономические интересы и ответственность работников и работодателя.

2. Предназначением нормирования труда в социально-экономическом аспекте трудовой деятельности работников в условиях усиления влияния факторов внешней среды и происходящих в трудовой сфере трансформационных процессов становится обеспечение баланса интересов и ответственности работодателя и работников при осуществлении деятельности угледобывающего предприятия.

Автор разделяет позицию ряда ученых и экономистов-практиков, состоящую в том, что глобальная экономика и трансформационные процессы в сфере труда порождают новые проблемы. Следовательно, возникает необходимость их разрешения в ближайшей перспективе. Состояние трудовых отношений на угледобывающих предприятиях и процессы, происходящие на современном этапе развития в сфере труда, не всегда возможно описать и объяснить в рамках устоявшихся представлений и знаний.

На основе результатов теоретического анализа предметной области нормирования, серии эмпирических исследований практик нормирования труда работников угледобывающих предприятий, современных тенденций в трудовой сфере автором установлено, что существующие в настоящее время отечественные методологические и ме-

тодические разработки по нормированию трудовой деятельности работников промышленных предприятий недостаточно адаптированы к изменениям в трудовой сфере и их динамике. Сложившаяся на угледобывающих предприятиях практика их применения не обеспечивает необходимый уровень эффективности, безопасности и производительности труда в силу того, что принципы и методы нормирования, заложенные в методики анализа актуальности норм, их расчета и пересмотра, соответствуют парадигме организации труда, в основе которой находится его индустриальная модель. Зарубежный методический инструментарий по нормированию труда, как показывает опыт, не может быть успешно применен в деятельности отечественных угледобывающих предприятий из-за культурологических особенностей и различий в ментальности участников производства.

Основные характеристики индустриальной организационной парадигмы, обусловившие ее негативное влияние на организацию труда в современных условиях хозяйствования, таковы:

1. Технократический подход к созданию условий производственной деятельности, где человек – это трудовой ресурс. В системе трудовых отношений сохраняется стратегическая установка – приоритет интересов производства над социально-экономическими интересами работников, что формирует деструктивное трудовое поведение работников, латентные трудовые конфликты (рис.1).

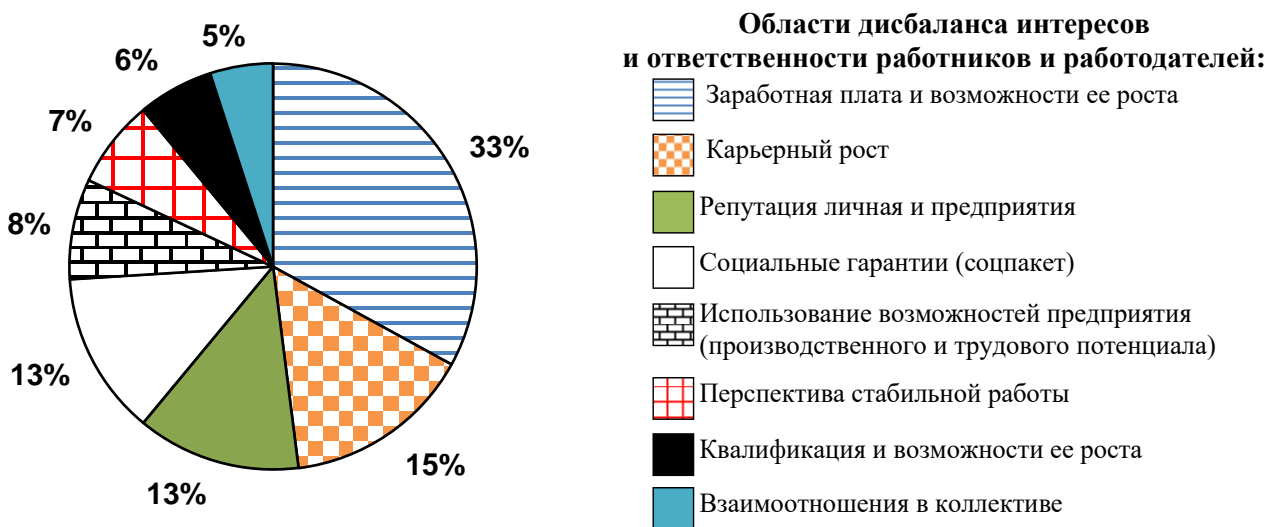


Рисунок 1 – Структура трудовых конфликтов работодателей и работников угледобывающих предприятий (по результатам анкетирования 1500 чел., 2015-2020 гг.)

2. Преобладание в деятельности руководителей и специалистов задач текущей деятельности над задачами развития, что сдерживает рост уровня использования трудового потенциала как их самих, так и работников.

3. Административно-командный тип управления организацией труда, подрывающий стимулирующую роль организации труда для активизации человеческого фактора производства.

Эти выводы подтверждаются результатами социологического опроса работников предприятий: 54,5 % респондентов полагают, что их трудовой потенциал используется не полностью, 21% – что на две трети; 62,8% респондентов считают, что перспектив для карьерного роста у них нет.

Изучение теоретических положений формирования и изменения норм в различных областях их применения (социальные и экономические нормы, нормы труда, нормы

права, нормы языка, нормы здоровья и т.д.), эволюции нормирования труда работников предприятий и организаций позволило сделать ряд утверждений:

1. Нормы и правила присущи любой социально-экономической системе (СЭС), они являются базовым условием ее устойчивого функционирования.

2. Историческая и хозяйственная практика функционирования разнообразных социально-экономических систем свидетельствует о том, что существуют различные способы, порядок и методы формирования норм.

3. Нормы проходят эволюцию в виде адаптации или обновления к изменяющимся условиям среды функционирования СЭС.

4. На всем протяжении эволюции СЭС нормы различаются содержанием, которое проявляется в постоянном возрастании многообразия их форм.

5. Нормы в силу своей социально-экономической обусловленности выполняют роль регулятора взаимоотношений и взаимодействия субъектов СЭС как по вертикальным, так и по горизонтальным взаимосвязям.

Выполненный анализ научных исследований и практик по развитию нормирования труда, изменений в производственных и трудовых процессах, изучение накопленного передового опыта работы предприятий в рыночных условиях позволили автору обосновать необходимость формирования и реализации в трудовых отношениях работодателя и работников парадигмы баланса интересов и ответственности. Баланс означает, что между интересами и ответственностью работников и работодателя достигнуты пропорции и соотношения, обеспечивающие их партнерское взаимодействие с максимально возможной синергией.

Таким образом, в условиях усиления конкуренции на рынках энергоносителей, происходящих в трудовой сфере трансформационных процессов и в контексте рассмотрения угледобывающего предприятия как социально-экономической системы, созданной для удовлетворения потребностей и интересов его собственников, работников, государства и общества, предназначением нормирования труда в социально-экономическом аспекте трудовой деятельности работников становится обеспечение баланса интересов и ответственности работодателя и работников в процессе функционирования и развития угледобывающего предприятия.

3. Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников угледобывающих предприятий осуществляется на основе определения, установления и поддержания соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ посредством достижения сопряженности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия.

Анализ применяемых на угледобывающих предприятиях систем нормирования труда показал, что получаемые предприятием и работниками выгоды и блага, а также размеры потерь неравноценны. Невыполнение работником норм труда и планов производства на 5-10% обуславливает снижение оплаты его труда на 30-40%, при перевыполнении работником на 1% норм труда и планов производства оплата труда увеличивается на 0,3-0,5%.

Под выгодой для субъектов трудовых отношений в работе понимается прибыль, доход, извлекаемые из трудовой деятельности. Благо – это польза, имеющая материальное или моральное выражение (воплощение), направляемая на удовлетворение разнообразных социальных потребностей субъектов.

Норму труда в социально-экономическом аспекте целесообразно рассматривать как многофункциональный феномен трудовой деятельности работника, обеспечивающий стабильное функционирование предприятия как социально-экономической системы. В этом понимании норма труда обладает комплексом функций, включающим регулятивную, унифицирующую, оценочную, стабилизирующую, селективную при явном доминировании регулятивной функции, и в системе организации труда используется в следующих формах: величина, условие, функционал, правило и потребность (рис. 2).

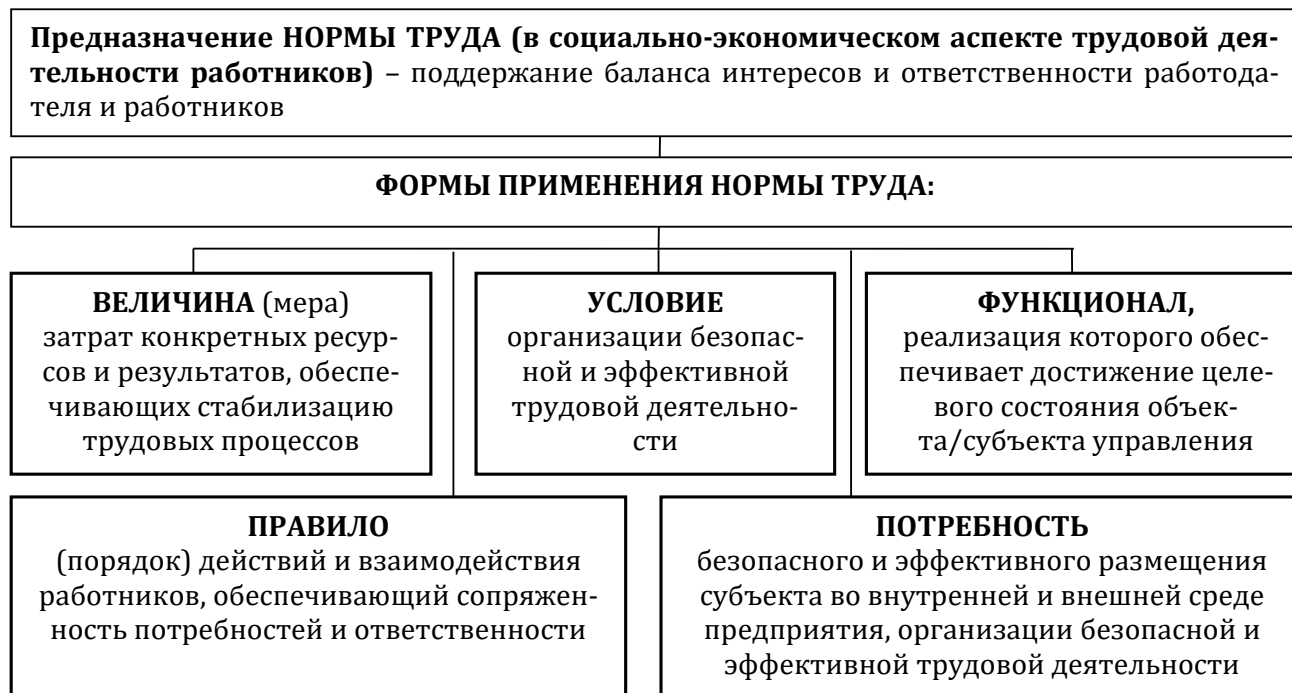


Рисунок 2 – Норма труда как многофункциональный феномен трудовой деятельности работников предприятия

Наличие этого комплекса функций позволяет формировать и направлять развитие трудовых отношений. Автором в ходе исследования установлено, что важным условием является достижение сопряженности, то есть неразрывной связанности, соединенности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия (рис.3). Невыполнение этого условия делает невозможным установление и поддержание соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ.

Такое представление социально-экономической нормы труда позволило ввести в научный оборот понятие «социально-экономическое нормирование трудовой деятельности» – определение, установление и поддержание сопряженности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия для достижения соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ.

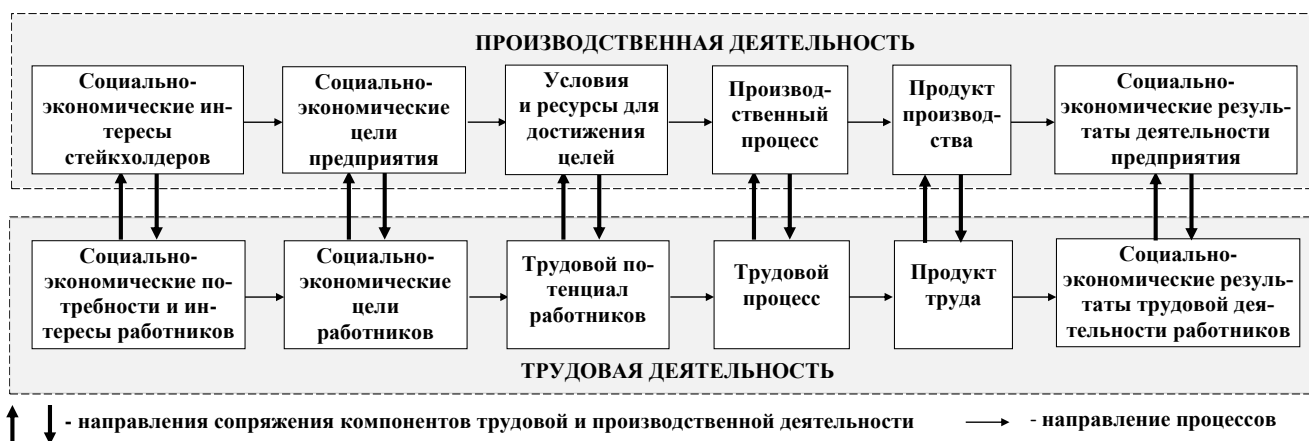


Рисунок 3 – Схема сопряженности социально-экономических компонентов производственной и трудовой деятельности на угледобывающих предприятиях

Исходя из содержания понятия «социально-экономическое нормирование трудовой деятельности» и его предназначения, в диссертационной работе предложены критерии и показатели, позволяющие контролировать и оценивать ход и результаты социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающих предприятий (рис. 4).

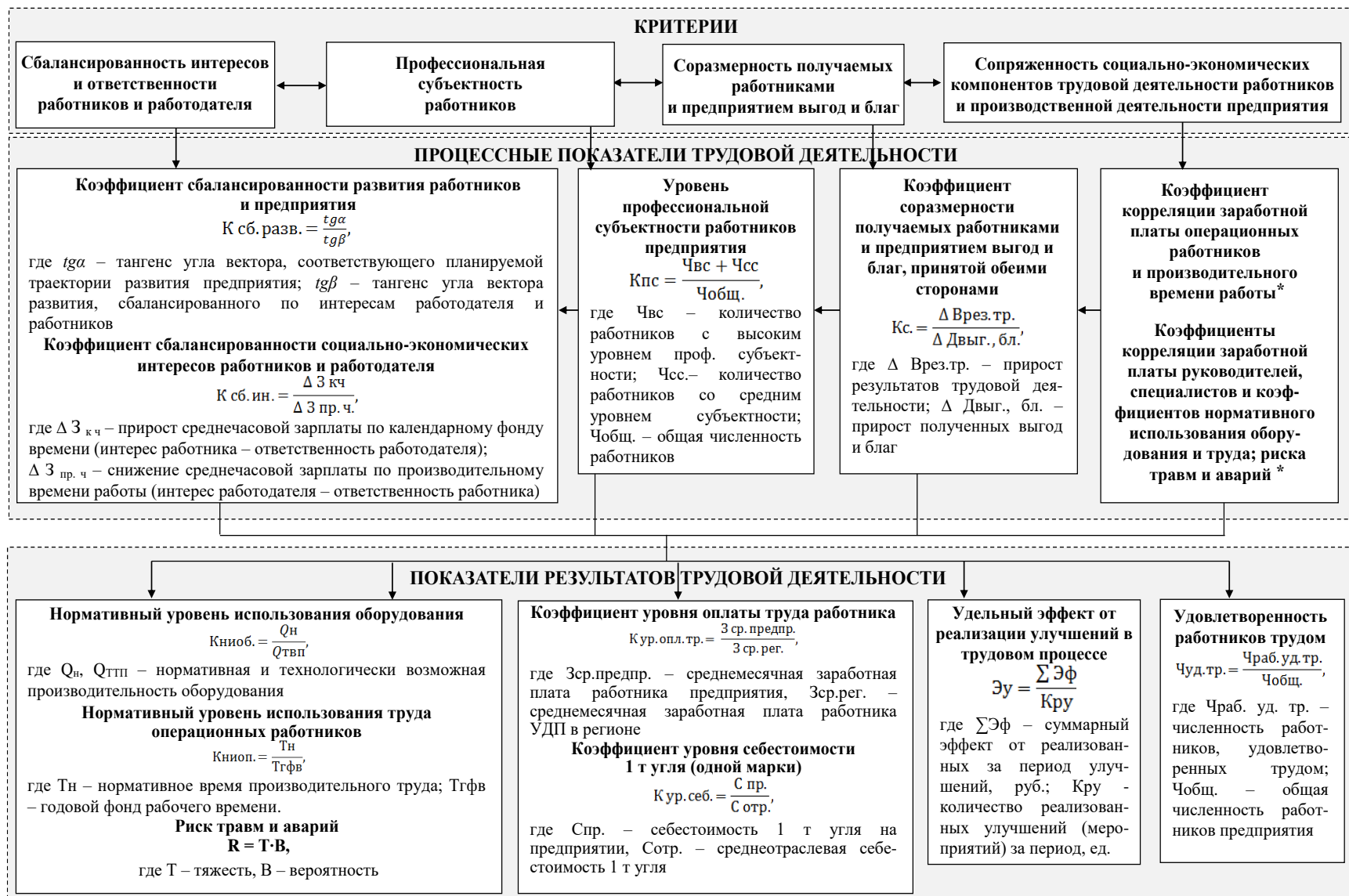
Баланс интересов и ответственности работников и работодателя, обеспечиваемый соразмерностью получаемых работниками и предприятием выгод и благ, сопряженностью социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия, создает базу для повышения профессиональной субъектности работников на основе применения субъектно-деятельностного подхода.

4. Социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий заключается в повышении уровня их профессиональной субъектности на основе достижения и поддержания в трудовых отношениях баланса интересов и ответственности между работниками и работодателем.

Одним из ключевых понятий разрабатываемой концепции развития нормирования труда на угледобывающих предприятиях является «профессиональная субъектность» работников. При определении этого понятия автором были учтены следующие обстоятельства: во-первых, наблюдаемые и прогнозируемые процессы трансформации в трудовой сфере угледобывающих предприятий (см. табл.1), изменяющие требования к работникам; во-вторых, результаты практики развития нормирования труда на угледобывающих предприятиях; в-третьих, рост востребованности нормирования труда как эффективного инструмента совершенствования трудовых отношений и оплаты труда в организациях угольной промышленности¹, обеспечения баланса интересов и ответственности работодателя и работников, повышения производительности труда и, как следствие, конкурентоспособности российских угледобывающих предприятий.

В современных научных публикациях представлено множество разных подходов и определений «субъектности» – категории, изначально получившей распространение прежде всего в философии, затем в психологии и социологии труда (табл.2).

¹ Программа развития угольной промышленности России на период до 2035 года: Утверждена распоряжением Правительства РФ от 13.06.20 г. №1582-п// <http://static.government.ru/media/files/OoKX6PriWgDz4CNNAxwIYZEE6zm6I52S.pdf> – С.55 – Дата обращения 28.12.21 г.



* - определяются по стандартным статистическим формулам

Рисунок 4 – Система критериев и показателей социально-экономического нормирования труда работников угледобывающих предприятий

Таблица 2 – Дефиниции понятия «субъектность» в научных исследованиях и публикациях

Автор	Основное содержание понятия
Брушлинский А.В.	Высшая <i>системная целостность</i> всех качеств личности
Осницкий А.К.	<i>Целостная характеристика активности человека</i>
Петровский В.А.	<i>Особое свойство и способность человека к детерминации</i> разных сфер и сторон своего бытия, выступающая характеристикой личности, конституирующая и определяющая ее
Ананьев Б.Г., Абульханова-Славская К.А., Петухов В.В., Волкова Е.Н., Ломов Б.Ф. и др.	Свойство субъекта, характеризующееся неоднородностью, полиморфностью или <i>множественностью его активности</i> . Множественность задается осуществлением разнообразных видов активности и погруженностью данной активности в какую-либо среду или контекст
Глуханюк Н.С.	<i>Содержательно-действенная характеристика активности</i> , подчеркивающая интенциональность субъекта; <i>может быть обнаружена в отношении к вещам, знакам, событиям, явлениям, людям и самому себе и проявляется в действиях</i> , когда человек превращает их в объект целенаправленных преобразований: начинает анализировать, комбинировать, использовать в качестве средств достижения цели
Краснощеченко И.П.	<i>Целостная характеристика личности и активности человека</i> , направленная на преобразование себя и окружающего мира, <i>а также как интегральное качество личности</i> , которое обнаруживается при определенной конструктивной активности, развиваемой человеком в процессе реализации трудовой деятельности, в которую он вовлечен обстоятельствами жизни
Деркач А.А., Слободчиков В.И., Исаев Е.И.	<i>Способность человека творчески относиться к действительности и творчески ее преобразовывать</i> , активно проявляться в социуме как создаваемом пространстве бытия

Сравнительно-сопоставительный анализ определений понятия «субъектность» послужил основой для формулирования понятия «профессиональная субъектность работника» применительно к развитию нормирования труда как инструмента регулирования трудовых отношений на предприятии. *Профессиональная субъектность работника* определяется автором как интегративное свойство работника быть активно действующим лицом в системе трудовых отношений, характеризующее его способность в процессе осуществления трудовой деятельности самостоятельно и согласованно с другими субъектами развиваться в соответствии с требованиями рынка труда и предприятия.

При разработке социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий автор исходил из следующих общетеоретических положений:

- во-первых, концепция в содержательном понимании – это система взглядов, выражающая определенный способ видения, понимания явлений и процессов; в функциональном понимании – это управленческая конструкция, содержащая общее системное представление путей перехода от текущего состояния объекта управления к желаемому;
- во-вторых, предназначение концепции – обозначение ведущего замысла, а также основных путей, технологий и методов достижения поставленных целей с выделением главных факторов и условий их достижения;
- в-третьих, структура концепции, раскрывающая ее содержание, включает решаемую проблему; категориально-понятийный аппарат (ключевые понятия или категории); гипотезу решения проблемы; условия и факторы реализации концепции; цель, средство и результат (табл.3).

Таблица 3 – Ключевые компоненты социально-экономической концепции развития нормирования трудовой деятельности работников УДП

<i>1. Решаемая проблема</i>		
Существующее на угледобывающих предприятиях отставание динамики развития трудовых отношений от развития экономических отношений, вызванное отсутствием новой концепции развития нормирования труда, обеспечивающей баланс социально-экономических интересов и ответственности работников и работодателей, представляет собой актуальную научную проблему, имеющую научно-методологическое и прикладное значение		
<i>2. Категориально-понятийный аппарат (ключевые понятия концепции)</i>		
Норма как многофункциональный феномен трудовой деятельности	Профессиональная субъектность работников	Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников
<i>3. Гипотеза</i>		
Заключается в том, что реализация социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, основу которой составляет достижение и поддержание в трудовых отношениях баланса интересов и ответственности между работниками и работодателем, позволяет ускорить развитие трудовых отношений, повышать эффективность, безопасность и производительность труда работников угледобывающих предприятий		
<i>4. Условия и факторы реализации концепции</i>		
<i>Условие</i>	<i>Фактор</i>	
Позитивное отношение работников к труду	Труд – средство развития личности, способ самореализации и источник доходов	
Восприятие работниками и работодателем трудового потенциала как индивидуального человеческого капитала	Трудовая деятельность – средство развития и эффективного использования индивидуального человеческого капитала	
Восприятие работниками и работодателем предприятия как СЭС, созданной и функционирующей для удовлетворения интересов государства, собственников, работодателя и работников	Совместная трудовая деятельность – средство достижения общих целей	
Позитивное отношение работников к разработке и реализации инноваций (инновационная активность)	Инновации – обязательная часть трудовой деятельности каждого работника	
<i>5. Цель</i>		
Ускорение позитивных трансформационных процессов в трудовых отношениях на угледобывающих предприятиях, обеспечивающих достижение требуемого уровня эффективности, безопасности и производительности труда на основе повышения профессиональной субъектности работников		
<i>6. Средство</i>		
Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работника – определение, установление и поддержание сопряженности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия для достижения соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ		
<i>7. Результат</i>		
Удовлетворение возрастающих социальных и экономических потребностей стейкхолдеров: государства и общества, собственников предприятия и работников при требуемом уровне эффективности, безопасности и производительности труда и, как следствие, повышение конкурентоспособности угледобывающих предприятий в условиях неопределенности и вызовов внешней среды		

В рамках разработанной концепции особое значение имеет взаимообусловленность всех ее компонентов, обеспечивающая возможность включения и эффективного использования мотивационных резервов роста эффективности и безопасности труда. Мотивационные резервы – это неявные составляющие резервов производства, реализация которых достигается повышением мотивации работников к эффективному, безопасному и производительному труду посредством прогрессивного изменения их профессиональной субъектности в системе организационно-экономических отношений предприятия и проявляется в высоком уровне подготовки производственных процессов, организации эффективного взаимодействия работников и контроле за соблюдением целевых параметров процессов и взаимодействия.

5. Стимулирование роста профессиональной субъектности работников закономерно повышает эффективность, безопасность и производительность трудовой деятельности, раскрывает и направляет трудовой потенциал работников на решение задач развития как угледобывающего предприятия, так и каждого работника.

Анализ основных положений психологии, социологии и экономики труда, а также оценка и обобщение результатов участия работников в программах развития предприятий и подразделений, аттестаций для определения уровня классности работников и размера оплаты их труда, рейтинговой оценки результатов трудовой деятельности позволили автору определить, что ключевыми факторами, влияющими на повышение субъектности, являются целеустремленность, ответственность, критическое мышление и склонность к саморазвитию, развитию своего подразделения и предприятия. Процесс изменения этих характеристик отражает развитие профессиональной субъектности работников.

Для оценки профессиональной субъектности работников угледобывающего предприятия в диссертации определены и обоснованы качественные и количественные характеристики ее уровней (табл.4). Зависимости социальной эффективности и риска травмирования от уровня субъектности характеризуются степенными функциями, а экономической эффективности – экспоненциальной функцией с коэффициентами детерминации 0,87-0,99.

Опрос репрезентативного количества экспертов, представляющих все уровни управления угольными компаниями и предприятиями РФ, а также научного сообщества, выявил, что при переходе от низкого к среднему уровню субъектности удовлетворенность работников результатами труда возрастает в 2,0-4,0 раза, ценность результатов труда – в 1,3-2,5 раза, безопасность – в 10 раз; при переходе от среднего к высокому уровню удовлетворенность трудом увеличивается в 1,3-3,0 раза, ценность результатов труда – до 50 раз, безопасность – в 10 и более раз. Такие возможности роста эффективности, безопасности и производительности труда закономерны и обусловлены улучшением качества трудовых отношений как следствия раскрытия личностных характеристик субъектности работников на основе усиления их мотивации к более успешной деятельности, повышению своей ценности на предприятии и на рынке труда.

6. Организационный механизм реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий основан на императивности совершенствования нормирования труда, повышении профессиональной субъектности работников, цикличности применения принципов социально-экономического нормирования и воспроизводстве условий для этого, что ускоряет позитивную трансформацию трудовых отношений и динамику развития предприятия и работников.

При разработке организационного механизма автор опирался на следующее его определение: механизм – совокупность методологических принципов, а также условий и методического обеспечения, с помощью которых реализуется содержание этих принципов, обеспечивающих целенаправленные воздействия субъектов на объект управления для достижения им необходимых свойств. В представленном исследовании таким объектом является система нормирования труда работников УДП.

Методологические принципы функционирования организационного механизма реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда – это основные исходные положения, определяющие требования, условия и последовательность формирования, функционирования и направления развития нормирования

Таблица 4 – Качественные и количественные характеристики профессиональной субъектности работников угледобывающего предприятия

Уровень профессиональной субъектности	Качественная характеристика				Количественная характеристика		
	Целеустремленность	Ответственность	Критическое мышление (глубина понимания процессов)	Склонность к саморазвитию и развитию подразделения, предприятия	Социальная эффективность (удовлетворенность трудом и его результатами, доли ед.) *	Экономическая эффективность труда работника (ценность труда, раз) **	Безопасность труда ***
Высокий	Самостоятельно определяют цели деятельности и достигают их невзирая на препятствия	Обеспечивают все необходимые условия и достигают цели	Понимают закономерность происходящих процессов и используют их в деятельности	Целенаправленно и увлеченно развиваются сами, заинтересованно участвуют в развитии подразделения и предприятия	$\geq 0,75$	3,0-100,0	10^{-6}
Средний	Самостоятельно определяют цели деятельности, но для их достижения требуется подстраховка со стороны руководителя	Достигают цели при создании необходимых условий и подстраховке	Понимают причинно-следственные связи в процессах и используют их в деятельности	Занимаются саморазвитием по необходимости, вовлечены в развитие подразделения, предприятия	0,3-0,6	2,0-2,5	10^{-5}
Низкий	Самостоятельно не могут определить цели деятельности, требуется постановка цели и контроль ее достижения руководителем	Достигают цели при постоянном стимулировании и контроле	Понимают факты и используют в деятельности	Занимаются саморазвитием эпизодически или по принуждению, участвуют в развитии подразделения, предприятия под административным давлением	$< 0,15$	1-1,5	$10^{-3}-10^{-5}$
<p>* – за 1,0 принят уровень 100% удовлетворенности работников трудом и его результатами ** – за 1,0 принят уровень ценности работников, принуждаемых к повышению эффективности и безопасности труда *** – $10^{-3}-10^{-6}$ – вероятность травмирования работников</p>							

труда на угледобывающих предприятиях, обеспечивающего повышение профессиональной субъектности работников в системе трудовых отношений, баланс интересов и ответственности работников и работодателей, конкурентоспособность предприятий при возрастающей неопределенности рыночной среды и высокой динамике внешних и внутренних факторов.

При разработке и обосновании принципов автор исходил из следующих положений:

- содержание принципов и их состав должны учитывать тенденции развития трудовой сферы в стране и в отрасли, состояние и тенденции развития трудовых отношений на угледобывающих предприятиях, уровень технологии и организации труда работников;
- принципы должны взаимодополнять и взаимоусиливать друг друга при их реализации, что обеспечивает синергизм;
- принципы должны быть обеспечены условиями и методическим инструментарием для их реализации в практической деятельности угледобывающих предприятий.

Обоснование принципов базируется на обобщении результатов развития нормирования труда на УДП, личном опыте автора и нацелено на упорядочение и регулирование этого процесса (табл.5).

Таблица 5 – Методологические принципы функционирования организационного механизма реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда на УДП

Принцип	Характеристика
1. Сбалансированность социально-экономических интересов и ответственности работников и работодателя	Взаимовыгодная реализация интересов и обязательств, позволяющая устранять существующие ограничения в повышении результативности трудовой деятельности каждого работника по всей вертикали управления предприятием
2. Профессиональная субъектность работников предприятия	Интегративное свойство работников быть активно действующими лицами в системе трудовых отношений, проявляющееся в их конструктивности при осуществлении и совершенствовании своей трудовой деятельности
3. Соразмерность получаемых работниками и предприятием выгод и благ	Согласованные пропорции выгод и благ, получаемых предприятием и работниками по результатам трудовой деятельности
4. Сопряженность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия	Взаимосвязанность и взаимообусловленность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия

Предложенные принципы взаимообусловлены и взаимоувязаны в единый комплекс, что обеспечивает возможность управления развитием нормирования труда как целостной системой на уровне угледобывающего предприятия. Комплекс методологических принципов должен стать регулятивной нормой системы трудовых отношений для обеспечения долговременной конкурентоспособности угледобывающего предприятия.

Структурная схема организационного механизма реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда на угледобывающем предприятии представлена на рисунке 5.

В ходе исследования процесса развития нормирования труда на угледобывающих предприятиях выявлено, что для полноценного использования организационного механизма реализации социально-экономической концепции развития нормирования

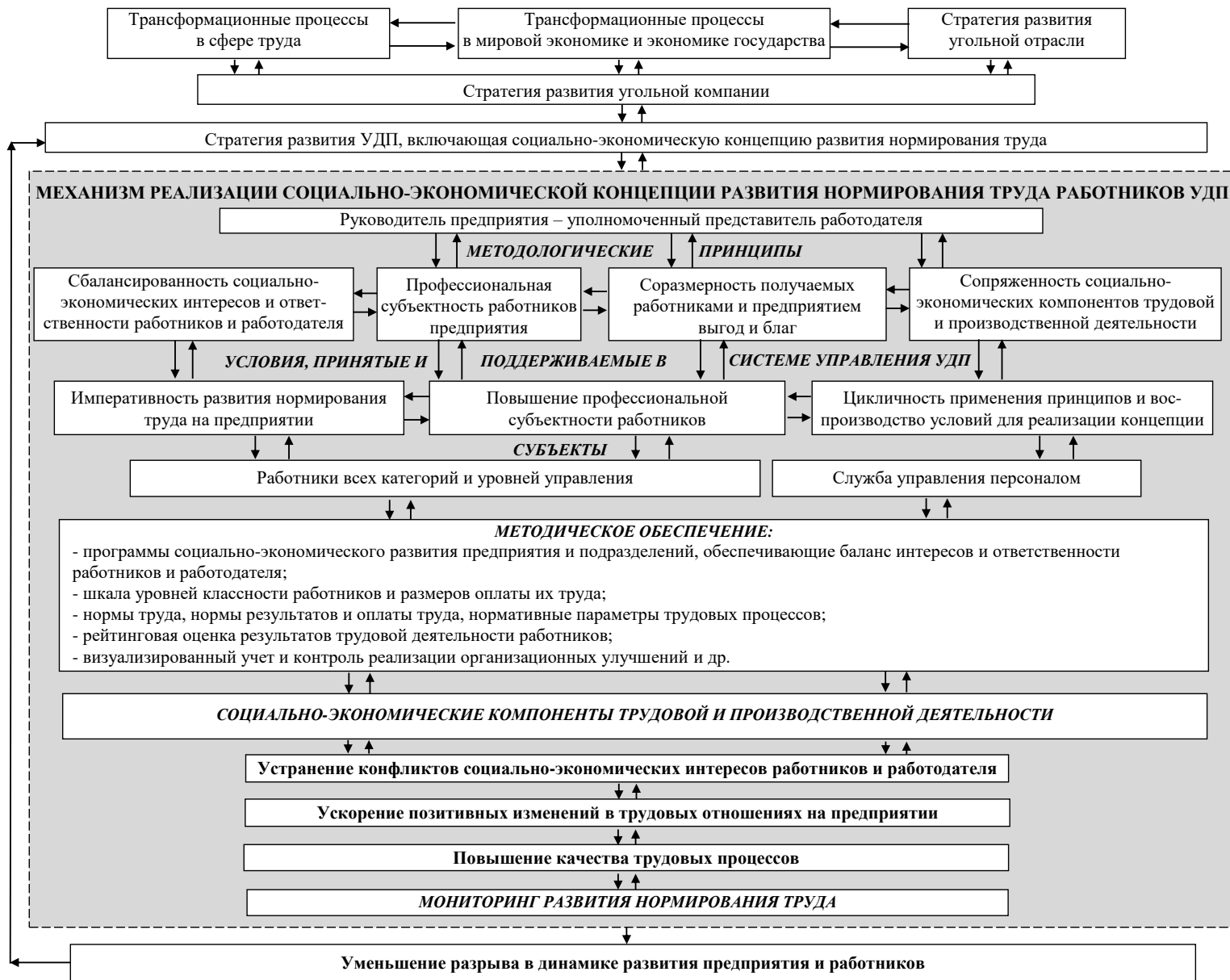


Рисунок 5 – Структурная схема организационного механизма реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда на угледобывающем предприятии

труда и заложенных в ней принципов в системе управления угледобывающим предприятием должны быть созданы следующие условия:

- императивность развития нормирования труда на предприятии – развитие нормирования труда является обязательным и реализуемым условием эффективного, безопасного и устойчивого функционирования предприятия в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе. Эта необходимость должна быть закреплена в корпоративных документах (стратегии развития, программах развития и т.п.) и должностных обязанностях руководителей и специалистов;

- повышение профессиональной субъектности работников – осуществляемые изменения в нормировании труда направлены на поддержание мотивирующего характера преобразований. Нормы трудовой деятельности должны стимулировать трудовую активность и результативность деятельности работников по повышению эффективности, безопасности и производительности труда, что обеспечит требуемый уровень конкурентоспособности предприятия и работников;

- цикличность применения принципов и воспроизводство условий для реализации концепции включает планирование, организацию, мотивацию и контроль достижения результатов преобразований трудовых отношений и трудовой деятельности.

Основными субъектами, реализующими концепцию, являются: руководитель предприятия – уполномоченный представитель работодателя, руководители и специалисты всех категорий и уровней управления. Организация, методическое обеспечение и мониторинг результатов реализации концепции закреплены в функционале службы управления персоналом.

Реализация социально-экономической концепции развития нормирования труда достигается в результате создания на предприятии методического обеспечения, применение которого в практике нормирования обеспечивает усиление социально-экономической направленности нормирования труда, рост профессиональной субъектности работников, а также соразмерность получаемых работниками и предприятием выгод и благ. Объектами применения методического обеспечения являются социально-экономические компоненты трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия, предметом – их сопряженность.

Применение в системе управления предприятием разработанного организационного механизма реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, основанный на комплексе принципов, оказывает целенаправленные и упорядочивающие воздействия на социально-экономические компоненты трудовой и производственной деятельности для устранения конфликтов в трудовых отношениях и ускорения в них позитивных изменений, сокращения разрыва в динамике развития угледобывающих предприятий и работников как субъектов рынков труда.

Организационный механизм реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда и его составные части опробованы в практике нормирования труда угледобывающих предприятий ООО «СУЭК-Хакасия», ОАО «СУЭК-Красноярск» и АО «Разрез Тугнуйский», что позволило подтвердить его работоспособность в реальных производственных условиях.

7. В предложенном комплексе методов реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий основными, обеспечивающими сопряженность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности угледобывающего предприятия, являются следующие: авторский социально-экономический метод (SEM), имитационное моделирование, развивающая аттестация, визуализированный учет результатов труда, рейтинговая оценка, позиционирование работников, организационное проектирование и программирование развития.

При разработке комплекса методов социально-экономического нормирования трудовой деятельности автор исходил из следующих положений:

- во-первых, методы должны обеспечивать реализацию основных принципов социально-экономической концепции развития нормирования трудовой деятельности работников;
- во-вторых, методы должны мотивировать работников к активному и результативному участию в совершенствовании трудовых отношений, трудовой деятельности;
- в-третьих, методы должны обеспечивать сопряженность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия.

В структуре разработанного комплекса методов, приведенного на рисунке 6, выделены авторский социально-экономический метод (SEM) и три группы: методы, традиционно используемые в практике нормирования труда; методы, адаптированные к реализации на угледобывающем предприятии социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников; методы диагностики соответствия системы нормирования труда целям деятельности предприятия.

Авторский метод SEM позволяет усилить социально-экономическую направленность нормирования труда, выполняет функцию ядра комплекса методов, обеспечивающего взаимодействие методов и целостность всего комплекса. Отличительной особенностью этого метода является приоритетность социально-экономических интересов работников и работодателя, достигаемая сопряженностью необходимых условий, релевантных факторов, параметров трудовых процессов и результатов трудовой деятельности, а также проектированием связи результатов и оплаты труда работников различных уровней управления, что обеспечивает уменьшение их вариабельности.

Метод SEM включает этапы анализа фактической связи результатов труда и его оплаты; моделирования норм и размеров оплаты труда, соразмерности выгод и благ; закрепление норм в трудовой деятельности; учет освоения норм труда, а также механизм социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников (рис.7).

В механизме нормирования выделены основные блоки и последовательность перехода от одного блока к другому. Балансирование осуществляется в границах интересов и целей, с определением требований к трудовым функциям и квалификации работников (ответственность работников), условиям и ресурсам (ответственность работодателя). Сопряжение производится по взаимосвязи трудовая функция→трудовой потенциал→квалификация→норма параметров трудового процесса→результаты труда. Далее проектируется связь норма труда – оплата труда с учетом обеспечения

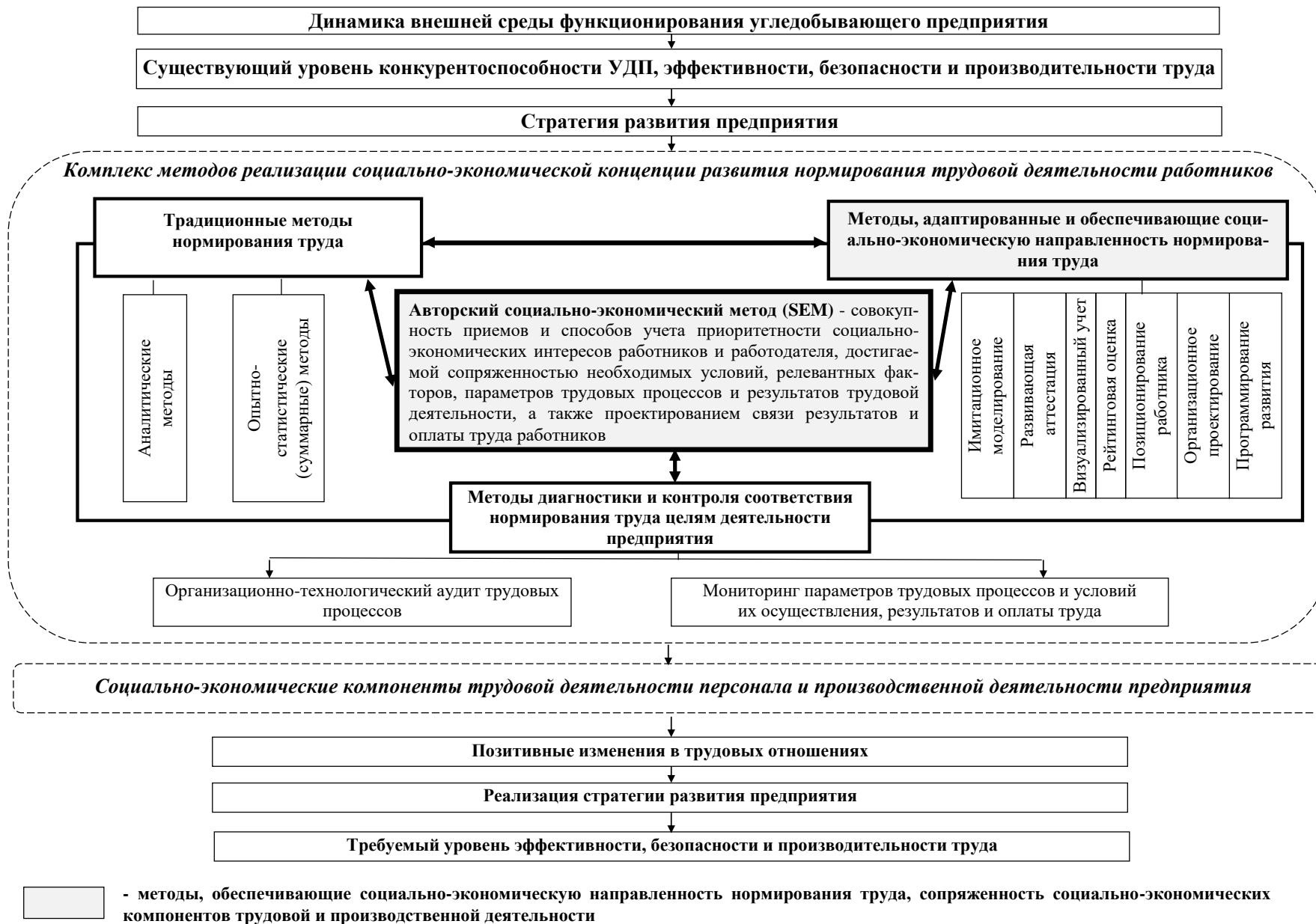


Рисунок 6 – Структурная схема комплекса методов реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий

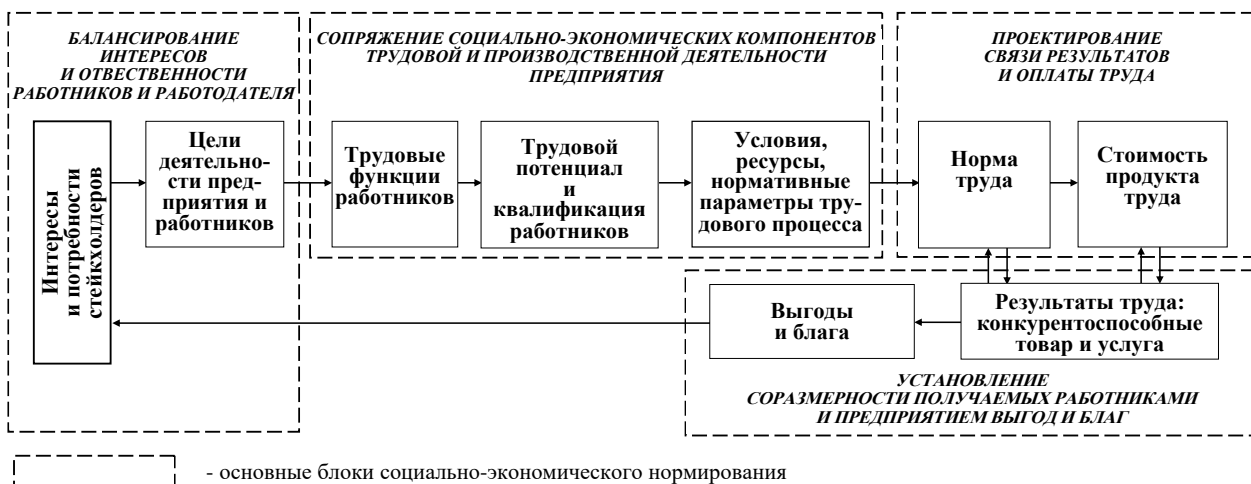


Рисунок 7 – Механизм социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников предприятия

соразмерности получаемых предприятием и работниками выгод и благ. Норма труда у операционных работников определяется производительным временем, у руководителей – показателями эффективности, безопасности и производительности труда, результативности деятельности по совершенствованию процессов. Механизм социально-экономического нормирования опробован и применен на горно- и угледобывающих предприятиях российских компаний.

Использование метода SEM для нормирования труда различных категорий персонала имеет как общие подходы, так и особенности, которые необходимо учитывать. Общий подход заключается в участии работников в установлении нормы; определении условий осуществления трудового процесса и факторов, влияющих на его параметры; расчете параметров трудового процесса и в обеспечении важной и понятной для работника связи требуемого результата труда с его оплатой. При нормировании труда операционного персонала, кроме связи результата труда с его оплатой, необходимо обеспечить создание организационно-технологических условий, позволяющих выполнять установленную норму. При нормировании труда инженерно-технических работников важно закрепить в их функционалах деятельность по развитию.

Из традиционных методов технического нормирования труда на угледобывающих предприятиях в комплекс отобраны как аналитические методы, так и опытно-статистические (суммарные), используемые для нормирования затрат и результатов труда, численности работников, установления норм сложности труда.

Сопряженность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия является ключевым условием достижения соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ. Для ее обеспечения были отобраны и адаптированы методы, краткое описание которых представлено в таблице 6.

Опробование методов реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда в управленческой практике работы «Разреза «Бородинский» имени М.И. Щадова» АО «СУЭК-Красноярск» и других угледобывающих предприятий показало, что ощутимые результаты от реализации субъектно-деятельностного подхода к нормированию труда работников достигаются в течение 5-7 лет, при условии концентрации усилий управленческого персонала предприятия на обеспечении императивности развития нормирования труда.

Таблица 6 – Методы, обеспечивающие социально-экономическую направленность нормирования труда

Суть метода	Применение метода
Методы, обеспечивающие сопряженность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и предприятия	
<i>Метод имитационного моделирования трудовых процессов</i>	
Поэтапное всестороннее рассмотрение работниками проблемного поля трудовых процессов и моделирование действий работников в конкретной ситуации для нахождения наиболее рационального варианта	Применяется для эффективного использования трудового потенциала работников, включенных в поиск технических, организационных и управленческих решений, обеспечивающих баланс интересов и ответственности работников и работодателей
<i>Метод развивающей аттестации</i>	
Оценка соответствия мотивационного и квалификационного потенциала работников задачам развития предприятия в зоне их ответственности, определение направлений развития и использования этого потенциала с взаимной выгодой для предприятия и работников	Предназначен для развития профессиональной субъектности работников предприятия на основе формирования представлений о возможностях и способах повышения эффективности, безопасности и производительности труда, их освоения в зоне своей ответственности
<i>Визуализация результатов трудовой деятельности работников</i>	
Учет, графическое представление, оценка и информирование работников о результатах их деятельности, соотнесение этих результатов с установленным (требуемым) уровнем – нормой	Предназначен для формирования на предприятии, в подразделениях конкурентной среды и повышения мотивации работников к улучшению результатов деятельности. Посредством этого метода социально-экономические нормы постепенно включаются и осваиваются в системе деятельности каждого работника
<i>Метод рейтинговой оценки результатов трудовой деятельности работников и производственной деятельности подразделений</i>	
Сравнение системы показателей, характеризующих трудовую деятельность работников и подразделений предприятия, с нормативным значением, принятым на определенный временной период	Предназначен для повышения мотивации работников к росту результативности труда
<i>Метод позиционирования персонала</i>	
Определение отношения каждого работника к необходимости и возможности своего активного участия в повышении эффективности, безопасности и производительности труда – важного условия сокращения разрыва в развитии предприятия и работников	Предназначен для регулярной оценки и контроля уровня профессиональной субъектности работников, его изменения во времени
<i>Метод организационного проектирования</i>	
Разработка и реализация организационно-технологических проектов развития подразделений, включающих создание нематериальных активов, проработку способов и мер их осуществления в практической деятельности	Применяется для вовлечения в этот процесс всех работников от директора до рабочего, формирования на основе обеспечения сопряженности социально-экономических компонентов трудовой и производственной деятельности соответствующей системы взаимодействия, позволяющей посредством совместной работы повышать эффективность использования трудового потенциала каждого работника и предприятия в целом
<i>Метод программирования развития</i>	
Разработка, согласование и реализация программ развития предприятия, подразделений, работников	Предназначен для формирования профессиональной субъектности работников и обеспечения сопряженности социально-экономических компонентов трудовой и производственной деятельности
Методы диагностики и контроля соответствия нормирования труда целям деятельности предприятия	
<i>Организационно-технологический аудит трудовых процессов</i>	
Выявление руководителями, специалистами и экспертами узких звеньев и ведущих ограничений в трудовых процессах; разработка мер и алгоритмов изменения состояния трудовых процессов	Предназначен для контроля соблюдения принципа императивности развития нормирования труда в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды предприятия

<i>Метод мониторинга параметров трудовых процессов и условий их осуществления, результатов трудовой деятельности</i>	
Выявление факторов, определяющих содержание и характеристики трудовых процессов, прогнозирование результатов их воздействия	Предназначен для установления причинно-следственных связей в цепи отклонений параметров трудовых процессов и разработки мер по сокращению и устранению отклонений

Применение и освоение менеджментом угледобывающих предприятий разработанного комплекса методов позволяет, во-первых, целенаправленно формировать и развивать на предприятии трудовые отношения, способствующие повышению целеустремленности, ответственности, креативного мышления и согласованности во взаимодействии – основных характеристик профессиональной субъектности работников; во-вторых, целенаправленно формировать, регулировать и поддерживать баланс интересов и ответственности работников и работодателя, взаимосоответствие социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия. Приоритетность и последовательность применения методов определяется существующим уровнем профессиональной субъектности работников, состоянием внешней и внутренней среды, целями развития предприятия и уровнем освоения социально-экономического нормирования в практике управления трудовой деятельностью на предприятии.

8. Устранение конфликтов социально-экономических интересов работника и предприятия как субъектов рынка труда посредством стимулирования роста профессиональной субъектности работников и ответственности работодателей за эффективность, безопасность и производительность труда на основе реализации социально-экономического нормирования позволяет использовать мотивационные резервы роста производительности труда, которые составляют по разным категориям работников от 1,4 до 5 раз, для ускорения позитивных трансформационных процессов в трудовых отношениях.

Практика разработки норм труда на угледобывающих предприятиях Кузбасса, Хакасии, Красноярского края и Бурятии показала, что мотивационные резервы роста эффективности труда на уровне операционного персонала составляют 1,4-1,5 раза, на уровне линейных руководителей – 2-5 раз, на уровне среднего и высшего звена управления – более 5 раз. Результаты применения социально-экономического нормирования труда на ряде горно- и угледобывающих предприятий представлены в таблице 7.

Реализация социально-экономической концепции в практике нормирования труда операционного персонала угледобывающих предприятий (машинистов карьерных экскаваторов с вместимостью ковша 10-41,3 м³, водителей карьерных автосамосвалов грузоподъемностью 90-220т) позволила повысить производительность и оплату труда в 1,2-1,5 и 1,1-1,3 раза соответственно, при снижении удельного расхода заработной платы на единицу продукции в 1,1 раза. Стимулирование повышения профессиональной субъектности работников среднего звена управления обеспечило экономический эффект 3 руб. на 1 руб. затрат при решении задач развития.

Использование резервов роста производительности труда на основе устранения конфликтов социально-экономических интересов работников и работодателя, повышения профессиональной субъектности работников и ответственности работодателей за создание необходимых условий, обеспечение ресурсами, организацию трудовых процессов позволяет устранять трудовые конфликты, ускорять позитивные трансформационные процессы в трудовых отношениях.

Таблица 7 – Характерные примеры применения социально-экономического нормирования труда на горно- и угледобывающих предприятиях

Предприятие	Условия и факторы осуществления трудового процесса	Параметры трудового процесса	Норма труда	Связь результатов и оплаты труда	Социальная эффективность	Экономическая эффективность
1. Восточно-Бейский разрез Трудовой процесс: организация деятельности производственного участка Трудовая функция: руководство производственным участком	1. Организация и поддержание деятельности работников по развитию подразделения, предприятия. 2. Деятельность по развитию – обязательная часть функционала ИТР	1. Нормативная стоимость выполнения/невыполнения деятельности по развитию. 2. Квалификация работников. 3. Уровень мотивации работников	Недельные нормы деятельности ИТР участка по задачам его развития и организации трудовых процессов	При выполнении недельного плана 25% выплата, при невыполнении – депонирование до факта выполнения	Повышение удовлетворенности работников трудом и снижение текучести ИТР	Решение задач развития с эффектом 3 руб. на 1 руб. затрат и более
2. Тугнуйский разрез Трудовой процесс: экскавация горной массы Трудовая функция: управление карьерным экскаватором (экскаватор-мехлопата и драглайн)	1. Обеспечение требуемых параметров забоя (качество взорванной горной массы, параметры рабочей площадки). 2. Условия эксплуатации экскаватора (категория горных пород)	1. Нормативная стоимость 1 маш.-ч производительного времени работы машины экскаватора. 2. Квалификация машиниста	Норма производительного времени работы машинистов экскаваторов на смену и месяц	Доля заработной платы, напрямую зависящая от результатов труда машинистов, – 75-80%	Возможность работника влиять на уровень заработной платы через результативность своего труда	Поэтапное повышение производительного времени работы экскаваторного парка в 1,8 раза, производительности труда машинистов экскаваторов – в 1,5 раза
3. Сорский молибденовый комбинат Трудовой процесс: транспортирование горной массы Трудовая функция: управление карьерным самосвалом	1. Приведенные к сопоставимому виду условия транспортирования горной массы. 2. Учет технического состояния карьерного автосамосвала. 3. Бригадная форма организации труда	1. Нормативная стоимость 1 ч производительного времени работы водителя с учетом техсостояния автосамосвала* 2. Нормативное производительное время работы автосамосвалов в зависимости от их техсостояния	Норма производительного времени работы водителя на смену и на месяц с учетом техсостояния автосамосвала и количества рабочих смен	Разница в оплате труда водителей при одинаковом объеме выполненной работы $\pm 2-3\%$, более 80% размера оплаты труда определяются индивидуальными результатами	Повышение заработной платы при сохранении количества смен в месяце и повышение уровня эффективности труда	1. Повышение средней производительности труда водителей на 19% при росте средней заработной платы на 10-12%. 2. Повышение эффективности использования техники с большим сроком эксплуатации

* производительное время работы – время работы с нормативными параметрами процесса

Таким образом, выполненное диссертационное исследование позволило сформировать социально-экономическую концепцию развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, которая направлена *на решение важной научной и практической проблемы устранения реальной угрозы назревающего в угольной отрасли социально-экономического кризиса* вследствие длительно сохраняющегося дисбаланса интересов и ответственности работников и работодателей. Эту ситуацию возможно предотвратить посредством формирования и реализации единого социально-экономического подхода к регулированию трудовой и производственной деятельности как на уровне угледобывающих предприятий, так и в отрасли в целом.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации, являющейся научно-квалификационной работой, теоретически обоснована и разработана научная социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, направленная на обеспечение баланса социально-экономических интересов и ответственности работников и работодателей посредством достижения соразмерности получаемых работником и предприятием выгод и благ, лучшей сопряженности социально-экономических компонентов трудовой и производственной деятельности, а также повышения профессиональной субъектности работников, что имеет важное народнохозяйственное значение для развития угледобывающих предприятий и угольной отрасли в целом в условиях возрастания конкуренции с другими производителями энергоресурсов.

Выводы, результаты и рекомендации:

1. Угледобывающие предприятия по мере развития рыночных отношений преобразованы из дотационных элементов единого народнохозяйственного комплекса России в прибыльные экономические субъекты, функционирующие в условиях жесткой конкуренции угля с другими энергоносителями. При этом трудовые отношения на предприятиях не претерпели существенных изменений, что обусловило существование латентного конфликта социально-экономических интересов работников и работодателей, сдерживающего развитие предприятия и работника как субъектов рынка.

2. Медленная трансформация трудовых отношений предопределяется сохранением методологии технического нормирования трудовой деятельности работников, присущей индустриальной модели труда, согласно которой работник является трудовым ресурсом, а не полноправным участником внешнего и внутреннего рынков труда. Вследствие этого не реализуется полноценная возможность удовлетворения социально-экономических интересов и потребностей как работодателей, так и работников.

3. Для достижения и поддержания баланса интересов и ответственности работодателя и работников необходимо применение субъектно-деятельностного подхода к нормированию труда работников угледобывающих предприятий, обеспечивающего стимулирование роста профессиональной субъектности работников и усиление мотивационной направленности их деятельности на повышение эффективности, безопасности и производительности труда.

4. Существующая на угледобывающих предприятиях система нормирования труда воспроизводит неравноценность получаемых предприятием и работниками выгод и благ, а также размера потерь. Невыполнение работником норм труда и планов производства на 5-10% обуславливает сокращение оплаты его труда на 30-40%,

при перевыполнении работником на 1% норм труда и планов производства оплата его труда увеличивается на 0,3-0,5 %.

5. Для учета и обеспечения реализации социально-экономических интересов работодателя и работников необходимо изменить предназначения нормы труда – с преимущественно оценочного в отношении результатов труда на регулирующее баланс интересов и ответственности этих субъектов – при соответствии интересов и ответственности взаимосогласованным целям развития предприятия.

6. Введение в научный оборот нового понятия «социально-экономическое нормирование трудовой деятельности» позволило трактовать нормирование как управленческую деятельность, включающую определение, установление и поддержание сопряженности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия для достижения соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ.

7. Устранение дисбаланса социально-экономических интересов работников и работодателей не достигается увеличением расходов на заработную плату работников. При большем удельном расходе средств на оплату труда, приходящихся на 1 т угольной продукции, работник российской угольной промышленности зарабатывает меньше в 4 раза, чем его зарубежный коллега, в абсолютных значениях и в 2-2,5 раза – в относительных, с учетом разницы в покупательной способности денежных средств.

8. Одним из ключевых понятий разработанной социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий является профессиональная субъектность работника, характеризующая его способность самостоятельно и согласованно с другими субъектами развиваться в соответствии с требованиями рынка труда и предприятия.

9. Предложены критерии, процессные показатели и показатели результатов трудовой деятельности, позволяющие контролировать и оценивать эффективность социально-экономического нормирования труда работников угледобывающих предприятий. Они рассматриваются в работе как инструмент регулирования параметров трудового процесса для обеспечения их рациональных значений.

10. Разработанный организационный механизм реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда на угледобывающих предприятиях, учитывающий стратегию развития отрасли и конкретного предприятия и включающий систему принципов, условий, а также методическое обеспечение для достижения взаимосоответствия трудовой и производственной деятельности на основе повышения профессиональной субъектности работников, позволяет усилить целенаправленность процесса развития нормирования труда на обеспечение баланса интересов и ответственности работников и работодателей, улучшать качество трудовых отношений, раскрывать и использовать трудовой потенциал каждого работника.

11. Эффективное освоение организационного механизма реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда возможно при формировании и поддержании в системе управления угледобывающим предприятием следующих важных условий: императивность развития нормирования труда; повышение

профессиональной субъектности работников; цикличность применения принципов и воспроизводство условий для реализации концепции.

12. Реализация социально-экономической концепции развития нормирования труда на угледобывающих предприятиях базируется на комплексе методов, который включает: традиционные методы технического нормирования; адаптированные методы, обеспечивающие сопряженность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия; методы диагностики соответствия системы нормирования труда целям деятельности предприятия; авторский социально-экономический (SEM) метод, представляющий собой ядро всего комплекса и обеспечивающий его целостность.

13. Основой авторского социально-экономического метода нормирования труда является участие работников в процессе установления нормы, определения условий осуществления трудового процесса и факторов, влияющих на его параметры, обеспечения важной и понятной для работника связи требуемого результата труда с его оплатой. Метод включает следующие этапы: анализ фактической связи результатов труда и его оплаты; моделирование норм и размеров оплаты труда, соразмерности выгод и благ; закрепление норм в трудовой деятельности; учет освоения норм труда, а также механизм социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия.

14. Реализация социально-экономической концепции развития нормирования труда на угледобывающих предприятиях Кузбасса, Хакасии, Красноярского края и Бурятии позволила выявить значительные мотивационные резервы роста эффективности труда: по операционному персоналу – 1,4-1,5 раза, по линейным руководителям – 2-5 раз, по руководителям высшего звена управления – более 5 раз. Используя эти резервы, угледобывающие предприятия РФ смогут выйти на конкурентный уровень производительности труда и себестоимости продукции.

15. Применение социально-экономической концепции в практике обоснования и установления норм труда для операционного персонала угледобывающих предприятий (машинистов карьерных экскаваторов с вместимостью ковша 10-41,3 м³, водителей карьерных автосамосвалов грузоподъемностью 90-220 т) позволило повысить производительность и оплату труда в 1,2-1,5 и 1,1-1,3 раза соответственно, при снижении удельного расхода заработной платы на единицу продукции в 1,1 раза. Стимулирование повышения профессиональной субъектности работников среднего звена управления при решении задач развития обеспечивает экономический эффект не менее 3 руб. на 1 руб. затрат.

IV. ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ (авт. - 42,6)

Монографии, разделы в коллективных монографиях

1. Лапаева О. А. Социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий / О. А. Лапаева. – Москва : Экономика, 2021. – 235 с. (14,7 п.л., ISBN 978-5-282-03562-9).
2. Федоров А. В. Обеспечение долговременной жизнеспособности угледобывающего производственного объединения / А. В. Федоров, А. В. Великосельский, О. А. Лапаева; под общ. ред. В.Б. Артемьева. – Москва : Горная книга, 2019. – 280 с. – (Сер. «Организация и управление»), (17,5 п.л., в т.ч. авт. – 5,7 п.л.).

**Публикации в журналах, индексируемых в признанных
международных системах цитирования (библиографических базах)
по соответствующим областям науки (Scopus)**

3. Фомин А. В. Особенности культуры труда на японских предприятиях / А. В. Фомин, **О. А. Лапаева**, А. В. Смолин, М. В. Михно. DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2018-2-61-66> // Уголь. – 2018. – № 2. – С. 61-66. (0,85 п.л., в т.ч. авт. – 0,16).
4. Карпов А. Н. Деятельность руководителя на предприятии: структура работы, факторы, критерии оценки результатов / А. Н. Карпов, А. И. Буйницкий, А. В. Ошаров, Ю. А. Килин, **О. А. Лапаева**. DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2018-1-7-12> // Уголь. – 2018. – № 1. – С. 7-12. (0,85 п.л., в т.ч. авт. – 0,17).
5. Черских О. И. Социально-экономическое нормирование как инструмент управления развитием горнодобывающего предприятия / О. И. Черских, Н. В. Галкина, Т. А. Коркина, **О. А. Лапаева**. DOI: [10.17580/gzh.2017.12.07](https://doi.org/10.17580/gzh.2017.12.07) // Горный журнал. – 2017. – № 12. – С. 36-41. (0,61 п.л., в т.ч. авт. – 0,15).

**Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах
и изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России**

6. **Лапаева О. А.** Концепция социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия / О. А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.21440/2307-2091-2020-1-196-207> // Известия Уральского государственного горного университета. – 2020. – Вып. 1 (57). – С. 196-207. (0,75 п.л.).
7. **Лапаева О. А.** Повышение субъектности работников предприятия: нормативный подход / О. А. Лапаева, Е. Ф. Селезнева. DOI: [10.46486/0234-4505-2020-12-238-259](https://doi.org/10.46486/0234-4505-2020-12-238-259) // Проблемы теории и практики управления. – 2020. – № 12. – С. 238-265. (2,8 п.л., в т.ч. авт. – 1,7).
8. **Лапаева О. А.** Субъектность работников предприятия: понятие и методики оценки / О. А. Лапаева. DOI: [10.46486/0234-4505-2020-10-161-180](https://doi.org/10.46486/0234-4505-2020-10-161-180) // Проблемы теории и практики управления. – 2020. – № 10. – С. 161-180. (2 п.л.).
9. **Лапаева О. А.** Развитие нормирования труда на предприятиях угольной промышленности / О. А. Лапаева, А. М. Макаров. DOI: [10.34022/2658-3712-2020-41-4-16-26](https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-41-4-16-26) // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 4 (41). – С. 16-26. (1,3 п.л., в т.ч. авт. – 0,75 п.л.).
10. **Лапаева О. А.** Трансформация нормирования труда работников предприятия: содержание, методологические основы и направления / О. А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.34670/AR.2020.20.61.0017> // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Т. 10, № 5А. – С. 9-28. (0,83 п.л.).
11. **Лапаева О. А.** Conception of the socio-economic rationing as a basis for the transformation of the labour rationing in terms of the social and economic development of an enterprise / О. А. Лапаева. DOI: [10.34670/AR.2020.57.10.044](https://doi.org/10.34670/AR.2020.57.10.044) // Economics: Yesterday, Today and Tomorrow. – 2020. – Vol. 10, Issue 4А. – Pp. 364-380. (0,75 п.л.).
12. **Лапаева О. А.** Нормирование трудовой деятельности работников горнодобывающего предприятия: принципы и методы / О. А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.21440/2307-2091-2019-2-146-158> // Известия Уральского государственного горного университета. – 2019. – Вып. 2 (54). – С. 146-158. (1,7 п.л.).
13. **Лапаева О. А.** Механизм социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия / О. А. Лапаева // Проблемы теории и практики управления. – 2019. – № 12. – С. 139-155. (1,68 п.л.).
14. **Лапаева О. А.** Методический инструментарий социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия / О. А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.34670/AR.2020.92.12.030> // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – № 12А. – С. 5-17. (0,65 п.л.).
15. **Лапаева О. А.** Нормирование трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия: социально-экономический аспект / О. А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.34670/AR.2020.93.11.001> // Экономика: вчера, сегодня, завтра.

- 2019. – Т. 9, № 11А. – С. 9-31. (1,22 п.л.).
16. Коркина Т.А. Социально-экономическое нормирование деятельности персонала горнодобывающего предприятия: содержание и методы / Т. А. Коркина, **О. А. Лапаева**, Н. В. Яблонских, О. В. Конакова, К. С. Куксенко. DOI: <http://dx.doi.org/10.21440/2307-2091-2018-1-123-128> // Известия Уральского государственного горного университета. – 2018. – Вып.1 (49). – С. 123-128. (0,32 п.л., в т.ч. авт. – 0,15).
17. Черских О. И. Обеспечение безопасности как условие эффективного труда персонала производственного участка угольного разреза / О. И. Черских, А. Б. Андреев, С. В. Кошелев, Е.А.Ботяновский, П. М. Феськов, **О. А. Лапаева**. DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2016-6-62-64> // Уголь. – 2016. – № 6. – С. 62-64. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,13).
18. Зуев С. М. О совершенствовании нормирования труда на сервисных предприятиях СУЭК / С. М. Зуев, К. Г. Линевиц, С. В. Трикоз, А. А. Петрищев, **О. А. Лапаева**. DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2016-4-50-52> // Уголь. – 2016. – № 4. – С.50-52. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,13).
19. **Лапаева О. А.** Норма в системе организации и оплаты труда персонала угледобывающего предприятия / О. А. Лапаева // Открытые горные работы в XXI веке-2. Матер. II Международной научно-практической конференции. Т. 2: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2015. – № 10 (спец. выпуск 45-2). – С. 350-359. (0,6 п.л.).
20. Чернов А. И. Результаты и оплата труда управленческого персонала угледобывающего предприятия (подход к оценке) / А. И. Чернов, А. А. Пахомов, Т. В. Фомина, Е. М. Вьюнов, **О. А. Лапаева** // Уголь. – 2015. – № 4. – С. 59-61. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,16).
21. Балашов В. Н. Нормирование и оплата труда персонала как инструменты руководителя энерго-механической службы угледобывающего предприятия / В. Н. Балашов, Р. В. Ершов, А. М. Матухно, **О. А. Лапаева** // Уголь. – 2015. – № 1. – С. 61-63. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,2).
22. Лопатин С. М. Обеспечение повышения эффективности производства как важная часть функционала заместителя директора по производству угледобывающего предприятия / С. М. Лопатин, Ф. К. Мухин, В. А. Стецки, И. Г. Шестаков, **О. А. Лапаева** // Уголь. – 2014. – № 11. – С. 44-46. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,16).
23. Черских О. И. Проработка инструментария для эффективной организации производственного процесса на угледобывающем предприятии / О. И. Черских, М. Ю. Завьялов, М. В. Багрий, А. Б. Андреев, Е. А. Ботяновский, Д. А. Касимов, С. В. Колпаков, **О. А. Лапаева**, М. Н. Полещук // Уголь. – 2014. – № 12. – С. 75-77. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,09).
24. Кулецкий В. Н. Рабочее место как объект учета / В. Н. Кулецкий, И. Д. Трофимова, Т. А. Коркина, **О. А. Лапаева**, О. С. Шивырялкина. DOI: <http://dx.doi.org/10.12731/2218-7405-2014-5-24> // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2014. – № 5. (1,2 п.л., в т.ч. авт. – 0,24).
25. Килин А. Б. Роль организационно-технологического уклада в развитии угледобывающего производственного объединения / А. Б. Килин, А. С. Костарев, Н. В. Галкина, Т. А. Коркина, **О. А. Лапаева** // Организация и управление горным предприятием: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2014. – № 05. – С. 60-72. (0,9 п.л., в т.ч. авт. – 0,23).
26. Коркина Т. А. Методический подход к оценке профессионализма работника / Т. А. Коркина, **О. А. Лапаева**, О. С. Шивырялкина. DOI: <http://dx.doi.org/10.12731/2218-7405-2013-6-11> // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2013. – № 6. (0,6 п.л., авт. – 0,2).
27. Федоров, А.В. и др. Управление развитием производственного объединения на основе инновационных циклов (на примере ОАО «СУЭК-Красноярск»): Отдельная статья горного информационно-аналитического бюллетеня (научно-технического журнала) / А.В. Федоров, А.В. Великосельский, В.А. Маврин, А.А. Дорошенко, А.И. Буйницкий, Н.Н. Новикова, Е.М. Евтушенко, А.В. Константинов, Ю.А. Килин, М.В. Букета, **О.А. Лапаева**, М.Н. Полещук. – М.: Изд-во «Горная книга», 2013. – 56 с.

- (Сер. «Б-ка горного инженера-руководителя». Вып. 25) (3 п.л., в т.ч. авт. 0,3)
- 28.Евтушенко Е. М. Развивающая аттестация как способ совершенствования функционала горного мастера (на примере филиала ОАО «СУЭК-Красноярск» «Разрез Бородинский им. М.И. Щадова»): Отдельная статья Горного информационно-аналитического бюллетеня / Е. М. Евтушенко, С. В. Самарин, В. В. Бирилкин, Л. В. Лабунский, **О. А. Лапаева**, М. Н. Полещук // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2013. – № 12 (спец. выпуск). – 48 с. – (Сер. «Б-ка горного инженера-руководителя». Вып. 26). (3,0 п.л., авт. – 0,5).
- 29.Алексенко В. С. Модели повышения эффективности и безопасности производства посредством совершенствования организации и оплаты труда: Отдельная статья Горного информационно-аналитического бюллетеня / В. С. Алексенко, Ф. И. Акшенцев, О. Б. Браун, А. В. Дьяконов, Т. А. Коркина, **О. А. Лапаева**, Н. В. Яблонских, А. Л. Жуков, С. И. Захаров, В. А. Макарова // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2012. – № 4. – 52 с. – (Сер. «Б-ка горного инженера-руководителя». Вып. 18). (3,9 п.л., авт. – 0,4 п.л.).

**Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов,
специализированных журналах и материалах конференций:**

- 30.**Лапаева О. А.** Развитие нормирования труда работников угледобывающих предприятий: субъектно-деятельностный подход / О. А. Лапаева // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы XIII Международной научно-практической конференции, г. Екатеринбург, 26-30 октября 2021 г. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2021. – С. 187-191. (0,1 п.л.).
- 31.**Лапаева О. А.** Концепция трансформации нормирования труда в условиях социально-экономического развития угледобывающего предприятия / О. А. Лапаева // Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем: Сб. аннотаций докладов IV Междунар. научной конференции памяти академика А.И. Татаркина, г. Челябинск, 7-8 октября 2020 г. / под ред. В.И. Бархатова, Д.А. Плетнева, О.В. Брижак, Г.П. Журавлевой. – Челябинск : Изд-во Челябинского гос. ун-та, 2020. – С. 172-173. (0,13 п.л.).
- 32.**Лапаева О. А.** Regulatory approach to the formation of a culture of safe labour at mining enterprises / O.A. Lapaeva // Economic and Social Development (Book of Proceedings), 50th International Scientific Conference on Economic and Social Development Development (Chelyabinsk, 13-14 February 2020). – [2020]. – Pp. 633-641. – URL: https://esd-conference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esd_Chelyabinsk_2020_Online.pdf (дата обращения: 27.01.2022). (ISSN 1849-7535, 0,5 п.л.).
- 33.Макаров А. М. Социально-экономическое нормирование деятельности – средство повышения рыночной субъектности персонала предприятия / А. М. Макаров, **О. А. Лапаева** // Актуальные проблемы экономики и управления: сб. статей Восьмой всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Екатеринбург, 20-21 октября 2020 г.) / отв. ред. проф. М. Н. Игнатьева, доц. Л. А. Мочалова; Урал. гос. горный ун-т. – Екатеринбург : Изд-во УГГУ, 2020. – С. 47-51. (0,3 п.л., в т.ч. авт. – 0,15).
- 34.**Лапаева О. А.** Normalization of working conditions of employees in the production processes of the enterprise / O. A. Lapaeva // Process Management and Scientific Developments: Materials of the International Conference, Birmingham, United Kingdom, November 14, 2019. – Birmingham, 2019. – Pp. 8-17. (0,65 п.л.).
- 35.Куксенко К. С. Регламентация труда руководящего персонала горнодобывающих предприятий: анализ и направления совершенствования / К. С. Куксенко, Т. А. Коркина, **О. А. Лапаева** // Общество, экономика, управление. – 2018. – Т. 3. – № 3. – С.65-74. (0,63 п.л., в т.ч. авт. – 0,2).
- 36.Карпов А. Н. Нормализация условий труда в производственных процессах Бородинского погрузочно-транспортного предприятия / А. Н. Карпов, С. В. Миронов, **О. А. Лапаева** // Развитие регионального угледобывающего объединения: результаты, анализ, осмысление, обобщение: Горный информационно-аналитический бюллетень

- (научно-технический журнал). – 2018. – № 12 (спец. выпуск 50). – С. 268-284. (1,06 п.л., в т.ч. авт. – 0,35).
37. **Лапаева О. А.** Развитие системы нормирования деятельности персонала как условие обеспечения жизнеспособности горнодобывающего предприятия / О. А. Лапаева // Открытые горные работы в XXI веке: результаты, проблемы и перспективы развития. Материалы III Международной научно-практической конференции. В 2 т.: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал): – 2017. – № 12 (спец. выпуск 37). – Т.1. – С. 335-345. (0,66 п.л.).
38. Захаров С. И. Опыт нормирования рабочих процессов на горнодобывающем предприятии / С. И. Захаров, **О. А. Лапаева** // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. – 2017. – № 9. – С. 12-21. (0,7 п.л., в т.ч. авт. – 0,35).
39. Галкин В. А. Роль человеческого фактора в жизнеспособности горнодобывающего предприятия / В. А. Галкин, А. М. Макаров, И. Л. Кравчук, **О. А. Лапаева** // Проблемы недропользования: Сетевое периодическое научное издание / ФГБУН ИГД УрО РАН. – 2016. – Вып. 4 (11). – С. 189-197 – URL: <https://trud.igduran.ru/index.php/psu/article/view/206/205> (дата обращения 27.01.2022). (0,6 п.л., в т.ч. авт. – 0,15).
40. Карпов А. Н. Совершенствование организации рабочих процессов транспортного предприятия в составе угольной компании / А. Н. Карпов, **О. А. Лапаева** // Повышение безопасности и эффективности угледобычи: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2016. – № 12 (Спец. выпуск 41). – С. 49-58. (0,6 п.л., в т.ч. авт. – 0,3).
41. Самарин С. В. Мотивация персонала как часть функционала отдела труда и заработной платы угледобывающего предприятия / С. В. Самарин, И. Л. Прокопюк, С. В. Трикоз, Т. А. Маслакова, **О. А. Лапаева** // Повышение безопасности и эффективности угледобычи: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2016. – № 12 (Спец. выпуск 41). – С. 220-231. (0,72 п.л., в т.ч. авт. – 0,14).
42. Букета М. В. Нормирование функционала руководителя производственного подразделения транспортного предприятия / М. В. Букета, **О. А. Лапаева** // Повышение безопасности и эффективности угледобычи: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2016. – № 12 (Спец. выпуск 41). – С. 251-263. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,4).
43. Черских О. И. Повышение качества производственного процесса угольного разреза: проблемы и подходы к решению / О. И. Черских, В. А. Пикалов, **О. А. Лапаева** // Повышение безопасности и эффективности угледобычи: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2016. – № 12 (Спец. выпуск 41). – С. 286-301. (1 п.л., в т.ч. авт. – 0,33).
44. Воробьев А. Н. Анализ структуры рабочего времени руководителя производственного подразделения «Бородинское ПТУ» (филиал АО «СУЭК-Красноярск») / А. Н. Воробьев, М. В. Букета, А. В. Ефременко, **О. А. Лапаева** // Вестник Челябинского государственного университета. Сер. «Управление». – 2015. – Вып. 10.– №1 (356). – С. 93-98. (0,6 п.л., в т.ч. авт. – 0,15).
45. Евтушенко Е. М. Анализ результатов совершенствования функционала линейных руководителей «Разрез Бородинский имени М.И. Щадова» (филиал АО «СУЭК-Красноярск») / Е. М. Евтушенко, О. И. Черских, М. В. Багрий, **О. А. Лапаева** // Вестник Челябинского государственного университета. Сер. «Управление». – 2015. – Вып. 10.– №1 (356). – С.105-110. (0,6 п.л., в т.ч. авт. – 0,15).
46. Трофимова И. Д. Подходы к оценке эффективности рабочего места на предприятии / И. Д. Трофимова, Т. А. Коркина, **О. А. Лапаева** // Вестник Челябинского государственного университета. Сер. «Управление». – 2015. – Вып. 10.– №1 (356). – С.129-135. (0,65 п.л., в т.ч. авт. – 0,21).
47. Костарев А. С. Нормирование труда как инструмент повышения эффективности использования внутрипроизводственных резервов угледобывающего предприятия / А. С.

Костарев, Т. А. Коркина, **О. А. Лапаева**, С. И. Захаров // Управление развитием угледобывающего производственного объединения: Специальный выпуск Горного информационно-аналитического бюллетеня (научно-технического журнала). – 2015. – спец. вып. № 62. – С. 254-268. (0,93 п.л., в т.ч. авт. – 0,23).

48. **Лапаева О. А.** Актуальные задачи совершенствования системы нормирования труда горнодобывающего предприятия / О. А. Лапаева // Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития: Сб. науч. тр. VIII регион. науч.-практ. конференц. Ч. 1 / Челябинский государственный университет. – Челябинск: Энциклопедия, 2014. – С. 208-214. (0,56 п.л.).
49. Захаров С. И. Принципы развития системы организации и оплаты труда персонала горнодобывающего предприятия / С. И. Захаров, **О. А. Лапаева** // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития: Сборник науч. тр. VI региональной науч.-практ. конф. Ч. 1 / Челябинский государственный университет. – Челябинск: Энциклопедия, 2012. – С. 77-81. (0,3 п.л., в т.ч. авт. – 0,15).
50. Захаров С. И. Развитие системы организации и оплаты труда горнодобывающего предприятия / С. И. Захаров, **О. А. Лапаева** // Тенденции и перспективы социально-экономического развития России: взаимодействие общества, власти и бизнеса: Материалы XXIX междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. / Урал.соц-экон. ин-т (ф) ОУП ВПО «АТиСО». – Челябинск, 2012. – Ч. 1. – С. 30-34. (0,3 п.л., в т.ч. авт. – 0,15).