

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.030

## Методический инструментарий социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия

**Лапаева Оксана Анатольевна**

Кандидат экономических наук,  
ученый секретарь Научно-исследовательского института  
эффективности и безопасности горного производства,  
старший научный сотрудник Челябинского филиала Института горного дела,  
Уральское отделение Российской академии наук,  
454080, Российская Федерация, Челябинск, просп. Ленина, 83;  
e-mail: lapaeva@yandex.ru

Статья выполнена в рамках Госзадания №075-00581-19-00. Тема № 0405-2019-0005. Тема 1. Методы учета переходных процессов технологического развития при освоении глубокозалегающих сложно-структурных месторождений полезных ископаемых.

### Аннотация

*Актуальность.* В статье кратко представлен методический инструментарий социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающих предприятий, позволяющий повысить уровень эффективности и безопасности производства. Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников – управленческая деятельность, направленная на определение, установление и поддержание меры соответствия получаемых работниками социальных и экономических благ результатам их трудовой деятельности и условиям получения этих результатов. Автором предлагается дополнить концепцию нормирования труда, основанную преимущественно на технико-технологическом подходе, концепцией социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников.

*Цель исследования* состоит в разработке методического инструментария социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия как средства, позволяющего повысить их рыночную субъектность, а предприятию – успешно достигать цели социально-экономического развития; оценке результативности применения инструментария в практике управления предприятием.

*Объектом исследования* являются процессы функционирования и развития нормирования труда работников угледобывающего предприятия в условиях формирования социально-ориентированной рыночной экономики производства.

*Результаты исследования.* Полученные в процессе исследования результаты позволили разработать методический инструментарий, который является частью методологии социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающих предприятий, адекватной новым социально-экономическим условиям хозяйствования и дополняющей прежние положительные достижения теории и практики расчета и обоснования норм, применяемые в настоящее время на предприятиях. Такое сочетание обеспечивает учет современных тенденций развития трудовых и

экономических отношений в обществе и историческую преемственность в развитии теории и практики нормирования труда.

*Главные выводы.* Устойчивое социально-экономическое развитие угледобывающего предприятия на основе повышения рыночной субъектности его работников достигается посредством формирования и освоения в практике управления предприятием методического инструментария социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников.

#### **Для цитирования в научных исследованиях**

Лапаева О.А. Методический инструментарий социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 12А. С. 5-17. DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.030

#### **Ключевые слова**

Нормирование труда, трудовая деятельность, методический инструментарий, социально-экономическое нормирование, субъектность работника, социально-экономическое развитие, угледобывающее предприятие.

### **Введение**

Трансформация сферы социально-трудовых отношений в России, с одной стороны, привела к ликвидации принципа, гарантированной государством занятости, и наемные работники в качестве владельцев рабочей силы как фактора производства вступают на рынок труда, формируя предложение рабочей силы. С другой стороны, высвобождение рабочей силы темпами, резко отстававшими от падения объемов производства, в известной степени, даже усилили ресурсоизбыточность рабочей силы в сравнении с ее избыточностью в ранее действовавшей модели экономики. Одним из инструментов возникновения такой избыточности стало нормирование труда. Работники и работодатели предпочли ресурсоизбыточность рабочей силы возможностям сохранения уровня жизни.

Восприятие и отношение к нормированию у многих руководителей, специалистов, рабочих неоднозначно и зачастую ассоциируется с «советской плановой экономикой», при которой оно использовалось в качестве инструмента установления затрат труда на выполнение операций и повышения производительности труда и как следствие – увеличения объемов производства<sup>1</sup>.

Исследование и анализ практики нормирования труда на угледобывающих предприятиях позволили установить следующее:

- за время политических и экономических реформ, прошедших в стране, количество нормировщиков на угледобывающих предприятиях существенно сократилось, кроме того, на многих предприятиях участковые нормировщики перешли из структуры цехового, участкового персонала в прямое подчинение отделу труда и заработной платы предприятия;
- применяемые методики нормирования основаны на принципах администрирования и не заинтересовывают персонал в повышении эффективности использования ресурсов, которое является условием обеспечения конкурентоспособности предприятия;

---

<sup>1</sup> Костарев А. С., Коркина Т. А., Захаров С. И., Лапаева О. А. Нормирование как инструмент повышения эффективности использования внутрипроизводственных резервов угледобывающего предприятия // ГИАБ. – 2015.– №11.– С. 254-267.

- практически отсутствуют новые разработки по нормированию ресурсов в условиях освоения новой техники и технологии, появления новых расходных материалов и запасных частей к горному оборудованию, что приводит к несоответствию между используемыми технологиями и нормативной базой предприятия<sup>2</sup>

На основании проведенных исследований теории и практики нормирования труда, можно сделать вывод, что в современных условиях наблюдается преобладание прикладного интереса к нормированию труда на конкретных предприятиях. То есть возрастает потребность руководителей и специалистов-практиков в надежном и эффективном инструментарии нормирования труда, и соответственно, обостряется необходимость развития теоретико-методологической базы нормирования деятельности персонала.

Проработка с руководителями и специалистами предприятий угольной компании актуальности и направлений развития системы нормирования деятельности персонала угледобывающего предприятия позволила установить следующее:

1. У руководителей и специалистов предприятий преобладают два основных представления о норме:

- норма – параметр, количественная и качественная характеристика;
- норма – система принципов, правил и законов жизнедеятельности, предопределяющих и предписывающих границы и параметры функционирования и развития организации.

Потребность в нормах, как средстве регулирования ресурсопотребления на уровне предприятия, сохраняется. Однако, реализуемые на предприятиях экономические механизмы совершенствования системы нормирования направлены, главным образом, на «ужесточение» норм, без создания организационных и технологических условий для снижения объема потребляемых ресурсов до необходимого уровня.

2. Если экономику предприятия рассматривать как распределение ограниченных ресурсов по целям в соответствии с выбранными приоритетами, то норма приобретает особую значимость, поскольку является одним из ключевых инструментов распределения ресурсов и в этом аспекте, отражает глубинную сущность экономики предприятия<sup>3</sup>.

Исходя из этого, автор рассмотрел понятие «социально-экономическое нормирование» применительно к трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия с позиции раскрытия понятий «явление» и «сущность».

**Явление.** Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников – определение, установление и поддержание меры соответствия получаемых работниками

---

<sup>2</sup> Костарев А. С. Резервы развития угледобывающего предприятия: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). Отдельная статья (специальный выпуск). – М.: Издательство «Горная книга», 2013. – № 12. – 176 с.

Лапаева О. А. Норма в системе организации и оплаты труда персонала угледобывающего предприятия // Труды II Международной научно-практической конференции «Открытые горные работы в XX веке»: Сборник статей. В 2 т. Т. 2. – М.: Издательство «Горная книга», 2015. – № ОВ1. – С. 353-357.

Захаров С. И., Лапаева О. А. Опыт нормирования рабочих процессов на горнодобывающем предприятии // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. – 2017. – №9. – С.12-21.

<sup>3</sup> Костарев А. С. Резервы развития угледобывающего предприятия: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). Отдельная статья (специальный выпуск). – М.: Издательство «Горная книга», 2013. – № 12. – 176 с.

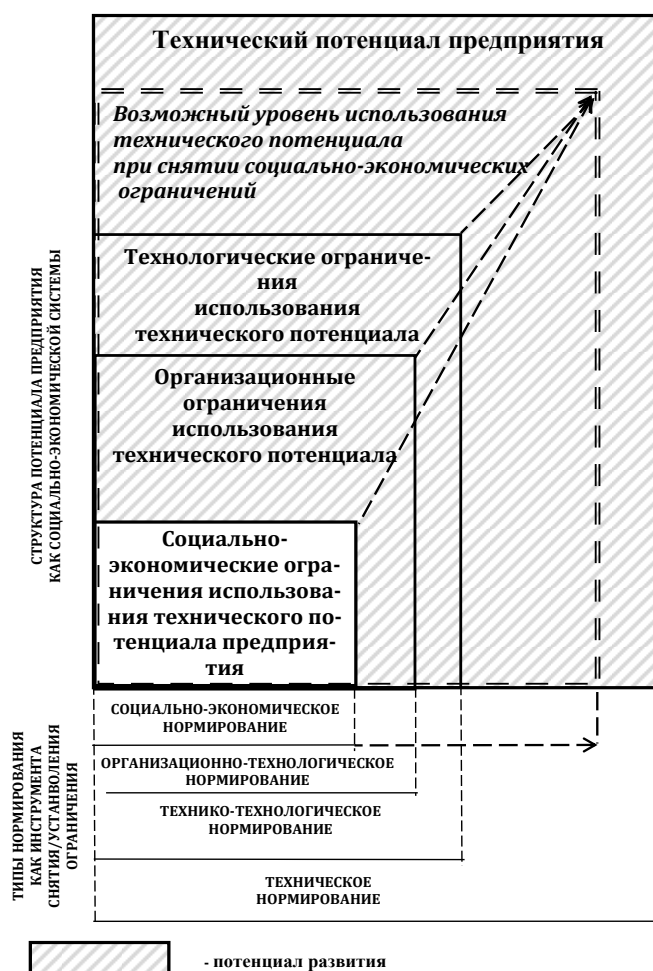
Лапаева О. А. Норма в системе организации и оплаты труда персонала угледобывающего предприятия // Труды II Международной научно-практической конференции «Открытые горные работы в XX веке»: Сборник статей. В 2 т. Т. 2. – М.: Издательство «Горная книга», 2015. – № ОВ1. – С. 353-357.

социальных и экономических благ результатам их трудовой деятельности и условиям получения этих результатов.

**Сущность** социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников заключается в обеспечении сопряженности получаемых работниками социальных и экономических благ, результатов их трудовой деятельности и условий получения этих результатов.

Таким образом, в методологическом аспекте развитие системы нормирования деятельности персонала предприятия заключается в дополнении технического, технико-технологического и организационно-технологического нормирования социально-экономическим.

По своей институциональной природе социально-экономическое нормирование деятельности персонала, является инструментом снятия или установления ограничений в отношениях, поведении, взаимодействии субъектов, что в свою очередь предопределяет уровень использования технического потенциала предприятия (рис. 1).



**Рисунок - 1 Место и роль социально-экономического нормирования в использовании потенциала горнодобывающего предприятия как социально-экономической системы<sup>4</sup>**

<sup>4</sup> Черских О. И., Галкина Н. В., Коркина Т. А., Лапаева О. А. Социально-экономическое нормирование как инструмент управления развитием горнодобывающего предприятия // Горный журнал. – 2017. - №12. – С. 30-36.

## Методология

Теоретическую и методологическую основу составили научные разработки отечественных и зарубежных ученых в области: экономики труда, теории, методологии и практики организации и нормирования труда; гуманизации труда, человеческого и интеллектуального капитала, стратегического менеджмента; результаты современных исследований проблем развития нормирования труда работников организаций в условиях формирования социально-ориентированной рыночной экономики и институциональной подход, позволяющий исследовать проблемы функционирования и изменения роли нормирования труда как одного из социальных и экономических институтов, формирующих рыночную субъектность работника и уровень социально-экономического развития предприятия.

## Результаты исследования

Структурно-функциональный анализ деятельности угледобывающих предприятий и производственных объединений на различных этапах развития экономики страны, ее интеграции в мировую экономику позволил выявить, что преобразование экономических отношений от централизованных плановых к рыночным и глобальным сопровождается трансформацией функций, структуры и механизма осуществления деятельности предприятий. Так же закономерна должна изменяться система нормирования труда, ее предназначение, функции и механизмы функционирования в структуре предприятия.

Установлено, что релевантным фактором, определяющим уровень социально-экономического развития предприятия, является социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников, что обусловлено изменением уровня их рыночной субъектности<sup>5</sup> при освоении менеджментом и работниками этого вида нормирования. Понятие рыночной субъектности работников используется автором в качестве одного из критериев результативности социально-экономического нормирования, тем самым адаптируя концепцию ценностно-ориентированного подхода в менеджменте<sup>6</sup> к проблеме нормирования труда и регулирования трудовых отношений.

По мере освоения менеджментом и работниками предприятия социально-экономического нормирования происходят качественные изменения в системе трудовых отношений: повышается персональная ответственность за результаты труда, согласованность взаимодействия работников, вовлеченность в процесс разработки и реализации организационных улучшений, которые являются индикаторами субъектности работников.

---

<sup>5</sup> Рыночная субъектность работника понимается автором, как свойство работника быть активно действующим лицом в системе трудовых отношений; характеризуется способностью работника самостоятельно и согласовано с другими субъектами развиваться в соответствии с требованиями рынка труда и определяется следующими составляющими: целеустремленностью, ответственностью, квалификацией и склонностью к развитию.

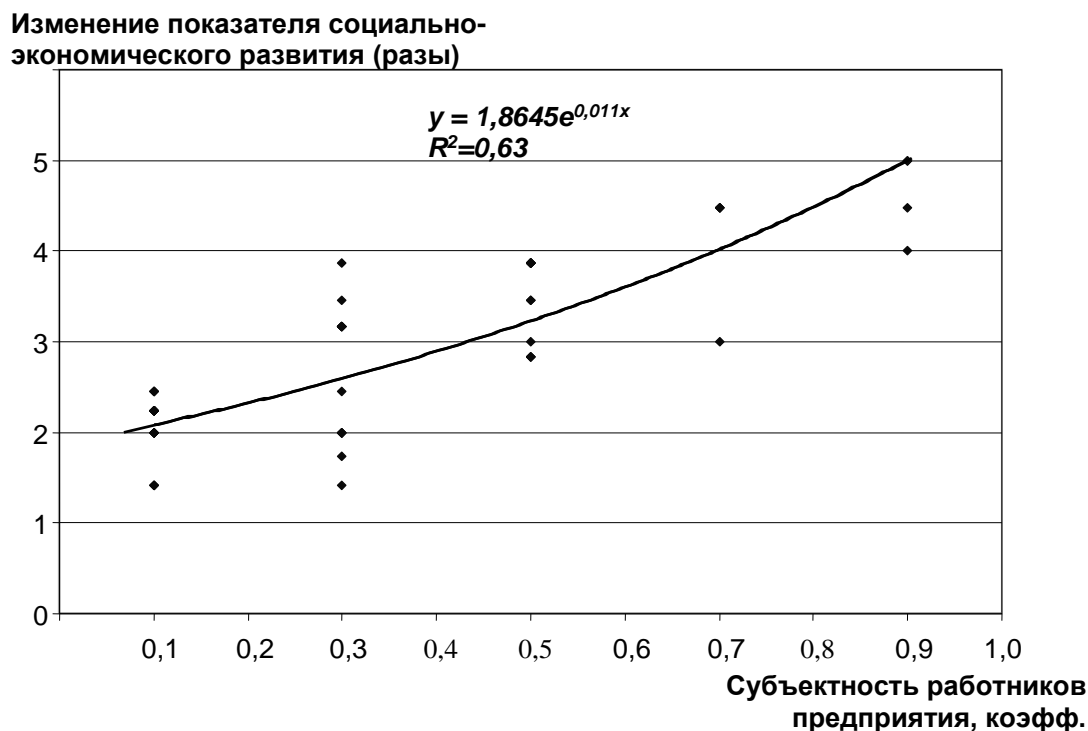
<sup>6</sup> Rappaport A. Creating shareholder value: a guide for managers and investors. - Journal of Accountancy, 1986.

Freeman R.E., David L.R. Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance // California Management Review. – 1983. – № 25(3). – doi: 10.2307/41165018.

Carroll A.B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders // Business Horizons. – 1991. – № 4. – p. 39-48. – doi: 10.1016/0007-6813(91)90005-G .

Bryant J.W., Ackoff R.L. Redesigning the Future: A Systems Approach to Societal Problems // Journal of the Operational Research Society. – 1976. – № 1. – p. 131-132. – doi: 10.1057/jors.1976.16.

В графическом виде закономерность изменения уровня социально-экономического развития предприятия при изменении уровня субъектности его работников в процессе освоения на предприятии социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников наиболее адекватно описывается экспоненциальной функцией (рис. 2).



**Рисунок 2 - Закономерность социально-экономического нормирования труда работников угледобывающих предприятий (определено автором)**

Из рисунка 2 видно, что при возрастании субъектности работников предприятия значение показателя социально-экономического развития растет.

Математическая модель зависимости изменения показателя социально-экономического развития от уровня субъектности работников имеет вид:

$$P = 1,8645e^{0,011\delta}, \quad (1)$$

Где  $P$  — изменение показателя СЭР;

$\delta$  — уровень субъектности работников предприятия.

По мере формирования и освоения социально-экономического нормирования трудовой деятельности меняются и создаются в структуре предприятия новые трудовые отношения, позволяющие поддерживать баланс интересов и ответственности работников и работодателя.

В методическом аспекте развитие системы нормирования деятельности персонала заключается в уточнении нормообразующих факторов. Для решения этой задачи необходимо ответить на вопросы: какие факторы внутренней среды предприятия необходимо учитывать рассматривать как нормообразующие; каким образом это учесть в методике разработки норм труда персонала, чтобы нормы были равнонапряженными, мотивирующими к повышению эффективности труда, не снижая при этом уровень его безопасности?

Согласно традиционному подходу к разработке норм труда, изложенному в методических материалах (ЕНВ, ЕНИР, методических положениях, методиках и т.п.), изданных в советское время и применяемых до сих пор, но с поправочными коэффициентами, на большинстве горнодобывающих предприятиях, основными нормообразующими факторами являются: горно-геологические условия; природно-климатические условия; техника и технология ведения работ; среднестатистический уровень организации труда, времен СССР и обеспечивающий всеобщую занятость трудоспособного населения; уровень квалификации персонала согласно ЕТКС.

Однако по факту жизни и опыту работников, выполняющих эти нормы, существенное влияние оказывает качество организации так называемых смежных процессов в технологической цепочке производства (доставка работников и материалов к месту выполнения работ, внутрисменное обслуживание процесса и оборудования, транспортирование, складирование и т.п.), которое в настоящее время в нормах не учитывается.

Анализ практики нормирования на угледобывающих предприятиях, результатов реализации планов производства, содержания и особенностей расчета различных норм позволил установить, что с позиции функционирования предприятия в условиях социально-ориентированной рыночной экономики, организации эффективной и безопасной трудовой деятельности ключевыми свойствами трудовой деятельности, обеспечивающими конкурентоспособность предприятия и работника, являются рыночная субъектность работника; сопряженность получаемых работниками социальных и экономических благ с результатами их труда и с условиями их получения; устойчивость социально-экономического развития предприятия. Следовательно, их целесообразно использовать в качестве критериев оценки эффективности социально-экономического нормирования.

Для количественной оценки и разработки мер по изменению системы нормирования труда на всех этапах ее перевода из текущего состояния в требуемое предлагается использовать следующие показатели: экономические – среднемесячная заработная плата работников; добавленная стоимость на рабочем месте; производительность труда работника; удельная заработная плата в 1 т продукции; социальные – уровень субъектности работников предприятия и удовлетворенность работников трудом и его результатами. (табл. 1).

**Таблица 1 - Критерии и показатели социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников УДП**

Критерии		
Рыночная субъектность работников	Сопряженность получаемых работниками социальных и экономических благ с результатами их труда и с условиями их получения	Устойчивость социально-экономического развития предприятия
Показатели		
Социальные		Экономические
Уровень субъектности работников предприятия		Производительность труда работника
Удовлетворенность работников трудом и его результатами		Среднемесячная заработная плата работников
		Добавленная стоимость на рабочем месте
		Удельная заработная плата в 1 т продукции

Комплекс этих показателей необходимо учитывать при определении, установлении и контроле норм трудовой деятельности.

В качестве примера учета при нормировании сопряженности результатов и условиях труда приведем часть методики, касающейся разработки норм трех уровней, каждый из которых обусловлен влиянием определенных нормообразующих факторов (рис.3) и характеризуется в свою очередь состоянием производственной системы, уровнем стандартизации рабочих процессов и функций персонала (табл. 2), качеством управленческих процессов. К нормообразующим факторам автор относит факторы, объективно (т.е. независимо от исполнителя операций) влияющие на норму труда: природные, технические, организационно-технологические, управленческие.



**Рисунок 3 - Методический подход к разработке норм времени на выполнение производственного процесса с учетом качества планирования, организации, мотивации и контроля параметров трудового процесса**

Упорядоченность и ритмичность рабочих процессов достигается эффективным управлением, а именно основными его функциями: планированием, организацией, мотивацией и контролем. Согласно экспертных оценок руководителей и специалистов ряда горнодобывающих предприятий организационная неразбериха формируется, если перечисленные функции исполняются на низком уровне. Т.е. необходимо нормировать не только труд рабочих, но и тех, кто организует рабочие процессы.

Традиционный подход предполагает следующую формулу установления нормы выработки:



$$N_{\text{выр}} = (T_{\text{смен}} - T_{\text{пзо}} - T_{\text{лн}} - T_{\text{тоо}}) / N_{\text{в}} * V_{\text{вп}} \quad (2)$$

$T_{\text{смен}}$  – продолжительность смены;

$T_{\text{пзо}}$  – регламентированное время на подготовительно-заключительные операции;

$T_{\text{лн}}$  – регламентированное время на личные надобности;

$T_{\text{отп}}$  – регламентированное время на обслуживание оборудования/рабочего места;

$N_{\text{в}}$  – норма времени на выполнение цикла операций;

$V_{\text{вп}}$  – объем работ, получаемый в результате выполнения цикла операций

Подход к установлению нормы выработки, с учетом технологических ограничений, имеет следующую формулу:

$$N_{\text{выр}} = \min (N_{\text{ппвыр}}; N_{\text{спвыр}}; N_{\text{кпвыр}}) \quad (3)$$

$N_{\text{ппвыр}}$ ;  $N_{\text{спвыр}}$ ;  $N_{\text{кпвыр}}$  – норма выработки, обеспечиваемая подготовительными, смежными и концевыми процессами, соответственно.

Норма выработки по каждому из этих процессов рассчитывается по формуле 4.

Подход к установлению нормы выработки, с учетом качества рабочих процессов, имеет следующую формулу:

$$N_{\text{выр}} = \min (N_{\text{ппвыр}}; N_{\text{спвыр}}; N_{\text{кпвыр}}) * K_{\text{к}} \quad (4)$$

$K_{\text{к}}$  – коэффициент, учитывающий качество управления производством. Рассчитывается на основе оценки качества выполнения каждой функции по таблице 8.

$K_{\text{к}} = 0,35-0,40$ , если сумма баллов не превышает 24;

$K_{\text{к}} = 0,65-0,70$ , если сумма баллов находится в диапазоне 24-35;

$K_{\text{к}} = 0,85-0,90$ , если сумма баллов 36.

## Заключение

Выполненные исследования, осмысление и обобщение их результатов позволили сформулировать основное положение, характеризующее суть предлагаемого автором методического инструментария социально-экономического нормирования - результаты влияния социально-экономического нормирования на трудовую деятельность работников определяются по следующим критериям: рыночная субъектность работника; сопряженность получаемых работниками социальных и экономических благ с результатами их труда и с условиями их получения; устойчивость социально-экономического развития предприятия. В качестве показателей, позволяющих оценить эффективность социально-экономического нормирования рудовой деятельности работников целесообразно использовать следующие показатели: экономические – среднемесячная заработная плата работников; добавленная стоимость на рабочем месте; производительность труда работника; удельная заработная плата на 1 т продукции; социальные – уровень субъектности работников предприятия и удовлетворенность работников трудом и его результатами.

Таблица 3 – Оценка качества реализации основных функций управления

**ПЛАНИРОВАНИЕ**

Горизонт и интервал планирования		Главный метод планирования и определения целевых параметров производственного процесса		Планирование взаимодействия	
Горизонт: 20 лет. Интервал: до часа	3	Сетевое планирование	3	По всем уровням управления и рабочим процессам	3
Горизонт: 10 лет. Интервал: до смены	2	Календарное планирование	2	По основным рабочим процессам	2
Горизонт: 5 лет. Интервал: до суток	1	Назначение задания (наряд)	1	Не планируется	1
<b>1,2,3 - баллы</b>					

**ОРГАНИЗАЦИЯ**

Упорядоченность производственных процессов		Регламент взаимодействия и выполнения операций персоналом		Условия и режимы эксплуатации оборудования	
Основные и вспомогательные производственные процессы нормированы	3	Освоен по всем процессам	3	Соответствуют правилам технической эксплуатации	3
Основные производственные процессы нормированы	2	Освоен по основным производственным процессам	2	Соответствуют правилам технической эксплуатации в основных производственных процессах	2
Производственные процессы не нормированы	1	Не освоен	1	Значительная часть не соответствует правилам технической эксплуатации	1
<b>1,2,3 - баллы</b>					

**МОТИВАЦИЯ**

Отношение к труду		Использование ФОТ		Освоенность механизма мотивации персонала	
Труд – источник и фактор повышения ценности бизнеса и качества жизни работника	3	ФОТ – инструмент регулирования связи «работа-результат-оплата»	3	Освоен механизм мотивации персонала к повышению качества производственного процесса	3
Труд – элемент производственного процесса	2	ФОТ – инструмент повышения производительности труда	2	Существует механизм поощрения за экономию и депремирования за перерасход ресурсов	2
Труд – ресурс производства	1	ФОТ – часть издержек производства	1	Отсутствует понятный механизм мотивации персонала к повышению эффективности использования ресурсов	1
<b>1,2,3 - баллы</b>					

**КОНТРОЛЬ**

Объект контроля		Периодичность наблюдений хода процесса		Фиксация отклонений процесса	
Производственные взаимоотношения (природа)	3	Минута, час, смена, сутки, месяц, год	3	Фиксируются отклонения от стандарта	3
Взаимодействие (причина)	2	Час, смена, сутки, месяц, год	2	Фиксируются отклонения от регламента	2
Результаты (проявления)	1	Смена, сутки, месяц, год	1	Фиксируются отклонения от стандарта	1
<b>1,2,3 - баллы</b>					

**Библиография**

1. Bryant J.W., Ackoff R.L. Redesigning the Future: A Systems Approach to Societal Problems // Journal of the Operational Research Society. – 1976. – № 1. – p. 131-132. – doi: 10.1057/jors.1976.16.
2. Carroll A.B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders // Business Horizons. – 1991. – № 4. – p. 39-48. – doi: 10.1016/0007-6813(91)90005-G .
3. Freeman R.E., David L.R. Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance // California Management Review. – 1983. – № 25(3). – doi: 10.2307/41165018.
4. Rappaport A. Creating shareholder value: a guide for managers and investors. - Journal of Accountancy, 1986.
5. Галкин В.А., Макаров А.М., Кравчук И.Л. Культура, организация, безопасность и эффективность труда - основное условие перехода к новому технологическому укладу/ В.А. Галкин, А.М. Макаров, И.Л. Кравчук // Известия Тульского государственного университета. Науки о Земле. - Том 3. - С. 61-70.
6. Захаров С. И., Лапаева О. А. Опыт нормирования рабочих процессов на горнодобывающем предприятии // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. – 2017. – №9. – С.12-21.
7. Килин А.Б. и др. Эффективное развитие угледобывающего производственного объединения: практика и методы /А.Б. Килин, В.А. Азев, А.С. Костарев, И.А. Баев, Н.В. Галкина. – М.: Изд-во «Горная книга», 2018. ISBN 978-5-98672-488-1.
8. Коркина, Т.А., Лапаева, О.А. и др., 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 // Известия УГГУ. – 2018. – Вып.1 (49). – С. 123-128.
9. Костарев А. С. Резервы развития угледобывающего предприятия: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). Отдельная статья (специальный выпуск). – М.: Издательство «Горная книга», 2013. – № 12. – 176 с.
10. Костарев А. С., Коркина Т. А., Захаров С. И., Лапаева О. А. Нормирование как инструмент повышения эффективности использования внутрипроизводственных резервов угледобывающего предприятия // ГИАБ. – 2015.– №11.– С. 254-267.
11. Лапаева О. А. Норма в системе организации и оплаты труда персонала угледобывающего предприятия // Труды II Международной научно-практической конференции «Открытые горные работы в XX веке»: Сборник статей. В 2 т. Т. 2. – М.: Издательство «Горная книга», 2015. – № ОВ1. – С. 353-357.
12. Лапаева, О.А. Норма в системе организации и оплаты труда персонала угледобывающего предприятия / О.А. Лапаева // Открытые горные работы в XXI веке-2. Материалы II Международной научно-практической конференции. В 2 т. Т.2 Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал) Mining informational and analytical bulletin (Scientific and Technical Journal). - 2015. – №10 (специальный выпуск 45-2). - М.: Издательство «Горная книга». С. 350-359.
13. Лапаева, О.А. Нормирование трудовой деятельности работников горнодобывающего предприятия: принципы и методы/ Известия Уральского государственного горного университета. – 2019 – Вып. 2(54) – С. 146-158.
14. Черских О. И., Галкина Н. В., Коркина Т. А., Лапаева О. А. Социально-экономическое нормирование как инструмент управления развитием горнодобывающего предприятия // Горный журнал. – 2017. - №12. – С. 30-36.

## **Methodological tools for socio-economic regulation of labor activity of employees of a coal mining enterprise**

**Oksana A. Lapaeva**

PhD in Economics,  
Scientific Secretary 'Scientific Research Institute  
of Efficiency and Safety of Mining Activities',  
senior researcher of Chelyabinsk branch of the Mining Institute  
of the Ural department of the Russian Academy of Sciences,  
454080, 83 Lenin av., Chelyabinsk, Russian Federation;  
e-mail: lapaeva@yandex.ru

### **Abstract**

Relevance. The article briefly presents methodological tools for socio-economic regulation of labor activity of employees of coal mining enterprises, which allows to increase the level of efficiency and safety of production. Socio-economic regulation of labor activity of employees is a management activity aimed at determining, establishing and maintaining a measure of compliance of social and economic benefits received by employees with the results of their work and the conditions for obtaining these results. The author proposes to Supplement the concept of labor rationing, based primarily on a technical and technological approach, with the concept of socio-economic normalization of labor activity of employees.

The purpose of the study is to develop methodological tools for socio-economic regulation of work of employees of the coal companies as a means to increase their collective subjectivity, and the company – to successfully achieve the goals of socio-economic development; the evaluation of the effectiveness of applying tools in practice management.

The object of the research is the processes of functioning and development of labor rationing of employees of a coal mining enterprise in the conditions of formation of a socially-oriented market economy of production.

Research result. The obtained during research results allowed to develop methodological tools, which is part of the methodology of socio-economic regulation of work of employees of coal mines, adequate to the new socio-economic conditions and complementary to the previous positive achievements of the theory and practice of calculation and substantiation of norms currently used in enterprises. This combination ensures that modern trends in the development of labor and economic relations in society are taken into account and that the theory and practice of labor rationing are historically consistent.

Main conclusion. Sustainable socio-economic development of a coal mining enterprise based on increasing the market subjectivity of its employees is achieved through the formation and development in the practice of enterprise management of methodological tools for socio-economic regulation of labor activity of employees.

### **For citation**

Lapaeva O.A. (2019) Metodicheskie instrumentarii sotsial'no-ekonomicheskogo normirovaniya trudovoi deyatel'nosti rabotnikov ugledobyvayushchego predpriyatiya [Methodological tools for socio-economic regulation of labor activity of employees of a coal mining enterprise]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (12A), pp. 5-17. DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.030

---

**Keywords**

Labor regulation, labor activities, methodological tools, the socio-economic standards, the subjectivity of the worker, socio-economic development, coal mining enterprise.

**References**

1. Bryant J.W., Ackoff R.L. Redesigning the Future: A Systems Approach to Societal Problems *Journal of the Operational Research Society*. – 1976. – № 1. – p. 131-132. – doi: 10.1057/jors.1976.16.
2. Carroll A. B. The pyramid of corporate social responsibility: towards the moral management of organizational stakeholders *Business Horizons*. - 1991. - #4. – p. 39-48. – doi: 10.1016/0007-6813(91)90005-G .
3. Freeman R. E., David L. R. Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance *California Management Review*. - 1983. - No. 25(3). – doi: 10.2307/41165018.
4. Rappaport A. Creating shareholder value: a guide for managers and investors. - *Journal of Accounting*, 1986.
5. Galkin V. A., Makarov a.m., Kravchuk I. L. Culture, organization, safety and efficiency of labor - the main condition for transition to a new technological way V. A. Galkin, a.m. Makarov, I. L. Kravchuk *Izvestiya Tula state University. earth science*. - Volume 3. - Pp. 61-70.
6. Zakharov S. I., Lapaeva O. A. Experience of normalization of working processes at a mining enterprise *Normalization and payment of labor in automobile transport*. - 2017. - #9. - P. 12-21.
7. Kilin A. B. et al. Effective development of coal mining production Association: practice and methods A. B. Kilin, V. A. Azev, A. S. Kostarev, I. A. Baev, N. V. Galkina. Moscow: Gornaya kniga publishing House, 2018. ISBN 978-5-98672-488-1.
8. Korkina, T. A., Lapaeva, O. A., and others, Socio-economic normalization of the activities of personnel of a mining enterprise: content and methods T. A. Korkina, O. A. Lapaeva, N. V. yablonskikh, O. V. Konakova, K. S. Kuksenko *Izvestiya ugsu*. - 2018. - Vol.1 (49). - Pp. 123-128.
9. Kostarev A. S. Reserves of development of the coal mining enterprise: Mining information and analytical Bulletin (scientific and technical journal). Separate article (special issue). - Moscow: Gornaya kniga publishing House, 2013. - #12. - 176 p.
10. Kostarev A. S., Korkina T. A., Zakharov S. I., Lapaeva O. A. Rationing as a tool for increasing the efficiency of using intra-production reserves of a coal-mining enterprise *GIAB*. - 2015.- #11.- Pp. 254-267.
11. Lapaeva O. A. Norm in the system of organization and remuneration of personnel of a coal mining enterprise *Proceedings of the II International scientific and practical conference "Open mining in the XX century": Collection of articles*. In 2 t. T. 2. - Moscow: Gornaya kniga publishing House, 2015. - No. OV1. - Pp. 353-357.
12. Lapaeva, O. A. Norm in the system of organization and remuneration of personnel of a coal mining enterprise O. A. Lapaeva *Open-pit mining in the XXI century-2. Materials of the II International scientific and practical conference*. In 2 vols. 2 *Mining informational and analytical Bulletin (scientific and Technical journal)*. - 2015. - No. 10 (special issue 45-2). - Moscow: Gornaya kniga publishing House. Pp. 350-359.
13. Lapaeva, O. A. Normalization of labor activity of employees of a mining enterprise: principles and methods *proceedings of the Ural state mining University*. - 2019-Issue. 2(54) - Pp. 146-158.
14. Cherskikh O. I., Galkina N. V., Korkina T. A., Lapaeva O. A. Socio-economic normalization as a tool for managing the development of a mining enterprise. *Gorny Zhurnal*. - 2017. - #12. - Pp. 30-36.