

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2020.20.61.001

Трансформация нормирования труда работников предприятия: содержание, методологические основы и направления

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 № 007-01398-17-00. Тема № 0405-2015-0010. Тема 1 – Теоретические основы стратегии комплексного освоения месторождений и технологий их разработки с учетом особенностей переходных процессов в динамике развития горнотехнических систем. Подтема 7 – Экономические аспекты обеспечения безопасности основных технологических процессов горного производства.

Аннотация

Актуальность. В статье рассматриваются проблема развития нормирования труда в теоретическом и практическом аспектах с учетом важности и особенностей процессов, происходящих в экономике и трудовой среде предприятий. Автором предлагается краткий обзор определений понятия «трансформация», систематизируются аспекты рассмотрения этого понятия в различных областях знаний. Приводятся методологические основы и направления трансформации нормирования труда работников предприятий, рассматриваемые различными исследователями.

В статье кратко представлено одно из направлений трансформации нормирования труда в условиях социально-экономического развития угледобывающих предприятий – концепция социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников. Ключевым методологическим принципом этой концепции является повышение субъектности работника – свойство работника быть активно действующим лицом в системе трудовых отношений. В авторском понимании субъектность определяется следующими составляющими: целеустремленностью, ответственностью, критическим мышлением и склонностью к развитию. Приведены результаты реализации направлений трансформации нормирования труда на некоторых предприятиях одной из российских угледобывающих компаний.

Цель исследования состоит в обосновании актуальности и направлений развития нормирования труда работников предприятий в условиях глобализации, трансформации трудовых процессов, рынка труда и институциональных изменений как во внешней, так и во внутренней среде функционирования предприятия.

Задачи исследования сводятся к формулировке понятия «трансформация» в соответствии с авторской концепцией развития нормирования труда в условиях социально-экономического развития угледобывающих предприятий, изложения методологических

основ и направлений трансформации нормирования труда.

Результаты исследования. Результаты, полученные в процессе исследования, позволили установить, что в условиях социально-экономического развития угледобывающих предприятий релевантным фактором роста производительности труда работников, его безопасности и эффективности является трансформация нормирования труда. Посредством социально-экономического нормирования трудовой деятельности обеспечивается рациональный уровень субъектности работника, изменяет качество взаимоотношений и взаимодействия работников в трудовом процессе, что позволяет работнику повышать уровень трудового потенциала, а работодателю уровень его использования для решения задач социально-экономического развития предприятия.

Для цитирования в научных исследованиях

Лапаева О.А. Трансформация нормирования труда работников предприятия: содержание, методологические основы и направления // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 5А. С. 9-28. DOI: 10.34670/AR.2020.20.61.001

Ключевые слова

Трансформация, нормирование труда, трансформация нормирования труда, субъектность, социально-экономическое нормирование, угледобывающее предприятие.

Введение

Необходимость повышения уровня конкурентоспособности как на мировых, так и на внутренних рынках продукции в условиях возросшей динамики среды и ужесточающейся конкуренции, обеспечения достойного качества трудовой жизни работникам вынуждает российские предприятия повышать эффективность труда, разрабатывать и реализовывать стратегии социально-экономического развития бизнеса, обеспечивающие более высокие, чем у конкурентов, результаты.

В составе национального богатства России наряду с материальными и нематериальными активами, интенсивно наращиваемыми в условиях глобализации экономики, смены технологических укладов, проникновения Индустрии - 4.0 во все сферы жизнедеятельности, сохраняется существенная роль природных ресурсов страны и, в первую очередь минерально-сырьевых. Богатейшая минерально-сырьевая база позволила создать в стране мощный минерально-сырьевой комплекс и лидировать в мире по производству большинства видов сырья.

Формирование и развитие рыночных отношений в масштабах государства обусловили необходимость существенного повышения эффективности предприятий для обеспечения их конкурентоспособности. Наиболее сложная ситуация с формированием и освоением рыночных механизмов хозяйствования наблюдалась в дотационной угольной отрасли. Проведенная в отрасли реструктуризация и приватизация существенно повысили эффективность и безопасность производства, производительность труда.

Однако, анализ результатов и тенденций развития отечественных предприятий угледобывающей отрасли показал, что имеется и сохраняется разрыв с предприятиями развитых стран в показателях эффективности использования ресурсов, производительности труда. Несмотря на масштабное техническое перевооружение производства – применение передового

горно-шахтного и горно-транспортного оборудования, – а также приложенные организационные усилия, сохраняется существенное отставание отечественных угледобывающих предприятий по основным технико-экономическим показателям: по производительности труда в 4-5 раз, по себестоимости в 2-2,5 раза, по уровню заработной платы в 3-4 раза. Это отставание по экономическим показателям деятельности предприятий приводит к тому, что российский работник не может выйти на уровень жизни такого же, как и он зарубежного трудящегося, а собственник бизнеса – на сопоставимый с конкурентом уровень устойчивой доходности бизнеса.

Трансформацию проходят не только экономические, но и трудовые отношения. Переход государства к рыночным отношениям кардинально изменил ситуацию в трудовых отношениях – работники стали субъектами рынка труда и этот рынок развивается. Современные тенденции изменения содержания и форм труда, трудовых отношений на предприятиях также предопределяют повышение субъектности работника [Уваров, 2005] как одного из условий его активного осознанного включения в повышение эффективности и безопасности производства, влияния на результаты своего труда и социально-экономического развития предприятия.

Одним из трендов научных исследований последних лет является актуализация необходимости ускорения преобразования институтов в России, регулирующих трудовые отношения и обеспечивающих их своевременную трансформацию в ответ на вызовы среды функционирования предприятий. Несмотря на это, до сих пор не существует единого понимания того, в каком направлении и каким образом следует осуществлять эти преобразования в компаниях и на предприятиях.

Эмпирические исследования показывают, что наиболее критическое состояние из всех институтов, регулирующих трудовые отношения, наблюдается в нормировании труда, которое оказалось наименее адаптированным к динамике происходящих во внешней и внутренней среде предприятия изменений и менее всего подверглось трансформации. Вследствие чего нормирование труда стало одним из главных ограничений социально-экономического развития предприятий угольной отрасли. В нем сохраняется технократический подход, в основе которого работник является преимущественно объектом нормирования. Это существенно снижает мотивацию работника к саморазвитию, повышению профессионализма и его вовлеченность в процесс социально-экономического развития предприятия.

Важность и актуальность развития системы нормирования труда отмечена и в Долгосрочной программе развития угольной отрасли до 2030г., согласно которой «предусматривается разработка методических документов по организации системы нормирования труда в угольной промышленности». В проекте Программы развития угольной промышленности до 2035 г. указано, что в рамках совершенствования трудовых отношений и оплаты труда в организациях по добыче и переработке угля предусматривается разработка «методических документов по организации системы нормирования труда в угольной промышленности, в том числе типовые отраслевые нормы труда и на их основе методических рекомендации по формированию местных (корпоративных) норм труда».

Проблема ускорения трансформации нормирования труда в условиях осуществления предприятиями социально-экономического развития обусловлена наличием противоречия между необходимостью существенного повышения темпа социально-экономического развития для обеспечения конкурентоспособности и ограничениями его достижения, сформированными трудовыми отношениями и состоянием нормирования труда, не позволяющим в необходимой мере повысить субъектность работников и, как следствие, обеспечить их вовлеченность в

процесс повышения эффективности и безопасности производства.

Перечисленные обстоятельства свидетельствуют о необходимости теоретического осмысления и методологического обоснования трансформации нормирования труда в условиях социально-экономического развития предприятия.

Методология

В основе методологии исследования авторская концепция трансформации нормирования труда в условиях социально-экономического развития угледобывающих предприятий, базовым положением которой является следующее утверждение: целенаправленная трансформация нормирования труда, обеспечиваемая дополнением концепции, основанной преимущественно на технико-технологическом подходе, концепцией социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников, в основе которой определение, установление и поддержание меры соответствия получаемых работниками социальных и экономических благ результатам их трудовой деятельности и условиям получения этих результатов [Лапаева, 2020].

Результаты исследования

Обеспечение конкурентоспособности и эффективного развития российских угледобывающих предприятий невозможно без повышения уровня производительности труда. Рост производительности труда как условие и целевой показатель получения предприятием конкурентного преимущества приобретает все большее значение в условиях обострения конкурентной борьбы и достаточно тесно связан с активизацией человеческого фактора и его воздействием на все другие организационные инструменты управления и институты, регулирующие трудовые отношения на предприятии.

В научной литературе широко обсуждаются трансформационные процессы в трудовой сфере организаций и институциональной среде, которые сопровождают развитие и связаны с изменениями в трудовых и экономических отношениях. Поскольку процесс изменений неизбежен и, как и всякий процесс, он требует грамотного управления.

Автор разделяет мнение Маковской Н.В. в отношении того, что «в самой теории экономической трансформации остаются не до конца исследованы проблемы, касающиеся особенностей механизма изменения трудовых процессов» в условиях социально-экономического развития и модернизации производства, которые усиливают различные по силе и масштабу социальные риски как для работников, так и для предприятий: наличие излишней численности работников и ее «оптимизация» путем сокращения, снижение затрат на оплату труда и т.д.

Методология трансформационных процессов в сфере труда предполагает определения теоретического базиса, который позволит определить особенности современного этапа развития нормирования труда и сделать прогноз последующих изменений. В этих целях целесообразно систематизировать ряд концепций, которые способствуют общему пониманию трансформации нормирования труда в условиях современных изменений в трудовых отношениях.

Американский социолог У. Ростоу предложил рассматривать экономическое развитие общества посредством технико-экономических показателей, что позволило ему сформулировать характеристики «постзрелой экономики», которая, согласно его пониманию, является причиной трансформационных процессов в экономическом бытии человека.

Неидеологическая концепция развития общества была предложена французским социологом Р. Ароном, которая обосновывает социальный прогресс через трансформацию всех экономических отношений (в том числе, трудовых).

С позиции современных процессов, происходящих в трудовой сфере организаций и на рынке труда, активного проникновения в эти сферы Индустрии- 4.0, интересна концепция американского социолога О. Тоффлера - концепция «третьей волны», доминирующими чертами которой являются информация и знания. Согласно его концепции «первые две волны предполагали неограниченный экономический рост, то в основе третьей волны лежит иной принцип развития – рост, но ограниченный, сбалансированный. Основу такой сбалансированности составит новый характер производственных отношений с использованием новейшей компьютерной техники, которая позволит сформировать максимально приближенные к индивидуальному подходу отношения «работник-работодатель» .

С точки зрения методологического обоснования исследований трансформации нормирования труда определенный интерес имеют наработки В.Л. Иноземцева в аспекте рассмотрения истории цивилизации. Автор выделяет три эпохи: «доэкономическую – трудовая активность, позволяющая человеку противостоять природе в борьбе за выживание; экономическую – целесообразная трудовая деятельность по созданию благополучной, с точки зрения материальных ценностей, и безопасной среды обитания; постэкономическую – изменяющаяся трудовая деятельность человека, которая влечет трансформацию не только отношений, но и характера производственной среды». Процесс производства материальных благ, согласно подходу В.Л. Иноземцева приобретает творческий характер, что меняет сущностные характеристики труда и повышает важность субъектности работника в трудовом процессе.

Степень разработанности проблемы развития нормирования труда и сформированная методологическая база нормирования труда достаточно подробно отражена в публикациях.

Общий и достаточно краткий обзор концепций, объясняющий возникновение трансформаций в трудовой сфере (табл. 1.) недостаточен для методологического обоснования и для корректности исследования важно определить базовое понятие «трансформация» (табл. 2) и ее виды в трудовых процессах (табл.3).

Таблица 1 - Теории трансформации

Наименование теории	Краткое описание	Источник
Теория стадийного экономического роста	Концепция У. Ростоу, согласно которой история делится на пять стадий: "Традиционное общество" - все общества до капитализма, характеризующееся низким уровнем производительности труда, господством в экономике сельского хозяйства. "Переходное общество", совпадающее с переходом к домонополистическому капитализму. "Период сдвига", характеризующийся промышленными революциями и началом индустриализации. "Период зрелости", характеризующийся завершением индустриализации и возникновением высокоразвитых в промышленном отношении стран. "Эра высокого уровня массового потребления"	Финансовый словарь проекта «ФИНАМ»

Наименование теории	Краткое описание	Источник
Теория индустриального общества	Концепция трансформирующегося капитализма, в котором статус собственности на средства производства теряет прежнее значение: типичным фактором европейских экономик становится национализация многочисленных предприятий и государственное регулирование	Большой экономический словарь
Теория постиндустриального общества	Социологическая концепция, объясняющая основные закономерности развития человеческого общества на основе анализа его технологического базиса	Философская энциклопедия
Теория информационного общества	Концепция, используемая для описания качественно нового этапа общественного развития, в который вступили развитые страны с началом информационно-компьютерной революции	Политология: словарь-справочник
Теория технотронной эры	Социологическая концепция, абсолютизирующая некоторые черты научно-технической революции и предпринимающая попытку доказать, что новая технология и электроника являются решающим фактором соц. прогресса и что весь мир движется в направлении "технотронной эры"	Энциклопедия социологии
Теория неокapиTaлизMa	Новый этап в развитии капиталистического общества, характеризующегося сглаживанием его основных противоречий, уменьшением социального неравенства и ослаблением классовой борьбы между трудом и капиталом	Толковый словарь иностранных слов
Теория качества жизни	Теория, возникшая в конце 60-х - начале 70-х гг. XX в. и сводящая изучение проблем к качеству жизни. При этом данная теория связывается с благосостоянием, стабильностью существования, решением демографических, экономических, технологических, экологических проблем	Энциклопедия социологии
Теория конвергенции	Одна из концепций политологии, социологии и политэкономии, усматривающая в общественном развитии современной эпохи преобладающую тенденцию сближения двух социальных систем - капитализма и социализма в некую "смешанную систему", сочетающую в себе положительные черты и свойства каждой из них. Получила распространение в общественной мысли Запада 50-60-х гг.	Политология: словарь-справочник
Новый институционализм	Современная экономическая теория, принадлежащая к неоклассическому направлению	Большой экономический словарь

Таблица 2 – Содержание понятия «трансформация»

Понятие	Содержание	Источник
Трансформация	Перемена вида, формы чего-либо, преобразование, превращение	Ушаков Д. Н.
Трансформация	Превращение из одного в другое, преобразование	Ожегов С. И., Шведов Н. Ю.

Понятие	Содержание	Источник
Трансформация	Преобразование или изменение вида, формы, существенных свойств чего-либо	Ефремова Т. Ф.
Трансформация	Преобразование структур, форм и способов экономической деятельности, изменение ее целевой направленности	Экономический словарь терминов
Трансформация	Один из способов превращения, преобразования норм международного права в нормы внутригосударственного	Большой юридический словарь
Трансформация	Преобразование соц. институтов, соц. структур, нередко сопровождающееся их коренной ломкой	Социологический словарь
Трансформация	Значительные качественные скачки в развитии общества, каждый из которых не продолжение развития общества в прежнем направлении, а его радикальное изменение, возможно отрицающее предшествующий опыт	Тоффлер Э.
Трансформация	Радикальные изменения именно в формах «политического режима, форм собственности, механизмов координации»	Шаванс Б.
Трансформация	Некоторый этап развития, скачок, знаменующий перерождение системы	Кириченко В.

Таблица 3 - Виды трансформации в различных сферах жизни общества

Понятие	Содержание	Источник
Политическая трансформация	Политический процесс существенного изменения условий и механизмов функционирования политической системы в целом или ее отдельных частей, ведущих к возникновению новых форм политических организаций	Санжаревский И. И.
Политическая трансформация	Изменения формы, вида, природы или характера политической системы или отдельных элементов ее структуры, приобретаются новые характеристики или происходят «радикальные структурные изменения»	Погорелый Е. Д., Филиппов К. В., Фесенко В. Ю.
Экономическая трансформация	Преобразование экономической системы в результате изменений структуры, порядка системы замену даже отдельных конституирующих порядок признаков другими, благодаря которым старый порядок (или его отдельная область) заменяются новым	Платонова Е.
Социальная трансформация	Радикальное и относительно быстрое изменение социальной природы общества	Заславская Т. И.
Социальная трансформация	Преобразование общества, отличающееся национально культурным своеобразием	Ядов В. А.
Социальная трансформация	Быстрое, внешнее, поверхностное изменение социальности посредством внедрения в нее чужеродных элементов, выдаваемых за необходимые основания, и сопровождаемое нарастанием негативных	Иконникова Н. И.

Понятие	Содержание	Источник
	явлений	
Социокультурная трансформация	Комплексное, преимущественно эволюционное преобразование общества как социокультурной системы	Лапин Н. И.
Пост-индустриальная трансформация	- влияние технологических параметров на эволюцию труда и изменение характера и содержания труда; - совершенствование образования и переподготовки основной инструмент изменений; - индивидуализация системы социально-трудовых отношений (например, индивидуальный трудовой договор, учитывающий особенности личности, опыт, компетенцию) и персонифицированная система мотивации работников; - возрождение институтов мастерства, ученичества, наставничества; - универсализация процесса развития работников через повышение квалификации, постоянное обучение и совмещение функций и операций.	Д. Белл О. Тоффлер
Технологическая трансформация	информация – основной производственный ресурс, знания остаются внутренним источником его прогресса; - знания рассматриваются в качестве одного из главных источников создания стоимости путем сбережения капитала и сбережения инвестиций; - в качестве обособленной социальной группы выделяют работников интеллектуального труда.	Ф. Махлуп, Д. Белл
Трансформация интересов и ценностей	- трудовая деятельность определяется как творчество; - трудовая мотивация определяется не материальными интересами, а духовными и социальными; - имеют место изменения в психологии личности работника.	В.Л. Иноземцев
Культурная трансформация	- международное разделение труда влечет национальное разнообразие организационных форм трудового поведения, системы социально-трудовых отношений; - появление локальной социокультурной специфики трудовой деятельности.	М. Кастельс, Р. Льюис, Н. Зарубина

Автор разделяет подход Маковской Н.В. в том, что трансформация в среде труда как процесс представляет собой радикальное изменение существующих стереотипов, интересов, ценностей, принципов и затрагивает все аспекты трудовых отношений: построение карьеры, зарплатообразование, социальные гарантии, профессиональное развитие, компетенции,

нормирование труда и т.д. Основу изменений в трудовых процессах составляют: новая система интересов и ценностей, новые представления о критериях эффективности труда и оценке эффективности развития трудовых отношений.

Практика управления организациями различных сфер деятельности имеет достаточно примеров эффективной трансформации трудовых процессов, которые неизбежно происходят в период кризиса традиционных корпоративных моделей, в основе которых жесткая вертикальная интеграция и функциональное иерархическое управление оргструктурой со строгим разделением труда. Подобные кризисы разрешаются организационными изменениями, связанными с пересмотром трудовых процессов путем использования модели, например, «тощего производства».

Современные потребности предприятий, разрабатывающего и реализующего стратегию социально-экономического развития, в повышении эффективности трудовых процессов и связаны с таким типом их организации, который адекватен и способствует формированию и развитию человеческого и интеллектуального капитала.

Содержание трансформационных процессов в нормировании труда необходимо рассматривать с учетом некоторых методологических и практических ограничений:

- проблема выделения специфических изменений в установлении норм труда из общих проблем в сфере управления персоналом;
- изменения норм труда не всегда масштабны и статистически измеряемы, воздействие изменений в нормировании труда на результаты деятельности предприятия, как правило, имеет достаточно косвенный характер и может быть обнаружено только при использовании качественных методик оценки;
- как правило, при осуществлении социально-экономического развития и при оценке его результатов предприятия редко учитывает такую «переменную» как нормирование труда в общее уравнение оценки результатов проводимых изменений;

Несомненно, развитие предприятия и изменения в нормировании труда имеют «социально-экономическую цену», которая может быть выражена в виде степени использования трудового потенциала конкретного работника и предприятия в целом, количества и качества, возникших в процессе реализации стратегии развития проблем, рисков и последствия. Подобные риски связаны с изменением содержания труда, изменением мотивационной среды, уровня заработной платы и других социальных выплат и компенсаций, изменением условий труда.

Рабочая гипотеза выполненного автором исследования заключается в том, что целенаправленная трансформация нормирования труда, обеспечиваемая дополнением концепции, основанной преимущественно на технико-технологическом подходе, концепцией социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников, в основе которой определение, установление и поддержание меры соответствия получаемых работниками социальных и экономических благ результатам их трудовой деятельности и условиям получения этих результатов, позволяет развивать субъектность работников для удовлетворения их возрастающих потребностей и повышения уровня социально-экономического развития угледобывающего предприятия.

Основные положения теории и методологии трансформации нормирования труда в условиях социально-экономического развития угледобывающего предприятия (УДП) заключаются в следующем:

1. Для обеспечения стабильного социально-экономического развития угледобывающего

предприятия и повышения качества трудовой жизни его работников в условиях возрастания влияния факторов мировой экономики и изменений в трудовой среде как на уровне государства, так и на уровне предприятия необходима целенаправленная трансформация нормирования труда, обеспечивающая возрастание субъектности работников в развивающемся рынке труда. Такая трансформация создает возможности для существенного повышения производительности и безопасности труда, стабильности развития предприятия.

2. Введено в научный оборот новое понятие «социально-экономическое нормирование трудовой деятельности. Согласно авторскому подходу сущность социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников заключается в обеспечении сопряженности получаемых работниками социальных и экономических благ результатам их трудовой деятельности и условиям получения этих результатов.

3. В условиях осуществления предприятием социально-экономического развития социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников, являясь средством регулирования трудовых отношений, позволяет обеспечить баланс интересов и ответственности работников и работодателя, и на этой основе предотвратить деструктивные формы трудового поведения работников (оппортунизм, абсентеизм, саботаж и т.д.), что создает возможность для повышения результативности труда и удовлетворения возрастающих потребностей работников.

4. Релевантным фактором роста производительности труда работников, его безопасности и эффективности является повышение их субъектности. Субъектность работника — это 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 предприятия, определяется следующими составляющими: целеустремленностью, ответственностью, критическим мышлением и склонностью к развитию.

5. Регулирование трудовых отношений посредством социально-экономического нормирования, обеспечивающего рациональный уровень субъектности работника, изменяет качество взаимоотношений и взаимодействия работников в процессе осуществления трудовой деятельности, позволяет работнику повышать уровень трудового потенциала, а работодателю уровень его использования для решения задач социально-экономического развития предприятия.

6. В процессе осуществления на предприятии социально-экономического развития для повышения качества взаимоотношений и взаимодействия работников УДП необходимо дополнение доминирующего в теории и практике нормирования труда технико-технологического подхода социально-экономическим. В основе разработанной автором концепции социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия закономерность роста уровня социально-экономического развития предприятия при повышении уровня субъектности его работников в процессе трансформации нормирования труда.

7. По мере освоения менеджментом и работниками предприятия социально-экономического нормирования происходят качественные изменения в системе трудовых отношений: повышается персональная ответственность за результаты труда, формируются взаимоотношения, нацеленные на повышение согласованности взаимодействия работников, вовлеченность в процесс разработки и реализации организационных улучшений, которые

являются индикаторами субъектности работников.

8. Ключевыми методологическими принципами трансформации нормирования труда угледобывающего предприятия являются: повышение социально-экономической направленности нормирования труда, повышение субъектности работника; обеспечение сопряженности получаемых работником социальных и экономических благ результатам их труда и условиям их получения. Реализация разработанных принципов в системе нормирования труда предприятия позволяет вырабатывать и осуществлять управленческие решения по повышению производительности труда, эффективности и безопасности производства, выгодные как работнику, так и работодателю.

9. Комплекс методов трансформации нормирования труда включает как традиционно используемые в технико-технологическом нормировании, так и адаптированные методы социально-экономического направления нормирования: проектирование развития трудовой деятельности работника, визуализированный учет результатов деятельности работников, стандартизация условий для эффективного и безопасного труда, мониторинг сопряженности получаемых работниками благ, результатов и условий осуществления трудовой деятельности.

10. Применение и освоение менеджментом предприятия разработанного комплекса методов позволяет целенаправленно формировать и развивать на предприятии трудовые отношения, способствующие повышению целеустремленности, ответственности, креативного мышления и согласованности во взаимодействии – основных характеристик субъектности работника. Приоритетность и последовательность применения методов определяется текущим уровнем субъектности работников, состоянием внешней и внутренней среды, целями развития предприятия и уровнем освоения социально-экономического нормирования в практике управления трудом на предприятии.

Автором определяются следующие траектории (направления) изменений в процессе трансформации нормирования труда:

- возникновение кризисных процессов в трудовой сфере;
- трансформация ценностей и интересов субъектов трудового процесса;
- трансформация мотивационной среды предприятия;
- трансформация методов нормирования труда;
- формирование новой системы стимулирования и оплаты труда и т.д.

Кратко охарактеризуем перечисленные направления изменений в нормировании труда работников угледобывающих предприятий.

Трансформация нормирования труда неизбежно связана с **возникновением кризисных процессов**. Следует выделить следующие как общие, так и частные (для угледобывающих предприятий) их проявления и негативное влияние на организацию труда:

1. Доминирующие технократические подходы к созданию организационных условий производительной деятельности, т.е. приспособление работника к технико-технологическим параметрам производства. Следствие – низкий уровень использования оборудования и труда; обеднение содержания труда, возрастание его монотонности, чрезмерной интенсификации труда и ухудшение его условий (психофизиологические последствия), формирование негативного отношения к труду (социальные последствия).

2. Преобладание несистемного подхода к организации труда, проявляющееся в решении задач ее совершенствования «в отрыве от проблем организации производства и управления, технического развития, совершенствования человеческого фактора». Следствие – принижение

руководителями и специалистами предприятий роли организационных факторов роста эффективности производства и, соответственно, синергетического эффекта от взаимодействия всех элементов производства.

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

4. Разработка трудовых норм преимущественно сведена к установлению среднестатистического значения. Это противоречит активной теории человеческого капитала, согласно которой в трудовых издержках (читай нормах) должны учитываться индивидуальные характеристики работника (квалификацию, интеллект, порог утомляемости и т.д.). Труд работников предприятия становится неравнопроизводительным, трудовые нормы ориентированы на одинаковую (среднюю) производительность труда. Результат - занижение норм.

5. Можно предположить, что традиционная система нормирования является одной из причин роста трудовых издержек поскольку не напряженные трудовые нормы формируют избыточную численность персонала.

6. В условиях инновационного развития и процессов модернизации количество основных технологических рабочих не рассчитывается на основе внутрифирменных норм. Это количество определяет производитель технологического оборудования и указывает его в техническом паспорте. Кроме этого, там может быть указано рекомендуемое количество рабочих смен, определяемое степенью загрузки и технологического износа оборудования.

7. «Традиционная методология нормирования не адекватно учитывает характеристики рабочего места, которые формируют затраты ресурса труда. По-своему содержанию рабочее место имеет определенную дихотомию: физическое рабочее место и экономическое рабочее место, которая формирует разный набор трудовых затрат:

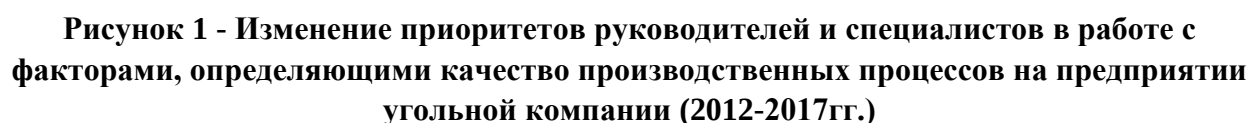
- затраты труда для физического рабочего места определяет технология, и которые связаны: со стоимостью обучения одного работника под технологические требования; с выходом брака по вине работника (ущерб);

- затраты труда для экономического рабочего места определяет количество работников на нем занятых. Это затраты на: заработную плату, социальное обеспечение, адаптацию, переобучение и обучение, найм и увольнение, поиск работников, ротацию и т.п.».

6. Наблюдаемый и сохраняющийся на протяжении более 20 лет на угледобывающих предприятиях разрыв между результатами и оплатой труда является постоянным источником обострения трудовых отношений, недовольства работников уровнем заработной платы, снижения мотивации к более безопасному и эффективному труду, негативного отношения к нормированию труда и специалистам его осуществляющих.

Анализ результатов работы в течение 5 лет с персоналом одного из предприятия угольной компании по освоению методов социально-экономического нормирования показал **трансформацию ценностей и интересов** субъектов трудового процесса, которая проявилась в изменении приоритетов в работе руководителей и специалистов с факторами, определяющими качество производственного процесса (рис.1).

Трансформация мотивационной среды предприятия одно из условия и результатов формирования и освоения на предприятиях социально-экономического нормирования. Мотивационная среда – это совокупность создаваемых организацией условий, которые определяют направленность и величину энергии работников, прилагаемой ими для получения ценных результатов труда.



а) мотивационная среда,
концентрирующая энергию работников

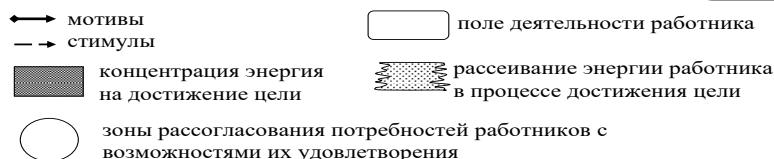
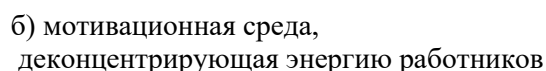


Рисунок 2 - Схема состояний мотивационной среды предприятия

Подтверждением этому являются результаты экспертной оценки работниками одного из предприятий угольной компании - мотивационная среда одного на низком уровне: несмотря на достигнутый уровень соответствия стимулов мотивам работников (2,5 балла) энергия недостаточно концентрируется на решении задач развития предприятия (2 балла).



Рисунок 3 - Профиль мотивационной среды одного из предприятий угольной компании

Результатом реализации методов социально-экономического нормирования трудовой деятельности на одном из угледобывающих предприятий угольной компании является повышение качества нормирования и планирования труда водителей автосамосвалов в увязке с системой оплаты труда. Актуальность этой работы была вызвана следующей сложившейся ситуацией: для стопроцентного выполнения нормы выработки в зависимости от расстояния и высоты транспортирования водителю требовалось от 7,5 до 9,5 производительных часов работы в смену, а в системе учета результатов эта разница не фиксировалась. Это привело к появлению «выгодных» и «невыгодных» маршрутов. Для обеспечения равной напряженности норм выработки, после обсуждения выявленных недостатков в нормах с водителями автосамосвалов, они были пересмотрены и утверждены на уровне 10-ти производительных часов в смену. Это позволило повысить тесноту связи результатов и оплаты труда в 1,3 – 1,4 раза, повысить среднемесячный и максимальный уровень заработной платы.

Заключение

В условиях социально-экономического развития угледобывающих предприятий трансформационные процессы в трудовой сфере и их направленность становятся определяющими в отношении повышения безопасности и эффективности труда работников. Посредством социально-экономического нормирования формируется, регулируется и поддерживается необходимый уровень мотивированности и персональной ответственности работников за результаты их трудовой деятельности. Практическое применение и освоение разработанной методологии трансформации нормирования труда позволяет выявлять и целенаправленно использовать мотивационные резервы роста эффективности труда. Рациональное введение этих резервов в производственный процесс приводит к целевому повышению конкурентоспособности и жизнеспособности угледобывающего предприятия.

Библиография

1. Рожков, А.А. Социально-экономические проблемы развития угольной отрасли и территорий ее промышленной дислокации/ Избранные труды. – М.: ООО «Редакция журнала «Уголь», 2013. – 426 с.
2. Федоров, А.В., Великосельский А.В., Лапаева О.А. Обеспечение долговременной жизнеспособности угледобывающего производственного объединения/ А.В. Федоров, А.В. Великосельский, О.А. Лапаева; под общ. ред. В.Б. Артемьева. – М.: Издательство «Горная книга», 2019. – 280 с.: ил. (ОРГАНИЗАЦИЯ и УПРАВЛЕНИЕ).
3. Малышев Ю.Н. Реструктуризация угольной промышленности. Теория. Опыт. Программы. Прогноз /Ю.Н. Малышев, В.Е. Зайденварг, В.М. Зыков и др. – М.: Компания "Росуголь", 1996. – 356 с.
4. Афанасьев В.Я., Линник Ю.Н., Линник В.Ю. Уголь России: состояние и перспективы : монография /В.Я. Афанасьев, Ю.Н. Линник, В.Ю. Линник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 271 с. - - (Научная мысль). – www.dx.doi.org/10.12737/2760.
5. Краснянский Г.Л., Сарычев А.Е., Скрыль А.И. Экономические кризисы и уголь России / Изд. Дом НИТУ «МИСиС», 2017. – 77 с.
6. Нехода Е. В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2007. – № 302. [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-truda-i-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-usloviyah-perehoda-k-postindustrialnomu-obschestvu>
7. Легчилина Е. Ю. Трансформация социально-трудовых отношений на эта-пах жизненного цикла экономических систем // Фундаментальные исследова-ния. – 2017. – № 10-3. –600–604 с. [Электронный ресурс] // URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=41882>
8. Медведева Т. А. Исследование процессов трансформации соци-ально-трудовых отношений на основе расширенного системного подхода // Вестн. НГУ. Сер. Соц.-экон. науки. – 2013. – Т. 13. – Вып. 4. – С. 172–180. [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-protsessov-transformatsii-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-na-osnove-rasshirennogo-sistemnogo-podhoda>
9. Апенько С. Н., Легчилина Е. Ю. К трансформации социально-трудовых от-ношений // Менеджмент и маркетинг: теория, методология. – Омск: Вестн. гос.ун-т, 2018.3.90 - 100 с. [Электронный ресурс] // URL: <https://fundamental-research.ru/pdf/2017/10-3/41882.pdf>
10. Калабина Е. Г. Трансформация системы отношений «работник – работодатель» в экономической организации: теория, методология, практи-ка: диссертация доктора экономических наук– Екатеринбург 2013. – 423 с. [Электронный ресурс] // URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005051072>
11. Волгин Н.А. Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России – стимулы или тормозы?// Охрана и экономика труда. – 2017. - №1. – С.4-7.
12. Волгин Н.А. Человек, труд, экономика, управление: взаимосвязь т современные тренды. Постановочные вопросы/Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. – 2018. - №1. – С.33-40.
13. Гуськова И.В. Трансформация рынка труда России: монография. Н.Новгород: НИМБ, 2010. 288 с.
14. Пироженко Е.А. Труд и окружающая среда: проблемы взаимодействия и регулирования : монография /Е.А. Пироженко. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 104 с. – (Научная мысль) . – www.dx.doi.org/10.12737/246650.
15. Маковская Н.В. Трансформация трудовых процессов в условиях модернизации предприятий. Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова. 2015. – 144 с.
16. Уваров Е. А. Субъектная активность как ведущий фактор саморазвития // Журнал прикладной психологии. 2005. № 1. С. 2–20.
17. Лепский В. Е. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию. М.: Когито-Центр, 2009. 208 с.
18. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем / Г.Б. Клейнер; ЦЭМИ РАН. М.: Наука, 2004. – 204 с.
19. Сухарев О. С. Институциональная экономическая теория и ее приложения // Материалы научного семинара / под ред. О. С. Сухарева. М.: Ленанд, 2017. 204 с.
20. Лапаева, О.А. Концепция социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия/ Известия Уральского государственного горного университета. – 2020 – Вып. 1(57) – С. 196-207. DOI 10.21440/2307-2091-2020-1-196-207.
21. Лапаева, О.А. Нормирование трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия: социально-экономический аспект// Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019 Том 9 № 11А. С. 9-31. DOI: 10.34670/AR.2020.93.11.001
22. Долгосрочная программа развития угольной отрасли до 2030г. Утверждена распоряжение Правительства РФ от 21.06.14 №1099-р. Раздел 7. Подпрограмма «Развитие трудовых отношений, корпоративной социальной ответ-сственности угольных компаний и совершенствование системы подготовки кадров для угольной промышленности».
23. Проект Программы развития угольной промышленности до 2035 г. Раздел 7. Подпрограмма «Обеспечение

- социальной стабильности в угольной промышленности».
24. Валентей, С. Д. Развитие общества в теории социальных альтернатив / С. Д. Валентей. – М. : Наука – 2003. – 197 с.
25. Бауман, З. Индивидуализированное общество / З. Бауман; пер. с англ.; под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Логос. – 2002. – 390 с.
26. Тоффлер, О. Шок будущего: пер. с англ. / О. Тоффлер. – М. : АСТ. – 2003. – 557 с.
27. Иноземцев, В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia. – 1998. – 640 с.
28. Иноземцев, В. Л. Расколотая цивилизация / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia. – 1999. – 724 с.
29. Иноземцев, В. Л. Творческие начала современной корпорации / В. Л. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 1997. – № 11. – С. 18–30.
30. Иноземцев, В. Л. Цепи и структура корпорации как основа ее конкурентоспособности / В. Л. Иноземцев // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 3. – С. 63–68.
31. Финансовый словарь проекта «ФИНАМ». — [Электронный ресурс] // URL: <https://vocabulary.ru/termin/teorija-stadii-ekonomicheskogo-rosta.html>
32. Большой экономический словарь. [Электронный ресурс] // <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1059602>
33. Философская энциклопедия — [Электронный ресурс] // https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/8895/ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО
34. Политология: словарь-справочник [Электронный ресурс] URL: // https://political_science.academic.ru/890/ТЕОРИЯ
35. Энциклопедия социологии. — [Электронный ресурс] // URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/socio/4174/ТЕОРИЯ>
36. Толковый словарь иностранных слов— [Электронный ресурс] // <https://foreign.slovaronline.com/8855-NEOKAPITALIZM>
37. Ушаков Д. Н. Толковый словарь. — [Электронный ресурс] // URL: <https://ushakovdictionary.ru/>
38. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь Ожегова. — [Электронный ресурс] // URL: <https://gufo.me/dict/ozhegov>
39. Ефремова Т. Ф. Толковый словарь Ефремовой. — [Электронный ресурс] // URL: <https://www.efremova.info/>
40. Экономический словарь терминов. — [Электронный ресурс] // URL: https://gufo.me/dict/economics_terms
41. Большой юридический словарь. — [Электронный ресурс] // URL: <https://gufo.me/dict/law>
42. Социологический словарь. — [Электронный ресурс] // URL: https://gufo.me/dict/social_dict
43. Тоффлер Э. Третья волна / пер. с англ. [Текст]— М., 2002.
44. Шаванс Б. Эволюционный путь от социализма // Вопросы экономики. — 1999. № 6. — [Электронный ресурс] URL: https://library.by/portalus/modules/ruseconomics/readme.php?subaction=showfull&id=1130415042&archive=1446114990&start_from=&ucat=&
45. Кириченко В. Рыночная трансформация экономики: теория и опыт [Текст] / Российский экономический журнал. 2000. № 11-12.
46. Санжаревский И. И. Политическая наука: Словарь-справочник. сост. проф. пол. наук. 2010. — [Электронный ресурс] // URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/politology/2899/Трансформация>
47. Погорелый Е.Д., Филиппов К.В., Фесенко В.Ю. Политологический словарь-справочник [Электронный ресурс] URL: // <http://politika.ru/dictionary/866/word/transformacija-politicheskaja>
48. Платонова Е. Платонова Е. Экономические системы и их транс-формация [Текст] / Мировая экономика и международные отношения, 1998, № 7.
49. Заславская Т. И. Современное российское общество. Социальный механизм трансформации. – М.: Дело. – 2004. – 400 с. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.jour.isras.ru/upload/journals/1/articles/183/submission/copyedit/183-345-1-CE>.
50. Ядов В. А. А все же умом Россию понять можно // Россия: транс-формирующееся общество. [Текст] — М., 2001, с. 9.
51. Иконникова О.В К вопросу о трансформации // Никоновское чтение. — 2015. — [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-transformatsii-rossiyskoy-agrarnoy-politiki>
52. Лапин Н. И. Кризисный социум в контексте социокультурных трансформаций // Мир России. – 2000. – Т. 9, № 3. – С. 3–47. [Электронный ресурс] // URL: http://ecsocman.hse.ru/data/363/008/1220/2000_n3_p3-47.pdf
53. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования: пер. с англ. / Д. Белл. – М. : Academia. – 1999. – 956 с.
54. Бушкова-Шиклина Э.В. Ценностные индикаторы личности и деятельности руководителя: возможности социологического анализа : монография /Э.В. Бушкова-Шиклина. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 228 с.
55. Змияк С. С. Становление российской модели рынка труда в период рыночной трансформации: системно-эволюционный анализ [Текст]/ Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2014. № 4
56. Бычин В.Б., Забелина О.В. Организация труда в промышленности: анализ тенденций развития/Вестник ТвГУ. Серия «Экономика и управление». 2013. Выпуск 21. С.135-141.

57. Волков С.А. Мотивационная среда угледобывающего предприятия: содержание, состояние, направления развития / С.А. Волков, А.Н. Машнюк, О.В. Конакова // Уголь. – 2019. – № 8. – С. 62-69. <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-8-62-68>
58. Попов, Д.В. и др. Организационные способы повышения производительности труда водителей автосамосвалов/ Д.В. Попов, Ф.К. Мухин, С.Ф. Скребкова, Т.В. Немцова// Управление развитием угледобывающего производственного объединения: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал) Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal). (Специальный выпуск 62). – М.: Издательство «Горная книга». – 2015. – №11. – С. 169-178.

Transformation of labour rationing of enterprise employees: contents, methodological foundations and directions

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. This article considers the issue of developing the labour rationing in the theoretical and practical aspects with respect to the importance and peculiarities of processes, which take place in the economy and the labour environment of enterprises. The author provides the short survey of definitions for the term 'transformation', summarizes the aspects of consideration of this notion in different knowledge areas. Also, the methodological foundations and directions of transformation of the labour rationing for enterprise employees, which are considered by different scholars, are described.

This article briefly describes one of the directions of transformation of the labour rationing in terms of the social and economic development of coal producing companies – the conception of the socio-economic rationing of labour activities of employees. The key methodological principle of this conception is the increase of the subjectivity of an employee – i.e., the characteristic of an employee to be an actively functioning person in the system of labour relations. As the author apprehends it, the subjectivity is determined by the following components: purposefulness, responsibility, critical thinking and tendency towards development. Also, the results of implementing the directions of transformation of labour rationing at some enterprises of one of Russian coal producing companies are listed.

The objective of this paper is to prove the relevance and directions for developing the labour rationing of enterprise employees in terms of globalization, transformation of labour processes, labour market and institutional changes both in the external and in the internal environment of the enterprise operation.

Tasks of this paper are to define the term 'transformation' in accordance with the authorial conception of development of labour rationing in terms of the social and economic development of coal producing companies and to describe the methodological foundations and directions of

transformation of labour rationing.

Results of the research. The results, which have been achieved during this research, have allowed to determine that in terms of the social and economic development of coal producing companies the relevant factor of the growth of the labour productivity of employees, its safety and efficiency is the transformation of the labour rationing. By way of the social and economic rationing of labour activities one can provide the rational level of the subjectivity of an employee, change the quality of interrelations and interaction employees during the labour process, which allows for an employee to increase the level of the labour potential and for an employer to increase the level of its usage in order to resolve the issues of the social and economic development of an enterprise.

For citation

Lapaeva O.A. (2020) Transformatsiya normirovaniya truda rabotnikov predpriyatiya: soderzhanie, metodologicheskie osnovy i napravleniya [Transformation of labour rationing of enterprise employees: contents, methodological foundations and directions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 10 (5A), pp. 9-28. DOI: 10.34670/AR.2020.20.61.001

Keywords

Transformation, labour rationing, transformation of the labour rationing, subjectivity, socio-economic rationing, coal producing company.

References

1. Rozhkov A.A. Social and economic issues of the development of the coal industry and territories of its industrial location. Selected works, Moscow, LLC 'Redaktsiya zhurnala Ugol', 2013, 426 p.
2. Fedorov A.V., Velikoselskiy A.V., Lapaeva O.A. Provision of the long-term viability of a coal producing manufacturing association. Edited by Artemiev V.B. Moscow, Gornaya Kniga, 2019, 280 p.: pic. (ORGANIZATSIYA I UPRAVLENIE).
3. Malyshev Y.N., Zaidenvarg V.E., Zykov V.M. Restructuring the coal industry. Theory. Experience. Programmes. Forecasts. Moscow, Kompaniya Rosugol, 1996, 356 p.
4. Afanasiev V.Y., Linnik Y.N., Linnik V.Y. Coal of Russia: conditions and prospects: monograph. Moscow, INFRA-M, 2018, 271 p., Scientific ideas – www.dx.doi.org/10.12737/2760.
5. Krasnyanskiy G.L., Sarychev A.E., Skryl A.I. Economic crises and coal of Russia. Publishing house 'NITU MISiS', 2017, 77 p.
6. Nekoda E.V. Transformation of labour and socio-labour relations in terms of the transition to the post-industrial society. Journal of the Tomsk State University, 2007, #30. [Electronic source]. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-truda-i-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-usloviyah-perehoda-k-ostindustrialnomu-obschestvu>
7. Legchilina E.Y. Transformation of social and labour relations at stages of the operating cycle of economic systems. Fundamental studies, 2017, #10-3, pp. 600–604. [Electronic source] // URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=41882>
8. Medvedeva T.A. Studying the processes of transformation of social and labour relations on the basis of the advanced systematic approach. Journal of the Novosibirsk State University. Series "Social and Economic Sciences", 2013, Vol.13, Issue #4, pp. 172–180. [Electronic source] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-protsessov-transformatsii-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-na-osnove-rasshirennogo-sistemnogo-podhoda>
9. Apenko S.N., Legchilina E.Y. Of the transformation of social and labour relations. Management and marketing: theory, methodology. Omsk, Journal of the State University, 2018.3.90, 100 p. [Electronic source] // URL: <https://fundamental-research.ru/pdf/2017/10-3/41882.pdf>
10. Kalabina E.G. Transformation of the system of relations "employee – employer" in an economic entity: theory, methodology, practice: thesis of the Doctor of Economics. Yekaterinburg, 2013, 423 p. [Electronic source] // URL: <https://search.rsl.ru/record/01005051072>
11. Volgin N.A. New transformations and changes in contemporary labour sphere of Russia – stimuli or barriers? Labour Safety and Economy, 2017, #1, pp.4-7.

12. Volgin N.A. Human, labour, economics, management: interconnection and modern trends. Issued to be discussed. Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra, 2018, #1, pp.33-40.
13. Guskova I.V. Transformation of the labour market in Russia: monograph. Nizhniy Novgorod, NIMB, 2010, 288 p.
14. Pirozhenko E.A. Labour and environment: issues of interaction and regulation: monograph. Moscow, INFRA-M, 2019, 104 p. Scientific ideas. www.dx.doi.org/10.12737/246650.
15. Makovskaya N.V. Transformation of labour processes in terms of enterprise modernization. Mogilev, Mogilev State University named after Kuleshov A.A., 2015, 144 p.
16. Uvarov E.A. Subject activity as a leading factor of self-development. Journal of Applied Psychology, 2005, #1, pp. 2–20.
17. Lepskiy V.E. Subject-oriented approach to the innovative development. Moscow, Kogito-Tsentr (Cogito-Centre), 2009, 208 p.
18. Kleiner G.B. Evolution of institutional systems. CEMI RAN, Moscow, Nauka, 2004, 204 p.
19. Sukharev O.S. Institutional economic theory and its applications. Materials of the scientific seminar. Edited by Sukharev O.S. Moscow, Lenand, 2017, 204 p.
20. Lapaeva O.A. The concept of the socio-economic rationing of labour activities of mining enterprise employees. Izvestiia Uralskogo gosudarstvennogo gornogo universiteta (News of the Ural State Mining University), 2020, Issue 1(57) – pp. 196-207. DOI 10.21440/2307-2091-2020-1-196-207.
21. Lapaeva O.A. Rationing of labour activities of mining enterprise employees: socio-economic aspect. Economics: yesterday, today, tomorrow, 2019, Vol. 9 # 11A, pp. 9-31. DOI: 10.34670/AR.2020.93.11.001.
22. Long-term programme of developing the coal industry till 2030. Approved by the Decree of the Government of the Russian Federation dated 21.06.14 #1099-p. Section 7. Subprogramme “Development of labour relationships, corporate social responsibility of coal producing companies and improvement of personnel training for the coal industry”.
23. Project of the Programme of developing the coal industry till 2035. Section 7. Subprogramme “Providing the social stability in the coal industry”.
24. Valentets S.D. Society development in the theory of social alternatives. Moscow, Nauka, 2003, 197 p.
25. Bauman Z. Individualized society. Translated from English, edited by Inozemtsev V.L. Moscow, Logos, 2002, 390 p.
26. Toffler A. Future shock: translated from English. Moscow, AST, 2003, 557 p.
27. Inozemtsev V.L. Beyond the limits of the economic society. Moscow, Academia, 1998, 640 p.
28. Inozemtsev V.L. Divided civilization. Moscow, Academia, 1999, 724 p.
29. Inozemtsev V.L. Creative initiatives of the modern corporation. Global economy and international relations, 1997, #11, pp. 18–30.
30. Inozemtsev V.L. Chains and structure of a corporation as a basis of its competitiveness. Issues of theory and practice of management, 2001, #3, pp. 63–68.
31. Financial dictionary of the project “FINAM”. — [Electronic source] // URL: <https://vocabulary.ru/termin/teoriya-stadii-ekonomicheskogo-rosta.html>
32. Unabridged economic dictionary. [Electronic source] // <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1059602>
33. Philosophic encyclopaedia. [Electronic source] // https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/8895/ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО
34. Politology: reference dictionary [Electronic source] URL: // https://political_science.academic.ru/890/ТЕОРИЯ
35. Encyclopaedia of sociology. [Electronic source] // URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/socio/4174/ТЕОРИЯ>
36. Definition dictionary of loan words. [Electronic source] // <https://foreign.slovaronline.com/8855-НЕОКАПИТАЛИЗМ>
37. Ushakov D.N. Definition dictionary. [Electronic source] // URL: <https://ushakovdictionary.ru/>
38. Ozhegov S.I., Shvedova N.Y. Definition dictionary of Ozhegov. [Electronic source] // URL: <https://gufo.me/dict/ozhegov>
39. Efremova T.F. Definition dictionary of Efremova. [Electronic source] // URL: <https://www.efremova.info/>
40. Economic dictionary of terms. [Electronic source] // URL: https://gufo.me/dict/economics_terms
41. Unabridged legal dictionary. [Electronic source] // URL: <https://gufo.me/dict/law>
42. Sociological dictionary. [Electronic source] // URL: https://gufo.me/dict/social_dict
43. Toffler A. The third wave. Translated from English. [Text] Moscow, 2002.
44. Shavans B. Evolutionary way from socialism. Issues of economics, 1999, #6. [Electronic source] // URL: https://library.by/portalus/modules/ruseconomics/readme.php?subaction=showfull&id=1130415042&archive=1446114990&start_from=&ucat=&
45. Kirichenko V. Market transformation of economy: theory and experience [Text]. Russian economic journal, 2000, #11-12.
46. Sanzharevskiy I.I. Political science: reference dictionary. Compiled by the Professor of Politics, 2010. [Electronic source] // URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/politology/2899/Трансформация>
47. Pogoreliy E.D., Filippov K.V., Fesenko V.Y. Politological reference dictionary. [Electronic source] URL: // <http://politike.ru/dictionary/866/word/transformaciya-politicheskaya>
48. Platonova E. Economic systems and their transformation [Text]. Global economy and international relations, 1998, #7.

-
49. Zaslavskaya T.I. Modern Russian society. Social mechanism of transformation. Moscow, Delo, 2004, 400 p. [Electronic source] // URL: <https://www.jour.isras.ru/upload/journals/1/articles/183/submission/copyedit/183-345-1-CE>.
 50. Yadov V.A. But still one can understand Russia. Russia: transforming society. [Text]. Moscow, 2001, p. 9.
 51. Ikonnikova O.V. On the issue of transformation. Nikonovskoe chtenie, 2015 [Electronic source] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-transformatsii-rossiyskoy-agrarnoy-politiki>
 52. Lapin N.I. Crisis society in the context of sociocultural transformations. Mir Rossii, 2000, Vol. 9, # 3, pp. 3–47. [Electronic source] // URL: http://ecsocman.hse.ru/data/363/008/1220/2000_n3_p3-47.pdf
 53. Bell D. The coming of post-industrial society. Experience of social forecasting: translated from English. Moscow, Academia, 1999, 956 p.
 54. Bushkova-Shiklina E.V. Value-based indicators of the personality and activities of a manager: opportunities for the sociological analysis: monograph. Moscow, INFRA-M, 2018, 228 p.
 55. Zmiyak S.S. Establishment of the Russian model of the labour market during the period of market transformations: systematic and evolutionary analysis. [Text]. State and Municipal Management. Scholarly notes, 2014, #4.
 56. Bychin V.B., Zabelina O.V. Labour management in the industry: analysis of development trends. Journal of the Tver State University, Series “Economics and Management”, 2013, issue #21, pp.135-141.
 57. Volkov S.A., Mashnyuk A.N., Konakova O.V. Motivational environment of a coal producing company: contents, condition, directions of development. Ugol, 2019, #8, pp. 62-69. <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-8-62-68>
 58. Popov D.V., Mukhin F.K., Skrebkova S.F., Nemtsova T.V. Organizational means to increase the labour efficiency for dumptruck drivers. Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal). (Special issue #62), Moscow, Publishing house 'Gornaya Kniga', 2015, #11, pp. 169-178.