УДК 331.1:658.53:622.012 DOI 10.21440/2307-2091-2018-1-123-128

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ НОРМИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ: СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДЫ

Татьяна Александровна Коркина[1],
kort2005@mail.ru
Ольга Владимировна Конакова[1],
konakova_ov@mail
Ксения Сергеевна Куксенко[1],
kuksenko-k@mail.ru
Оксана Анатольевна Лапаева[2],
lapaeva@yandex.ru
Наталья Викторовна Яблонских[3]

[1]Челябинский государственный университет
Россия, Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129
[2]Челябинский филиал ИГД УрО РАН
Россия, Челябинск, ул. Энтузиастов, 30, оф. 718
[3]ООО «НИИОГР»
Россия, Челябинск, ул. Энтузиастов, 30, оф. 717

Актуальность исследования. Обеспечение конкурентоспособности горнодобывающих предприятий в современных условиях требует поиска и выработки решений, обеспечивающих более высокие результаты, чем у конкурентов. ***Цель исследования*** – совершенствование нормирования как одного из средств повышения жизнеспособности предприятия.

Результаты. Горнодобывающее предприятие рассматривается авторами как социально-экономическая система, предназначение которой заключается в достижении целей и удовлетворении потребностей каждого субъекта предприятия. Одной из важных особенностей деятельности горнодобывающего предприятия как социально-экономической системы является существенное влияние на производственный процесс человеческого фактора. От того, на что направлено воздействие человеческого фактора, существенным образом зависит одна из главных характеристик состояния любой социально-экономической системы и жизнеспособность. Средством, обеспечивающим определенную направленность деятельности работников, является норма, учитывающая их социально-экономические потребности и интересы. В связи с этим для повышения жизнеспособности горнодобывающего предприятия предложено включить в управленческую деятельность персонала социально-экономическое нормирование.

В основе представленного авторами концептуального подхода к социально-экономическому нормированию – обеспечение сопряженности социальных и экономических потребностей, целей, действий и средств по их достижению, а также результатов деятельности субъектов предприятия. Внедрение в практику работы предприятий социально-экономическим нормированием деятельности персонала обусловливает необходимость разработки комплекса методов, использование которых позволит решать различные по масштабу и уровню задачи повышения жизнеспособности предприятия: функционально-структурные преобразования, формирование высокой культуры труда, организация инновационного развития предприятия, повышение качества производственного процесса, ликвидация «узких звеньев» посредством организационных изменений. В статье приведена структурная схема методов социально-экономического нормирования деятельности персонала, при разработке которых авторы исходили из того, что они должны комплексно обеспечивать реализацию этапов нормирования.

Применение результатов. Внедрение социально-экономического нормирования деятельности персонала в практику работы разреза «Бородинский» и других горнодобывающих предприятий обеспечило приращение нематериальных активов, необходимых для повышения их жизнеспособности. Предлагаемое авторами социально-экономическое нормирование может рассматриваться в качестве эффективного инструмента управления человеческим фактором, что способствует повышению конкурентоспособности предприятий в условиях возрастающей динамики социально-экономической среды и усиливающейся конкуренции.

Ключевые слова: горнодобывающее предприятие; социально-экономическая система; жизнеспособность; персонал; деятельность; методы; социально-экономическое нормирование.

Достижение и удержание приемлемого уровня конкурентоспособности на рынках труда, минерального сырья и капитала в условиях возросшей динамики среды и усиливающейся конкуренции является условием жизнеспособности горнодобывающих предприятий и вынуждает менеджмент предприятий вести постоянный поиск и выработку решений, обеспечивающих более высокие, чем у конкурентов, результаты. Исследования состояния и эффективности использования управленческих инструментов, регулирующих жизнеспособность горнодобывающих предприятий, позволили установить, что наименее адаптированной к динамике происходящих в институциональной среде предприятия изменений является система нормирования деятельности персонала, сформированная в условиях административно-командной экономики для регулирования прежних трудовых отношений. В результате несоответствия современным социально-экономическим условиям система нормирования сдерживает темпы развития предприятия. Возрастание интереса к нормированию может быть объяснено тем, что после трансформации социально-экономических отношений в стране (приватизация, реструктуризация, децентрализация и т. п.) прежние подходы к нормированию не позволяли решать задачу обеспечения конкурентоспособности предприятий, а поиск путей решения этой задачи привел практиков и исследователей к необходимости совершенствования нормирования как одного из средств повышения жизнеспособности предприятия на основе снижения издержек и повышения производительности труда.

На предприятиях продолжает активно формироваться внутрифирменный рынок труда – система трудовых отношений, при которых обмен результатов труда на возможности, предоставляемые работникам (заработную плату, полномочия, карьерный рост, перспектива занятости, соцпакет и т. д.), осуществляется в соответствии с установленными внутренними нормами отношений, нормами затрат и результатов труда [1]. В связи с этим возрастает потребность руководителей и специалистов-практиков в надежном и эффективном инструментарии нормирования и, соответственно, обостряется необходимость развития теоретико-методологической базы нормирования деятельности персонала. В настоящее время, как показывают исследования, отношение менеджмента горнодобывающих предприятий к нормированию двойственное: с одной стороны, есть понимание, что нормирование – действенное средство минимизации издержек и повышения производительности, с другой – понятие, которое ассоциируется у большинства руководителей и специалистов предприятий с советской плановой экономикой как в положительном, так и в отрицательном аспектах [2]. В связи с этим возможности нормирования используются ограниченно, а недооценка этого инструмента упорядочивания производственной деятельности и взаимодействия персонала нередко приводит к рассогласованности, отсутствию скоординированности действий и негативным последствиям (снижению эффективности использования оборудования и труда, нарушениям правил безопасности, травмам и т. п.).

Поскольку нормирование деятельности является по своей сущности и природе базовым институтом, регули-

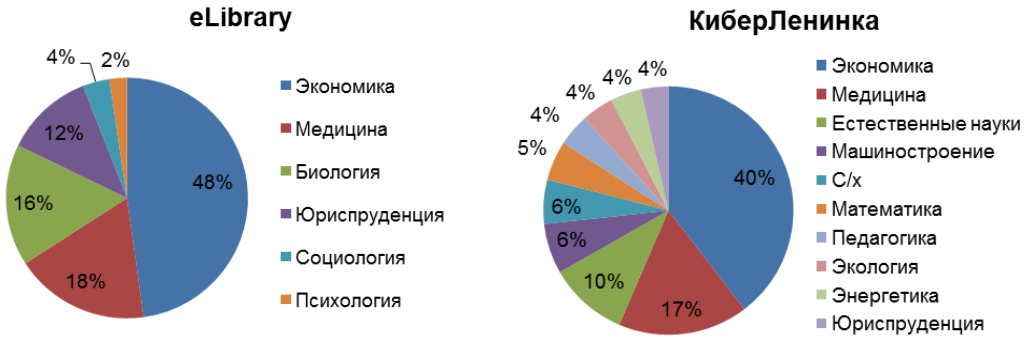

Рисунок 1. Структура публикаций, содержащих термин «нормирование», в электронных научных библиотеках eLibrary и КиберЛенинка по сферам знаний (по состоянию на март 2017 г.).

Figure 1. The structure of the publications containing the term "rate setting" in russian electronic scientific libraries eLibrary and CyberLeninka in different fields of knowledge (as of March 2017).

рующим взаимодействие и взаимоотношения субъектов, очевидна дисфункция этого института, проявляющаяся в недостаточно высоких темпах роста результатов предприятия за счет повышения упорядоченности совместной деятельности работников. Это подтверждают результаты анализа тенденции развития отечественных предприятий горнодобывающей промышленности: разрыв с развитыми странами по показателям эффективности использования ресурсов постепенно сокращается, но остается существенным. В первую очередь, это касается трудовых отношений: наблюдается отставание от мирового уровня по производительности труда в 5–7 раз и по уровню оплаты в 3–5 раз [3, 4]. Горнодобывающие предприятия, стремясь удовлетворить экономические и социальные потребности субъектов в текущем периоде, снижают наработанный потенциал жизнеспособности, что делает их стратегическое развитие не только неустойчивым, но и создает угрозу для экономического развития государства. Сложившееся противоречие между необходимостью существенного повышения жизнеспособности на предприятиях горнодобывающей отрасли и отсутствием социально-экономического нормирования деятельности персонала, адекватного этой цели, свидетельствует об актуальности разработки научно-методического инструментария для трансформации системы нормирования труда. Таким образом, актуальность исследования определяется высокой значимостью своевременного и оперативного институционального регулирования деятельности персонала посредством социально-экономического нормирования для обеспечения жизнеспособности предприятия.

Основной сферой употребления термина «нормирование» является экономика (рис. 1). При этом наиболее часто этот термин употребляется в словосочетании «нормирование труда», «нормирование затрат», «нормирование ресурсов».

Исследование показало, что понятие «нормирование» в большинстве источников понимается как «установление норм», либо как «процесс разработки норм». Обобщая известные определения [5, 6], под нормированием понимается процесс установления приемлемых (типичных) пределов параметров различных сфер деятельности, соответствующих конкретным условиям осуществления этой деятельности. Практика горнодобывающих предприятий свидетельствует, что изменения в среде их функционирования обусловливают необходимость формирования стратегий развития, обеспечивающих уровень безопасности и эффективности производства, удовлетворяющий потребностям ключевых субъектов предприятия государства, инвесторов, работников, менеджмента [7]. Потребности субъекта предприятия понимаются авторами как материальные, нематериальные и неосязаемые активы, необходимые для обеспечения его деятельности. Исходя из необходимости удовлетворения потребностей ключевых субъектов целесообразно рассматривать горнодобывающее предприятия как социально-экономическую систему, представляющую собой упорядоченную совокупность георесурсов, капитала, техногенных объектов (техники и производственных коммуникаций), изменяющихся во времени и пространстве и обеспечивающих доступ к георесурсам, а также субъектов, взаимодействующих в процессе производства, предназначенную для достижения целей и удовлетворения социальных и экономических потребностей субъектов в краткосрочном и долгосрочном периодах.

В контексте рассмотрения предприятия как социально-экономической системы, по мнению авторов, целесообразно рассматривать в качестве объекта нормирования не труд, а деятельность персонала. Деятельность персонала – целесообразное участие персонала в производстве материальных благ и услуг, порождаемое потребностями. Структура деятельности каждого работника включена и реализуется как в социальных, так и в экономических процессах, протекающих на предприятии. В связи с этим в качестве основных компонентов деятельности работника в социально-экономической системе выделены следующие:

– социальные и экономические потребности и интересы работника;

– социальные и экономические цели;

– действия работников;

– средства достижения цели и результатов деятельности;

– социальные и экономические результаты.

Необходимость включения в состав компонентов деятельности потребностей и интересов работников, их целей обосновывается тем, что течение технологических процессов полностью определяется законами физики и химии, может определяться однозначно и с высокой точностью в строго определенных условиях, а поведение субъектов предприятия может меняться в широких пределах в зависимости от целей и профессионального уровня конкретных личностей, системы организации производства. Выявление и учет потребностей, интересов и целей субъектов позволяет выстраивать систему их взаимоотношений и взаимодействия, обеспечивающую безопасный и

эффективный труд. В связи с этим требуется дополнить доминирующий в теории и практике управления горнодобывающим предприятием технико-технологический подход к нормированию труда социально-экономическим подходом нормирования деятельности персонала (таблица).

Под социально-экономическим нормированием деятельности персонала предприятия понимается процесс, имеющий циклический характер, предназначенный для установления параметров основных компонентов деятельности персонала, необходимых для достижения требуемого уровня безопасности и эффективности производства и, как следствие, жизнеспособности предприятия посредством обеспечения сопряженности[1]: социальных и экономических потребностей, интересов, целей, действий, средств достижения целей и результатов деятельности [8]. Систематизация существующих в экономической литературе подходов к изучению развития предприятия как жизнеспособной социально-экономической системы [1, 9–11] позволила установить, что большинство авторов рассматривают его как циклический процесс. Известная закономерность цикличного развития предприятия обусловливает и цикличность формирования институциональной среды, неотъемлемой частью которой являются социально-экономические нормы. В циклическом процессе социально-экономического нормирования деятельности персонала выделяются следующие этапы:

1) исследование объекта нормирования (установление нормообразующих факторов);

2) формирование методологии и методики установления нормы (содержания, состава и методов установления нормы);

3) предварительное определение нормы (формулировка/расчет);

4) опробование норм персоналом;

5) оценка результативности/действенности нормы, используемой в производственной деятельности предприятия и ее уточнение (установление влияния нормы на безопасность и эффективность: повышает/понижает);

6) включение нормы в систему деятельности, внедрение в корпоративную среду предприятия.

Перечисленные этапы характеризуют цикл нормирования деятельности персонала, включение в управленческую деятельность персонала горнодобывающего предприятия социально-экономического нормирования как инструмента повышения эффективности и безопасности производства предприятия позволяет осуществлять ряд циклов для обеспечения достаточного уровня его жизнеспособности. При формировании комплекса методов социально-экономического нормирования авторы исходили из того, что эти методы должны обеспечивать сопряженность всех компонентов деятельности персонала: социальных и экономических потребностей и интересов, целей, действий и средств их достижения, результатов (рис. 2). В структуре методов выделено две группы: методы, традиционно используемые в практике нормирования, и методы, адаптированные к социально-экономическому нормированию деятельности персонала. Вторую группу рассмотрим подробнее.

Одним из методов включения социально-экономической нормы в систему деятельности персонала является развивающая аттестация, под которой понимается оценка соответствия мотивационного и квалификационного потенциала работника задачам развития предприятия в зоне его ответственности, определение направлений развития и использования этого потенциала с взаимной выгодой для предприятия и работника. Принципиальным моментом при осуществлении данного метода является постановка работнику руководством предприятия конкретной цели развития и определение совместно с этим работником результатов, ожидаемых от повышения квалификации. Цель такой аттестации – развитие профессионализма работников предприятия на основе формирования представлений о возможностях и методах повышения эффективности и безопасности производства и освоения этих методов в зоне своей ответственности [12].

Сравнение доминирующего и предлагаемого подходов к нормированию.

Comparison of the dominant and proposed approaches to the rate setting.

Подход	Объекты нормирования
Технико-технологическое нормирование труда	Результаты труда Затраты труда Материальные/нематериальные ресурсы
Социально-экономическое нормирование деятельности персонала	Социальные и экономические потребности и интересы работника Социальные и экономические цели Действия работников (руководителей, специалистов, операторов) Средства достижения цели и результатов деятельности Социальные и экономические результаты

Стажировка и обмен опытом в широком смысле направлены на приобретение опыта работы или повышения эффективности деятельности. Стажировка нацелена на развитие профессионализма персонала посредством освоения функционала более высокого уровня управления и позволяет опробовать разработанные нормы в отношении таких компонентов деятельности, как потребности и интересы, цели, действия и результаты. Обмен опытом позволяет расширить понимание, знания и умения по формированию и эффективному использованию материальных, нематериальных и неосязаемых активов для повышения уровня реализации функционала и трудового потенциала работника.

Визуализация – система учета, в основу которой заложен принцип графического представления данных. Визуализированный учет позволяет оперативно и доходчиво отразить нормативные и фактические параметры всех компонентов деятельности персонала. За счет регулярного контроля и информирования персонала о социально-экономических нормах и уровне их достижения эти нормы постепенно включаются и осваиваются в системе деятельности каждого работника.

Позиционирование персонала – это определение отношения каждого работника к необходимости и возможности повышения эффективности производства как условию реализации стратегии развития предприятия и профессионального развития самого работник. Метод позиционирования работников включает имитационное моделирование развития предприятия и работников и позволяет осуществлять исследование их социальных и экономических целей как объектов нормирования [13].

Метод структурно-функционального моделирования реализуется посредством проведения аналитико-моделирующих семинаров-практикумов, которые позволяют

[1]Сопряженность – взаимосвязь и взаимовлияние рассматриваемых элементов социально-экономической системы.

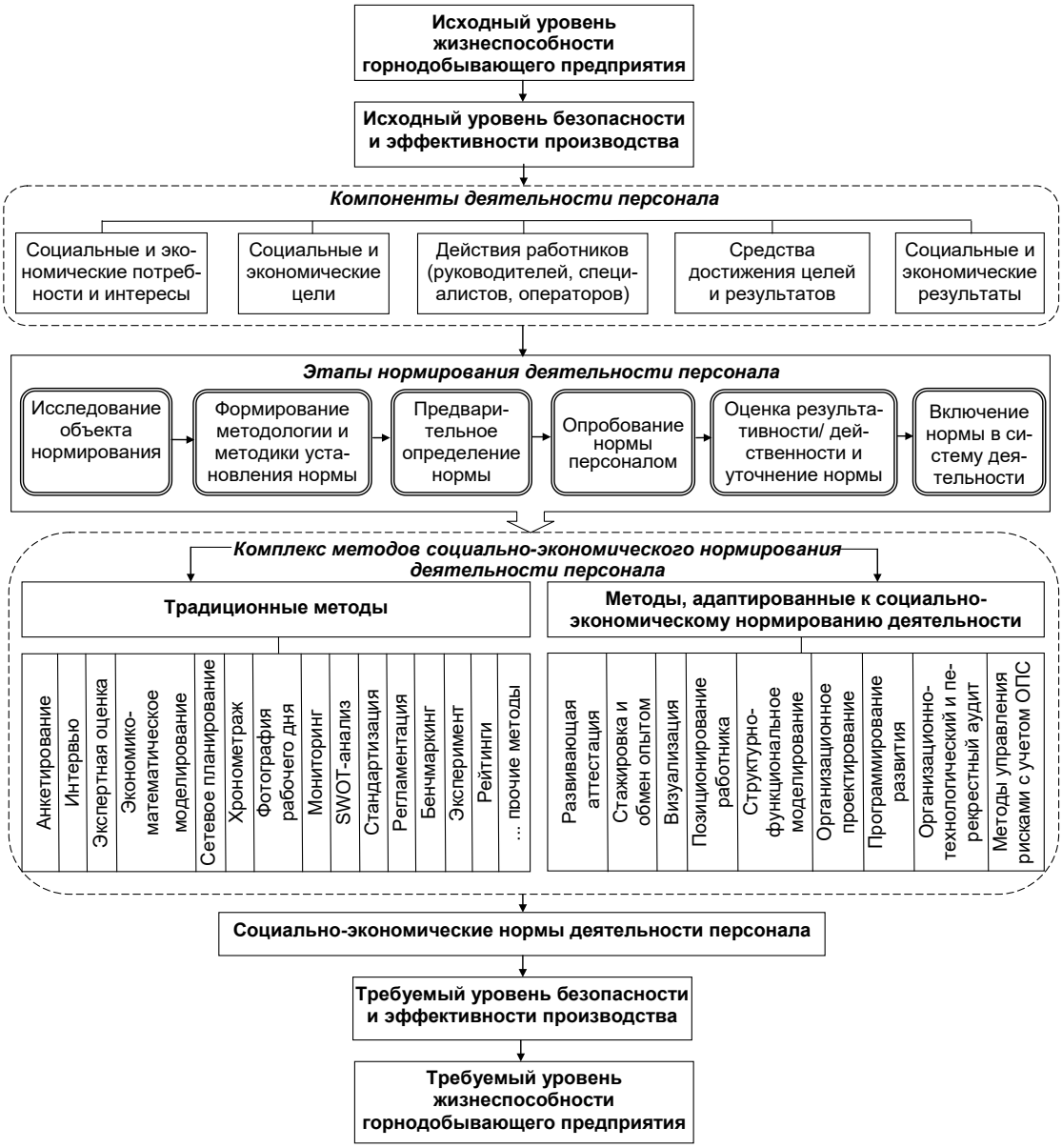

Рисунок 2. Структурная схема методов социально-экономического нормирования деятельности персонала горнодобывающего предприятия.

Figure 2. The structural scheme of methods of socio-economic rate setting for the personnel in the mining enterprises.

путем логически связанных этапов всесторонне рассматривать проблемное поле и моделировать действия в конкретной ситуации, чтобы найти наиболее рациональный вариант. Указанный метод позволяет опробовать вновь определенные нормативные параметры удовлетворения потребностей, интересов и целей в зоне ответственности участников семинара, а также в дальнейшем включить их в систему деятельности [14].

Метод организационного проектирования применяется для осуществления на предприятии процесса непрерывных улучшений, вовлечения в этот процесс всех работников от директора до рабочего, формирования соответствующей системы взаимодействия, позволяющей за счет совместной работы повысить эффективность использования трудового потенциала каждого работника и предприятия в целом. Данный метод может быть использован при опробовании разработанных нормативных параметров социальных и экономических целей и результатов, а также при их включении в систему деятельности конкретного работника, подразделения, предприятия.

Метод программирования развития заключается в разработке программы – документа, увязывающего потребности, интересы и цели субъектов предприятия, нацеливающего и вовлекающего работников через участие в реализации программы на непрерывное совершенствование производства и саморазвитие. Ценность этого метода заключается в том, что он может обеспечить требуемый уровень сопряженности всех компонентов деятельности персонала предприятия как социально-экономической системы и позволяет включить нормы в систему деятельности персонала.

Организационно-технологический и перекрестный аудит как метод нормирования деятельности в зависимости от целей, задач и объекта предполагает соотнесение

представлений руководителей, специалистов и экспертов об эффективности функционирования различных систем предприятия (управление производством, организация и оплата труда и т. д.), об узких звеньях и ведущих ограничениях и разработку алгоритмов изменения состояния систем. Аудит применяется на этапе исследования таких объектов нормирования, как цели, действия, средства достижения целей, а также на этапе опробования разработанных нормативных параметров действий персонала и средств достижения целей [15].

Метод управления рисками с учетом опасных производственных ситуаций (ОПС) заключается в выявлении и устранении ОПС на различных стадиях их существования, что обеспечивает целенаправленные и адресные воздействия на источники производственного риска. Метод включает мониторинг ОПС в каждом производственном подразделении предприятия, ведение реестра ОПС, визуализацию результатов мониторинга, планирование производственной деятельности с учетом мероприятий по устранению ОПС, перекрестный аудит состояния промышленной безопасности на одном из предприятий силами специалистов другого предприятия. Предложенный метод и способы его реализации являются основой для установления нормативных параметров действий работников, выбора и включения в систему деятельности эффективных инструментов и средств повышения безопасности труда – условия для повышения качества трудовой жизни [16].

Реализация рекомендаций по социально-экономическому нормированию деятельности персонала в условиях разреза «Бородинский» и других горнодобывающих предприятий СУЭК позволила обеспечить наращивание нематериальных и неосязаемых активов, необходимых для повышения их жизнеспособности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Захаров С. И. Внутрифирменный рынок труда горнодобывающего предприятия: актуальные задачи развития // Открытые горные работы в XXI веке-2. ГИАБ. 2015. Отдельный вып. № 45-2. С. 333–340.
2. Костарев А. С., Коркина Т. А., Лапаева О. А., Захаров С. И. Нормирование труда как инструмент повышения эффективности использования внутрипроизводственных резервов угледобывающего предприятия // Открытые горные работы в XXI веке-2. ГИАБ. 2015. Отдельный вып. № 45-2. С. 181–188.
3. Макаров А. М. Структурный потенциал организации производства // Открытые горные работы в XXI веке-2. ГИАБ. 2015. Отдельный вып. № 45-2. С. 232–239.
4. Korkina T. A., Zakharov S. I., Golovanov E.V., Aliukov S.V. Development of organizational-economic relations as a condition of enterprise viability // Proceedings of the 30th International Business Information Management Association Conference: Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth. November 2017. P. 1662–1669.
5. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2017. 365 с.
6. Ефремова Т. Ф. Современный толковый словарь русского языка. В 3 т. М.: АСТ, Астрель, 2006. Т. 2. 852 с.
7. Соколовский А. В., Черских О. И., Каинов А. И. Стратегия и параметры развития угольных разрезов ОАО «СУЭК» // Горный журнал. 2015. № 11. С. 62–65.
8. 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. 36–41.
9. Annarellia A., Noninob F. Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions // Omega. 2016. Vol. 62. P. 1–18. DOI: 10.1016/j.omega.2015.08.004.
10. Lengnick-Hall C. A., Beck T. E., Lengnick-Hall M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management // Humane Resource Management Review. 2011. Vol. 21, № 3. P. 243–255.
11. Olusola O., Park O., Park N. Enterprise Viability Model: Extending Enterprise Architecture Frameworks for Modeling and Analyzing Viability under Turbulence // Journal of Enterprise Transformation. 2012. Vol. 2. Issue. 1. DOI: 10.1080/19488289.2011.650279.
12. Шивырялкина О. С. Подготовка персонала к развивающей аттестации (на примере ОАО «Ургалуголь») // Вестник ЧелГУ. 2013. № 3 (294). Управление. Вып. 8. С. 99–102.
13. Коркина Т. А. Инвестиции в человеческий капитал горного предприятия: теория и практика управления. Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2009. 275 с.
14. Галкина Н. В. Социально-экономическая адаптация угледобывающего предприятия к инновационной модели технологического развития. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. 248 с.
15. Килин А. Б., Азев В. А., Кулецкий В. Н., Жунда С. В., Галкин А. В. Организация и проведение перекрестного аудита состояния безопасности производства // Уголь. 2017. № 5. С. 80–83.
16. Артемьев В. Б., Галкин В. А., Макаров А. М., Кравчук И. Л., Галкин А. В. Механизм предотвращения реализации опасной производственной ситуации // Уголь. 2016. № 5. С. 73–77.

Поступила 1 ноября 2017

DOI 10.21440/2307-2091-2018-1-123-128

Socio-economic valuation of the staff activities at a mining enterprise: content and methods

Tat'yana Aleksandrovna Korkina[1],
kort2005@mail.ru
Ol'ga Vladimirovna Konakova[1],
konakova_ov@mail
Kseniya Sergeevna Kuksenko[1],
kuksenko-k@mail.ru
Oksana Anatol'evna Lapaeva[2],
Natal'ya Viktorovna Yablonskikh[3]
lapaeva@yandex.ru
[1]Chelyabinsk State University
Chelyabinsk, Russia
[2]Chelyabinsk Branch of the Institute of Mining
of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences
Chelyabinsk, Russia
[3]LLC "NIIOGR"
Chelyabinsk, Russia

The relevance of the study. Ensuring the competitiveness of mining enterprises in modern conditions requires search and decision-making. The decisions should provide better results than those of the business rivals.
The purpose of the study is to improve the rate setting as one of the means to increase the viability of the enterprise. Mining enterprises are considered by the authors as socio-economic systems. Their purpose is to achieve the goals and meet the needs of each entity of the enterprise. One of the important features of a mining enterprise as a socio-economic system is a significant impact of the human factor on the production process. One of the main characteristics of the state of any socio-economic system and viability depends on what the impact of the human factor is aimed at. A norm which provides for the workers' socio-economic needs and interests is a means, which ensures the direction of their work. In this regard, in order to improve the viability of the mining enterprise, it is proposed to include socio-economic rationing in the management activities of personnel. The authors' conceptual approach to socio-economic rationing is based on ensuring the association of social and economic needs, goals, actions and means. This is done to achieve those goals, as well as the results of the activities of the enterprise entities. The introduction of socio-economic rationing of personnel into the practice of enterprises requires the development of a set of methods. Their use will allow solving problems of different scale and level of increasing the viability of the enterprise. These problems include the functional-structural transformation, the formation of a high labor culture, and the organization of innovative development of the enterprise. Improving the quality of the production process and the elimination of "narrow links" through organizational changes are also included into the list of these problems. This article presents a structural scheme of methods of socio-economic rationing of personnel. In its development the authors proceeded from the fact that they must comprehensively ensure the implementation of the normalization stages.
The results and their application. The introduction of the socio-economic rate setting for the personnel activities in the operation process of the open-pit mine called Borodinsky was necessary. Other mining enterprises ensured the growth of intangible assets, which were necessary to improve their viability. The socio-economic rate setting proposed by the authors can be considered as an effective tool of human factor management. This contributes to improving the competitiveness of enterprises in the context of the growing dynamics of the socio-economic environment and increasing business competition.

Keywords: mining enterprise; socio-economic system; viability; personnel; activity; methods; socio-economic rate setting.

REFERENCES

1. Zakharov S. I. 2015, *Vnutrifirmennyy rynok truda gornodobyvayushchego predpriyatiya: aktual'nyye zadachi razvitiya* [Internal labor market of mining enterprises: topical problems of development]. *Otkrytyye gornyye raboty v XXI veke-2. GIAB, 2015. Otdel'nyy vyp.* [Open cast mining in the 21st century – 2, Mining informational and analytical bulletin, Separate issue], no. 45-2, pp. 333–340.
2. Kostarev A. S., Korkina T. A., Lapaeva O. A., Zakharov S. I. 2015, *Normirovaniye truda kak instrument povysheniya effektivnosti ispolzovaniya vnutriproizvodstvennykh rezervov ugledobyvayushchego predpriyatiya* [Labor regulation as a tool to improve efficiency while using the intraproductive reserves of coal-mining enterprises]. *Otkrytyye gornyye raboty v XXI veke-2. GIAB, 2015. Otdel'nyy vyp.* [Open cast mining in the 21st century – 2, Mining informational and analytical bulletin, Separate issue], no. 45-2, pp. 181–188.
3. Makarov A. M. 2015, *Strukturnyy potentsial organizatsii proizvodstva* [Structural potential of the production process organization]. *Otkrytyye gornyye raboty v XXI veke-2. GIAB, 2015. Otdel'nyy vyp.* [Open cast mining in the 21st century – 2, Mining informational and analytical bulletin, Separate issue], no. 45-2, pp. 232–239.
4. Korkina T. A., Zakharov S. I., Golovanov E. V., Aliukov S. V. 2017, Development of organizational-economic relations as a condition of enterprise viability. Proceedings of the 30th International Business Information Management Association Conference: Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth. November 2017, pp. 1662–1669.
5. Reisberg B. A., Lozovskiy L. S., Starodubtseva E. B. 2017, *Sovremennyy ekonomicheskiy slovar. 6-e izd., pererab. i dop.* [Modern economic dictionary. 6th ed.]. Moscow, 365 p.
6. T. F. Efremova 2006, *Sovremennyy tolkovyy slovar' russkogo yazyka. V 3 t.* [Modern explanatory dictionary of the Russian language. In 3 volumes]. Moscow, vol. 2, 852 p.
7. Sokolovskiy A. V., Cherskikh O. I., Cainov A. I. 2015, *Strategiya i parametry razvitiya ugolnykh razrezov OAO «SUEK»* [Strategy and the development parameters of the coal mines of "SUEK" Co. Ltd.]. *Gornyy zhurnal* [Mining journal], no. 11, pp. 62–65.
8. Cherskikh O. I. Galkina N. V. Korkina T. A., Lapayeva O. A. 2017, *Sotsial'no-ekonomicheskoye normirovaniye kak instrument upravleniya razvitiyem gornodobyvayushchego predpriyatiya* [Socio-economic valuation as a tool to control the development of the mining enterprise] Gornyy zhurnal [Mining journal], no. 12, pp. 36–41.
9. Annarellia A., Noninob F. 2016, Strategic and operational management of organizational science: Current state of research and future directions. *Omega*, vol. 62, pp. 1–18. DOI: 10.1016/j.omega.2015.08.004.
10. Lengnick-Hall C. A., Beck T. E., Lengnick-Hall M. L. 2011, Developing a capacity for organizational resource through strategic human resource management. Human Resource Management Review, vol. 21, no. 3, pp. 243–255.
11. Olusola O., Park O., Park N. 2012, Enterprise Viability Model: Extending Enterprise Architecture Frameworks for Modeling and Analyzing Viability under Turbulence. *Journal of Enterprise Transformation*, vol. 2, issue 1. DOI: 10.1080/19488289.2011.650279.
12. Shivyryalkina O. S. 2013, *Podgotovka personala k razvivayushchey attestatsii (na primere OAO «Urgalugol'»)* [Training a professional to educational certification (on the example of JSC "Urgalugol")]. *Vestnik ChelGU* [Bulletin of the Chelyabinsk State University], no. 3 (294). Management, vol. 8, pp. 99–102.
13. Korkina T. A. 2009, *Investitsii v chelovecheskiy kapital gornogo predpriyatiya: teoriya i praktika upravleniya* [Investments in human capital of the mining enterprise: theory and practice of management]. Ekaterinburg, 275 p.
14. Galkina N. 2007, *Sotsial'no-ekonomicheskaya adaptatsiya ugledobyvayushchego predpriyatiya k innovatsionnoy modeli tekhnologicheskogo razvitiya* [Socio-economic adaptation of the coal mining enterprise to an innovative model of technological development]. Moscow, 248 p.
15. Kilin A. B., Azev V. A., Kuletsky, V. N., Zhunda S. V., Galkin A.V. 2017, *Organizatsiya i provedeniye perekrestnogo audita sostoyaniya bezopasnosti proizvodstva* [Organization and conduct cross-audit of the security status of production] Ugol' [Coal], no. 5, pp. 80–83.
16. Artemyev V. B., Galkin V. A., Makarov A. M., Kravchuk I. L., Galkin A. V. 2016, *Mekhanizm predotvrashcheniya realizatsii opasnoy proizvodstvennoy situatsii* [Mechanism for preventing the implementation of dangerous industrial situations]. *Ugol'* [Ugol' (Russian Coal Journal], no. 5, pp. 73–77.

Received 1 November 2017