

Концепция социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия

Оксана Анатольевна ЛАПАЕВА^{1,2*}

¹ООО «НИИОГР», Россия, Челябинск

²Челябинский филиал ИГД УрО РАН, Россия, Челябинск

Аннотация

Актуальность работы. В современных условиях функционирования российские предприятия и их работники являются субъектами рынков продукции, услуг, капитала и труда. Анализ теории, методологии и практики нормирования труда работников угледобывающих предприятий показал, что нормирование как один из важных институтов, регулирующих качество, количество и эффективность использования труда, сдерживает повышение субъектности работника на рынке труда. Недостаточная субъектность невыгодна ни работникам, ни менеджменту, ни собственникам предприятия, ни государству, поскольку не позволяет наращивать эффективность труда, что является источником неудовлетворенности работников качеством трудовой жизни и доходами, трудовых конфликтов, недостаточным для обеспечения конкурентоспособности предприятий ростом производительности и безопасности труда, недостаточным ростом налоговых поступлений в бюджет государства. Перечисленные обстоятельства свидетельствуют о необходимости развития теории и методологии нормирования труда работников угледобывающих предприятий, направленного на повышение рыночной субъектности каждого работника предприятия посредством социально-экономического нормирования его трудовой деятельности, позволяющего работнику удовлетворять свои социально-экономические потребности, а предприятию – осуществлять социально-экономическое развитие как одно из условий эффективного функционирования в рыночной среде.

Цель работы – теоретико-методологическое обоснование социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия как реального социально-экономического явления и средства, позволяющего повысить их рыночную субъектность, а предприятию – успешно реализовать цели социально-экономического развития в условиях высокой динамики среды функционирования.

Методология и методы исследования. В основе методологии социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников – теоретико-методологические положения научной организации труда, результаты современных исследований проблем развития нормирования труда в условиях формирования социально ориентированной рыночной экономики и институциональный подход, позволяющий исследовать проблемы функционирования и изменения роли нормирования труда как одного из социальных и экономических институтов, формирующих рыночную субъектность работника и уровень социально-экономического развития предприятия.

Результат исследования. Определены ключевые понятия методологии социально-экономического нормирования, разработаны основные положения концепции социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия.

Выводы. Повышение рыночной субъектности работников обеспечивается формированием и освоением менеджментом предприятия социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников всех уровней управления, в основе которого – определение, установление и поддержание меры соответствия получаемых работником социальных и экономических благ результатам его трудовой деятельности и условиям получения этих результатов.

Статья носит дискуссионный характер.

Ключевые слова: угледобывающее предприятие, субъектность работника, норма, социальная норма трудовой деятельности, экономическая норма трудовой деятельности, нормирование труда, социально-экономическое нормирование трудовой деятельности, концепция, социально-экономическое развитие.

✉ lapaeva@yandex.ru

 <http://orcid.org/0000-0002-8840-3327>

Введение

В среде функционирования угледобывающих предприятий произошли существенные изменения – предприятия стали реальными субъектами рынков продукции, услуг, капитала и труда. Переход государства к рыночным отношениям кардинально изменил ситуацию в социально-экономических, производственных и трудовых отношениях. *De facto* работники стали субъектами рынка труда, и этот рынок развивается. Субъектность работника выражается в свободе выбора им места работы, его требованиях к содержанию и условиям труда, как к источникам удовлетворения своих социально-экономических потребностей. Система нормирования труда на предприятиях, в основе которой сохраняется методология, рассматривающая работника преимущественно как объект нормирования, *de jure* препятствует формированию рыночной субъектности работников. В связи с этим необходимо развитие теории и методологии нормирования труда, обеспечивающее работнику повышение его рыночной субъектности и позволяющее ему удовлетворять свои социально-экономические потребности, а предприятию – реализацию целей своего развития.

Рыночная субъектность работника понимается, как свойство работника быть активно действующим и ответственным лицом в системе трудовых отношений; характеризуется способностью работника самостоятельно и согласованно с другими субъектами развиваться в соответствии с требованиями рынка труда и определяется следующими составляющими: целеустремленностью, ответственностью, квалификацией и склонностью к развитию (разработано автором на основе [1–16]).

Степень разработанности проблемы

Философско-социальная трактовка норм и нормирования представлена в работах В. Д. Плахова, Н. И. Сидоренко, Б. А. Урванцева, Н. В. Кузнецовой.

Понятие «норма» и ее роль в различных аспектах деятельности и поведении людей исследовали Ball L., E. L. Paluck, G. Mackie, F. Moneti, H. Shakyu, E. Denny, D. Chandler, R. Munday, J. Elster, H. P. Young, R. C. Ellickson, R. H. McAdams, E. V. Rasmusen. Общие закономерности организации и нормирования труда рассмотрены в работах А. К. Гастева, С. Г. Струмилина, О. А. Ерманского, Г. Г. Пруденского, Г. Э. Слезингера, Я. М. Пунского, В. М. Иоффе, А. А. Труханова, Я. Г. Гомберга, А. Э. Котляра, Ю. Г. Одегова, П. Ф. Петроченко, Н. А. Волгина, В. Б. Бычина, Б. В. Рацитского, Г. Г. Руденко, А. Д. Гальцова, Б. М. Генкина, Д. М. Гвишиани, С. В. Малинина, С. С. Новожилова, Е. И. Шермана, А. И. Щербакова. Анализ и обобщению опыта зарубежных предприятий в области нормирования труда посвящены исследования М. Г. Мошенского, Е. И. Арона, П. М. Орлова, И. Е. Колесникова, Р. П. Миусковой, Е. Г. Жулиной; влияние научно-технического прогресса на развитие рабочей силы и рациональное использование труда исследовано в работах А. В. Бачурина, В. Н. Белкина, Е. Н. Рузавиной, И. И. Чангли; вопросы подготовки специалистов по организации и нормированию труда разрабатывались Б. Н. Гавриловым, А. С. Довбой, В. М. Рыссом.

Исследованию трансформации системы нормирования и регламентации труда в условиях рыночной экономики посвящены работы В. В. Адамчука, Л. Р. Бартунаева,

В. И. Беляева, М. И. Бухалкова, В. Б. Бычина, Б. М. Генкина, А. Ф. Зубковой, М. В. Карловой, Е. Д. Каткульского, В. Г. Локтева, С. В. Малинина, А. А. Никифоровой, Е. В. Новиковой, П. Ф. Петроченко, В. В. Рожковой, Г. Э. Слезингера, В. А. Столяровой, Н. А. Софийского, Н. П. Сорокиной, Л. М. Суетиной, А. П. Павленко, В. М. Серова, Е. В. Шубенковой, Е. Г. Жулиной, Р. А. Яковлева и др. Разработка отдельных теоретических и прикладных вопросов нормирования труда представлена в работах В. П. Бабыча, В. В. Воротниковой, И. П. Мохнорылова, Ю. В. Чарухина и др. – особенности разработки норм для отдельных профессий; М. И. Бухалкова, С. А. Косилова, О. К. Платова и др. – взаимосвязь факторов интенсивности и нормирования труда; В. И. Иоффе, Р. П. Миусковой, М. Е. Сандуленко и др. – разработка и применение отечественной системы микроэлементного нормирования для расчета норм и нормативов. Вопросы нормирования труда вспомогательных рабочих, инженерно-технических работников, научных и управленческих кадров отражены в отечественных исследованиях Л. Б. Алексеевой, В. К. Беклешова, М. И. Бухалкова, П. Н. Завлина, А. А. Звягина, В. И. Кочеткова, А. П. Павленко, Б. Н. Игумнова, А. И. Рофе, М. Е. Сандуленко, А. И. Щербакова, М. А. Юделевича и др.

Исследованию управленческой деятельности в области нормирования, организации и оценки управленческого труда на предприятиях посвящены труды А. А. Атаева, О. С. Анисимова, В. Б. Бычина, В. В. Воротниковой, В. И. Долгого, Д. М. Грейсона, Л. Н. Горшковой, Е. Т. Гребнева, В. А. Дятлова, В. Т. Жигалова, Н. С. Зоткиной, Л. Н. Зудиной, Г. А. Мамед-Заде, С. В. Малинина, Р. П. Миусковой, И. Б. Омельченко, Н. М. Паршина, В. П. Пашуто, С. Н. Пилипенко, В. Ф. Потуданской, А. Ф. Сильченкова, К. А. Смирнова, В. В. Травина, Р. А. Фатхутдинова, Е. В. Шубенковой, Д. Г. Щипановой. В горной науке и практике проблемам регулирования социально-трудовых отношений, организации труда в аспекте развития технологических, организационных, управленческих и институциональных методов и средств обеспечения конкурентоспособности горнодобывающих предприятий посвящены труды В. Б. Артемьева, И. А. Баева, В. А. Галкина, Н. В. Галкиной, Ю. Г. Грибина, Д. Г. Даянц, А. С. Довженко, С. И. Захарова, А. В. Каплана, Г. И. Козового, Т. А. Коркиной, В. И. Кузнецова, Л. В. Лабунского, А. М. Макарова, В. А. Пикалова, В. Н. Попова, А. А. Рожкова, А. В. Соколовского, Ю. А. Толченкина и др. Организационный аспект обеспечения промышленной безопасности и охраны труда работников угледобывающих предприятий представлен в работах И. Л. Кравчука, В. В. Лисовского, Е. М. Неволиной, А. Вал. Галкина. Отраслевые проблемы нормирования труда работников горных предприятий рассматривались в публикациях Л. Г. Айзена, А. Ф. Баташовой, Ю. Г. Грибина, Г. А. Коробова, Б. Е. Лабковского, А. А. Липатова, Л. Л. Майзеля, Г. И. Мишина, Р. В. Орлова, Ю. И. Рубинского, Э. Ю. Черкесовой, А. К. Харченко, М. Г. Хорева, Н. А. Яковлева и др.

В процессе настоящего исследования учтены теоретические и методические положения социально-экономической адаптации угледобывающего предприятия к динамике среды их функционирования, проработанные в исследованиях Е. М. Аврамовой, И. Е. Гуркова,

Л. А. Растрюгина, И. А. Баева, Е. В. Ширяева, Н. В. Галкиной. Известны работы в области теории и практики применения социально-экономических норм А. Г. Аганбегяна, Л. И. Абалкина, Г. Я. Кипермана, В. В. Леонтьева, Д. С. Львова, Н. Я. Петракова, С. А. Ситаряна, В. Н. Соколова, Е. Г. Ясина, С. С. Шаталина и др. Проблемы выявления содержания социально-экономических норм обсуждались в публикациях философов и социологов Ю. А. Васильчука, Ю. Н. Давыдова, Г. Г. Дилигенского, А. Г. Здравомыслова, Т. И. Заславской, В. Д. Плахова. К проблеме социально-экономических норм обращались исследователи проблем экономической психологии и экономической социологии В. Н. Бобков, А. Л. Журавлев, С. В. Малахов. Определению сущности и содержания социально-экономических норм в рыночных условиях, их места, роли, характера выполняемых функций в экономическом механизме рынка с позиции политической экономии было посвящено исследование В. А. Кваши в котором автором определено, что социально-экономическая норма – это «мера, установленная как единство качественной и количественной сторон отношений взаимодействия субъектов и направленная на регулирование их поведения», рассматривается как «базовый регулятор отношений экономических субъектов», «специфический фактор систематизации различных процессов в экономической системе», может рассматриваться как «системно-функциональное образование» и имеет междисциплинарное значение [17].

Изучение теоретических положений установления и поддержания норм в различных областях их применения (социальные и экономические нормы, нормы труда, нормы права, нормы языка, нормы здоровья и т. д.), эволюции нормирования труда работников предприятий и организаций [18-31] позволило сделать ряд выводов:

- нормы и правила присущи любой социально-экономической системе (СЭС), являются базовым условием ее функционирования;

- историческая и хозяйственная практика функционирования социально-экономических систем различного масштаба свидетельствует о том, что существуют различные способы, порядок и методы формирования норм;

- нормы проходят свою эволюцию в виде адаптации или обновления к изменяющимся условиям среды функционирования СЭС;

- на всем протяжении эволюции СЭС нормы различаются содержанием, которое проявляется в постоянном возрастании многообразия их форм;

- нормы в силу своей социально-экономической обусловленности играют роль регулятора взаимоотношений и взаимодействия субъектов СЭС как по вертикали, так и по горизонтали.

С началом системных преобразований в обществе, экономике государства и перехода к рыночным отношениям количество и глубина исследований по проблемам формирования и использования норм труда и нормативных методов заметно снизилась, при этом потребность в них в практической деятельности реально возросла, поскольку потребности работников растут, а возможности и источники их удовлетворения и условия получения неясны, не определены в нормах трудовой деятельности.

Работники вынуждены искать эти источники вне предприятия – в кредитных организациях различного уровня надежности, что зачастую повышает социальную напряженность в обществе. Ряд авторов, анализируя процессы и результаты прошедших за последние двадцать пять лет экономических и социальных реформ [32-36], отмечают, что реформирование социально-трудовых отношений протекало значительно сложнее, чем даже реформирование экономической системы, в силу сложившегося менталитета и инертности мышления, заложенных десятилетиями существовавшей ранее социалистической системой [32, 37].

В начале 1990-х гг. начал формироваться новый подход к управлению, принципиально отличающийся от прежних, сложившихся на протяжении десятилетий. В основе этого подхода человек, который рассматривается как «наиболее ликвидный актив предприятия» [32, 38]. В обществе появляется потребность в использовании новых для нормирования труда подходов, ориентированных на приоритет социальных нормообразующих факторов [26-31]. Одним из таких может стать методологический и методический инструментарий институциональной экономики, изучающей эволюцию социальных институтов и их влияние на экономическое поведение людей в различных социально-экономических системах (семья, подразделение предприятия, предприятие, отрасль, государство) [39-43]. Перечисленные обстоятельства свидетельствуют о необходимости теоретического осмысления и методологического обоснования реальности существования социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающих предприятий и его роли в повышении их рыночной субъектности.

Объектом исследования являются процессы функционирования и развития нормирования труда работников угледобывающего предприятия в условиях формирования социально ориентированной рыночной экономики. Предметом исследования являются трудовые отношения в системе социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия. При определении объекта, предмета, цели и рабочей гипотезы исследования автор понимал сложность выявления, описания и объяснения существования такого явления, как «социально-экономическое нормирование трудовой деятельности»; тем увлекательнее было решение этих задач. Российский экономист П. А. Никольский отмечал: «Экономические явления действительно обладают некоторыми свойствами, затрудняющими их научное исследование. Главнейшими из этих неблагоприятных свойств являются слишком большая сложность и слишком большая изменчивость этих явлений. Этими свойствами, впрочем, отличаются не только экономические явления, но и вообще все социальные явления» [44]. Учитывая эти обстоятельства, автор в качестве одной из первоочередных задач определил необходимость уточнения категориально-понятийного аппарата – ключевых понятий, раскрывающих сущность «социально-экономического нормирования трудовой деятельности» как экономического явления современного общества. [44, с.4]

Результаты

Исторический и семантический анализ предметной области норм и нормирования труда позволили определить ключевые понятия исследования.

Норма понимается автором, как установленное правило, мера чего-либо, качественная и количественная характеристика явления, процесса.

Социальные нормы – общепринятые правила, регулирующие поведение людей и деятельность организаций в их взаимоотношениях и взаимодействии.

Экономические нормы – совокупность государственно-правовых актов, правил, представленных в виде законов, декретов, указов, положений, инструкций и т. п., служащих для регулирования общественных отношений в экономической области между субъектами хозяйствования, отраслями экономики и направлены на эффективное использование производительных сил и совершенствование производственных отношений.

Социальная норма трудовой деятельности – установленное правило, регулирующее взаимоотношения и взаимодействие работников при осуществлении трудовой деятельности.

Экономическая норма трудовой деятельности – установленная мера, качественная и количественная характеристика условий и результатов трудовой деятельности работника, регулирующая взаимную выгоду, получаемую работником и работодателем.

Как показал анализ, общепринятого определения категории «социально-экономическая норма» пока научным сообществом не выработано. В настоящей статье автор определяет социально-экономическую норму трудовой деятельности как установленную меру соответствия получаемых работниками социальных и экономических благ [45-48] результатам этой деятельности как источникам получения благ и условиям осуществления трудовой деятельности. Нормирование – определение, установление и контроль меры результатов функционирования объекта (система, процесс, отношения, взаимодействие)/ субъекта нормирования.

Автор рассмотрел категорию «социально-экономическое нормирование» применительно к трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия с позиции раскрытия понятий «явление» и «сущность».

Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников как явление – это определение, установление и поддержание меры соответствия получаемых работниками социальных и экономических благ результатам их трудовой деятельности и условиям получения этих результатов. Сущность социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников заключается в обеспечении сопряженности¹ получаемых работниками социальных и экономических благ, результатов их трудовой деятельности и условий получения этих результатов.

Выполненные исследования научно-методической и эмпирической базы нормирования трудовой деятельности позволили автору сформулировать рабочую гипотезу концепции социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников. Она заключается в том, что социально-экономическое нормирование трудовой деятельности – это определение, установление и поддержание меры соответствия получаемых работниками социальных и экономических благ результатам их трудовой деятельности и условиям получения этих результатов, и позволяет целенаправленно формировать и развивать рыночную субъектность работника, обеспечивающую удовлетворение его возрастающих потребностей.

Понимание сущности социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников, его роли в повышении рыночной субъектности и росте социально-экономического развития организации² позволили выполнить исследование эволюции социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников отраслевого научно-исследовательского института НИИОГР в период 1944–2019 г. (табл. 1). В рассматриваемом отрезке времени функционирования института можно выделить три основных этапа: первый – образование и развитие института в условиях централизованной директивной экономики; второй – переходный период от централизованной директивной к рыночной экономике; третий – развитие в условиях рыночной экономики. Главная особенность функционирования и развития отраслевого научно-исследовательского института как объекта социально-экономического нормирования заключается в том, что результатами его деятельности являются нематериальные и неосязаемые продукты – научные знания, оформленные в виде теоретических положений, методологий, методик и реализованные в практической деятельности предприятий и организаций [49-50].

Следует отметить, что до 1989 г. в существующей системе социально-экономического нормирования, соответствующей административно-командной экономике страны, научный сотрудник был преимущественно объектом нормирования. Оплата труда и получаемые сотрудниками института социальные блага регламентировались штатным расписанием, должностными окладами, инструкциями и нормативами численности, утвержденными Министерством угольной промышленности СССР, и их уровень зависел от категории института. Возможность повышения размера получаемых социальных и экономических благ у работника реализовывалась посредством перехода на вышестоящую должность и присуждением ученой степени. В качестве стимулирующего фактора использовались премии из фонда материального поощрения, источником которого были определенные по министерским нормативам фонды экономического стимулирования. Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы финансировались Минуглепромом СССР, задачей института было выполнить

¹Сопряженность – свойство, характеризующее уровень взаимной связи и взаимообусловленности предметов, объектов и характеристик, параметров.

²Социально-экономическое развитие организации (как процесс) – целенаправленный процесс улучшения экономического состояния и совершенствования социальной сферы, позволяющий организации перейти на следующий качественный уровень функционирования в условиях неблагоприятного изменения рынка продукции/услуг. Социально-экономическое развитие организации (как явление) – совокупность количественных и качественных изменений, которые обеспечивают переход организации на более высокий уровень социально-экономических результатов деятельности.

Таблица 1. Эволюция социально-экономического нормирования трудовой деятельности в НИИОГР (1944–2019).
Table 1. Evolution of socio-economic regulation of labour activity at NIOGR research institute (1944–2019).

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ				
Вид нормы	Переходный период от централизованной директивной экономики к рыночной		Развитие в условиях рыночной экономики	
	1944–1983 гг.	1984–1988 гг.	1989–1992 гг.	1993–1996 гг.
	<p>1997–1998 гг.</p> <p>2003–2005 гг.</p> <p>2006 г. – наст. вр.</p>			
	<p>НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>Уральская экспериментально-производственная станция (УЭПС), 1944–1948 гг. Челябинский филиал Всесоюзного научно-исследовательского угольного института ВУГИ (ЧФ ВУГИ), 1949–1957 гг. Челябинский научно-исследовательский институт горного дела (ЧНИИГД), 1958–1961 гг. Республиканский научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт по добыче полезных ископаемых открытым способом (РИОГР), 1962 г. Научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт по добыче полезных ископаемых открытым способом (НИИОГР), 1963–1996 гг. Научно-технический центр угольной промышленности по открытым горным работам – Научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт по добыче полезных ископаемых открытым способом (НТЦ-НИИОГР), 1997–2006 гг. Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства (ООО «НИИОГР»), 2007 г. – наст. вр.</p>			
	<p>ЦЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>Обеспечение отрасли прогрессивными организационно-технологическими и техническими решениями на условиях самофинансирования (с 1992 г.)</p> <p>Соответствие требованиям учредителя и интересам работников</p> <p>Расширение сферы деятельности</p> <p>Повышение привлекательности деятельности для творческих работников</p> <p>Обеспечение жизнеспособности и конкурентоспособности организации и ее подразделений на условиях самофинансирования (с 1989 г.)</p>			
НОРМООБРАЗУЮЩИЕ ФАКТОРЫ				
1. Экономическое нормирование				
Численность сотрудников	Норматив, утвержденный вышестоящей организацией	Реструктуризация персонала исходя из рыночной конъюнктуры научно-технической продукции	Определяется ответственным исполнителем исходя из потребности клиентов, объемов работы по договору и согласовывается с руководителем организации (штатные и внештатные сотрудники)	
Заработная плата	Должностной оклад, надбавки за ученую степень, премии из ФМП, который формируется на базе ФЭС	Должностной оклад, надбавки по протоколам за экономию затрат	Определяется руководителем или ответственным исполнителем работами в пределах средств на лицевом счете по результатам выполненной работы	Регламентируются сметой (< 1 %)
Накладные расходы	Норматив, утвержденный вышестоящей организацией, пропорционально численности	Пропорционально заработной плате работников научных подразделений (120–130 %)	Норматив	Норматив
Плата за пользование помещением и услугами организации	В составе накладных расходов	За помещение – по нормативу пропорционально занимаемой площади. За услуги – в составе накладных расходов	За помещение – пропорционально занимаемой площади и согласно утвержденной стоимости 1 м ² . За услуги – согласно утвержденной смете	Пропорционально занимаемой площади и объему услуг согласно рыночной стоимости

* Дополнено и доработано по [49-50].

Продолжение табл. 1

Распределение доходов по выполненным работам	Нет	50 % от стоимости договора – финансовый резерв; 50 % – руководителю, ответственному исполнителю	5 % от стоимости договора – финансовый резерв; 40 % прибыли – общестроительный фонд; 60 % прибыли – руководителю, ответственному исполнителю	10 % прибыли – общестроительный фонд; 90 % прибыли – руководителю, ответственному исполнителю	20 % от стоимости договора – фонд развития; 80 % – руководителю, ответственному исполнителю; по усмотрению ответственного исполнителя формируется фонд развития подразделения	100 % – руководителю, ответственному исполнителю; по усмотрению ответственного исполнителя формируется фонд развития подразделения
Кредитование при отсутствии у подразделения средств на текущие расходы	Нет		Процент по займу – не менее межбанковской ставки, увеличенной на 3 %	Процент по займу устанавливается дифференцированно в зависимости от вида и сроков кредитования	При осуществлении внутренних займов по лицевым счетам процент по займу определяется по ставке рефинансирования ЦБ РФ, действующей на дату обращения задолженности	По согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений
Финансирование организации	Госбюджет – 100 %	Госбюджет – 98 %, хозяйдоговоры – 2 %	Прямые договоры с заказчиками			
2. Социальное нормирование						
Повышение профессионализма	Повышение квалификации на курсах согласно спискам, утвержденным министерством					
Восстановление работоспособности сотрудников (отдых)	Государство и профсоюзы					
Улучшение жилищных условий	Государственные, служебные квартиры в порядке очереди из жилого фонда организации и исполкома	Государственные квартиры в порядке очереди из жилого фонда организации и исполкома, служебные и кооперативные квартиры				
Транспортное обслуживание сотрудников и клиентов	Персональный служебный транспорт	Персональный служебный транспорт руководства и общественный транспорт	Служебный транспорт организации и работников для приобретения квартир в собственности сотрудников			
Источник социально-экономического развития организации	Госкапитал и собственные средства					
Результаты социально-экономического нормирования трудовой деятельности						
Результат для работодателя (организации)	Отчеты о НИР и ОКР	Отчеты о НИР и ОКР, консалтинговые услуги	Консалтинговые услуги и отчеты НИР	Консалтинговые услуги. Научно-методические продукты, разработки		

Продолжение табл. 1

Продолжение табл. 1

Результат для работника	Стабильная занятость и оплата труда	Возможность влияния работника на рост своих доходов	Диверсификация трудовой деятельности и доходов	Развитие личностного потенциала работника и повышение эффективности его использования. Устойчивый рост профессионализма и доходов
Механизм получения результатов				
	<p>План НИОКР министерства Наряд-задание министерства</p> <p>Ресурсное обеспечение со стороны министерства</p> <p>Работа (исследования-ОКР-опытный образец-испытания-размещение заказа на производстве)</p> <p>Отчет</p>	<p>Потребности госкомпаний и госкомпаний</p> <p>НИР по Госзаказу</p> <p>Ресурсное обеспечение от министерства и госкомпаний</p> <p>Работа (исследования-разработка-реализация на производстве)</p> <p>Отчет</p>	<p>Потребности государственных и частных компаний</p> <p>Заказ</p> <p>Собственные ресурсы</p> <p>Оказание услуги и оформление отчета</p> <p>Оплата</p>	<p>Потребности частных компаний</p> <p>Заказ</p> <p>Собственные ресурсы</p> <p>Оказание услуги и оформление отчета</p> <p>Оплата</p>

Таблица 2. Ключевые компоненты методологии социально-экономического нормирования (СЭН) трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия.**Table 2. Key components of the methodology of socio-economic rate fixing (SER) of labour activity of coal-mining workers.**

Решаемая проблема		
Системы нормирования труда угледобывающих предприятий, сформированные в период административно-командного управления экономикой страны, сдерживают повышение рыночной субъектности работника предприятия – одного из главных условий повышения уровня социально-экономического развития предприятия		
Объект нормирования		
Мера соответствия получаемых работниками социальных и экономических благ результатам их трудовой деятельности и условиям получения этих результатов		
Цель		
Повышение рыночной субъектности работников всех уровней управления предприятием для обеспечения устойчивого социально-экономического развития работника и предприятия		
Средство		
Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников УДП – определение, установление и поддержание меры соответствия получаемых работниками социальных и экономических благ результатам их трудовой деятельности и условиям получения этих результатов		
Ключевые принципы СЭН трудовой деятельности работников		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение рыночной субъектности работника 2. Обеспечение сопряженности получаемых работником социальных и экономических благ с результатами их труда и условиями их получения 3. Повышение устойчивости социально-экономического развития предприятия 		
Критерии эффективности СЭН		
Рыночная субъектность работников	Сопряженность получаемых работниками социальных и экономических благ с результатами их труда и с условиями их получения	Устойчивость социально-экономического развития предприятия
Показатели		
Социальные		Экономические
Уровень субъектности работников предприятия		Производительность труда работника
Удовлетворенность работников трудом и его результатами		Среднемесячная заработная плата работников
		Добавленная стоимость на рабочем месте
		Удельная заработная плата в стоимости 1 т продукции
Методы		
Традиционные методы нормирования труда Методы повышения рыночной субъектности работников		
Результат		
Устойчивое социально-экономическое развитие работников и предприятия и удовлетворение возрастающих социальных и экономических потребностей работников		

наряд-задание и освоить выделенные средства. Только 2 % от общего финансирования приходилось на прямые договоры с предприятиями.

В переходный период (начиная с 1989 г.) руководством института были установлены следующие социально-экономические нормы трудовой деятельности работников:

- ключевым фактором социально-экономического развития организации и источником роста дополнительных социальных и экономических благ для научного сотрудника является повышение его профессионализма;
- концентрация трудового потенциала работников на решении актуальных проблем и задач развития предприятий и их работников;
- осуществление социально-экономического развития организации и работника за счет средств, полученных от реализации научных разработок.

С опорой на эти социально-экономические нормы был начат переходный период к повышению субъектности научных сотрудников. Основным средством повышения субъектности было освоение в институте системы хозрасчетных отношений. Для повышения рыночной

субъектности при сохранении рабочих мест в институте создавались малые предприятия и частные фирмы, всего более 30 единиц – это около 500 новых рабочих мест. Параллельно с созданием фирм всем желающим научным сотрудникам было предложено пройти обучение по новым профессиям. Период был непростой, часть сотрудников в той ситуации не понимали и не принимали неизбежной необходимости формирования рыночной субъектности в своей профессиональной сфере деятельности и уходили. НИИОГР в настоящее время – организация, осуществляющая деятельность на основе полного самофинансирования, которая состоялась благодаря формированию, освоению и развитию социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников; тщательной проработке с ключевыми работниками, нацеленными на повышение своей рыночной субъектности в научной и практической деятельности, стратегии организации как системного единства стратегий развития ее работников.

Благодаря имеющейся научно-методической базе нормирования труда, опыту осуществления социально-экономического нормирования трудовой деятельности

работников ряда угледобывающих предприятий и научно-исследовательской организации, было сформулировано основное положение этой концепции, определены ее ключевые элементы.

Основное положение концепции

Устойчивое социально-экономическое развитие угледобывающего предприятия на основе повышения рыночной субъектности его работников достигается посредством формирования и освоения в практике управления предприятием социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников, сущность которого заключается в определении, установлении и поддержании меры соответствия получаемых работниками социальных и экономических благ результатам их деятельности и условиям их достижения. Это актуализирует, дополняет и развивает исторически сложившуюся и реализуемую в настоящее время на угледобывающих предприятиях теорию и методологию нормирования труда.

Исследуемая закономерность – влияние рыночной субъектности работников угледобывающего предприятия, формируемой социально-экономическим нормированием, на уровень его социально-экономического развития. Ключевые компоненты методологии

социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия представлены в табл. 2.

Научная новизна исследования заключается в том, что автором впервые рассмотрена закономерность повышения уровня социально-экономического развития работников¹ и угледобывающего предприятия с ростом рыночной субъектности работников, предопределяемой социально-экономическим нормированием их трудовой деятельности.

Заключение

Социально-экономическое нормирование трудовой деятельности работников всех уровней управления, формируемое и осваиваемое менеджментом предприятия, в основе которого определение, установление и поддержание меры соответствия получаемых работником социальных и экономических благ, результатам его трудовой деятельности и условиям получения этих результатов, является для работников инструментом повышения их рыночной субъектности, реализации социальных и экономических интересов, а для предприятия – инструментом повышения динамики социально-экономического развития.

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

ЛИТЕРАТУРА

1. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975. 304 с.
2. Рубинштейн С. Л. Человек и мир // Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976. С. 253–381.
3. Рубинштейн С. Л. Избранные философско-психологические труды: основы онтологии, логики и психологии. М.: Наука, 1997. 462 с.
4. Ильенков Э. В. Что же такое личность? // С чего начинается личность / под общ. ред. Р. И. Косолапова. М., 1984. С. 319–358.
5. Степанский В. И. Свойства субъектности как предпосылка личностной формы общения // Вопросы психологии. 1991. № 5. С. 25–27.
6. Татенко В. А. Субъект психической активности: поиск новой парадигмы // Психологический журнал. 1995. Т. 16, № 3. С. 23–34.
7. Петровский В. А., Огнев А. С. Основные положения субъектогенеза // Ежегодник Рос. об-ва психологов. М., 1996. Т. 2, вып. 1. С. 11–12.
8. Уваров Е. А. Субъектная активность как ведущий фактор саморазвития // Журнал прикладной психологии. 2005. № 1. С. 2–20.
9. Лепский В. Е. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию. М.: Когито-Центр, 2009. 208 с.
10. Темницкий А. Л. Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011. № 12. С. 35–43.
11. Лешкевич Т. Г. Проблема субъектности и бессубъектное состояние России в контексте эконоцентричности современной эпохи // Научная мысль Кавказа. 2012. № 2. С. 12–20.
12. Корель Л. В., Комбаров В. Ю. Субъект труда на промышленном предприятии (опыт социологического исследования инженерно-технических работников) // Социологические исследования. 2012. № 10. С. 3–11.
13. Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Статусные характеристики рабочих России // Социологические исследования. 2012. № 12. С. 50–56.
14. Агеева Н. А. Проблема субъектности в контексте научно-технологического развития // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 4. Ч. 4. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/04/46411>
15. Пак Л. Г. Категория субъектности в контексте социализации личности // Сибирский педагогический журнал. 2009. С. 32–40.
16. Субъектность // Сайт «Википедия» <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>
17. Кваша В. А. Социально-экономическая норма и ее роль в становлении предельной социальной полезности: дис. ... канд. экон. наук. Ярославль, 1999. 192 с.
18. Плахов В. Д. Социальные нормы: философские основания общей теории. М.: Мысль, 1985. 252 с.
19. Плахов В. Д. Норма и отклонение в обществе. Философско-теоретическое введение в социальную этиологию. СПб.: Изд-во Юрид. ин-та, 2011. 775 с.
20. Урванцев Б. А. Порядок и нормы. М.: Изд-во стандартов, 1991. 240 с.
21. Сидоренко Н. И. Социальные нормы и регуляция человеческой деятельности. М.: Изд-во РЭА, 1995. 182 с.
22. Кузнецова Н. В. Социально-экономическая природа норм труда и основные направления их совершенствования. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 1989. 159 с.
23. Федяева Н. Д. Нормы в пространстве языка. 2-е изд., стереотип. М.: Флинта, 2011. 172 с.
24. Нормы и мораль в социологической теории: от классических концепций к новым идеям / И. Ф. Девятко и др.; отв. ред. И. Ф. Девятко, Р. Н. Абрамов, И. В. Катерный. М.: Весь Мир, 2017. 288 с.
25. Асосков А. В. Нормообразующие факторы, влияющие на содержание коллизийного регулирования договорных обязательств: дис. ... д-ра юрид. наук. М.: МГУ, 2011. 545 с.

¹Социально-экономическое развитие работника (как процесс) – целенаправленный процесс улучшения благосостояния работника, позволяющий ему перейти на следующий качественный уровень жизни. Социально-экономическое развитие работника (как явление) – совокупность количественных и качественных изменений в его квалификации, ответственности и способах осуществления деятельности, которые обеспечивают переход на более высокий уровень социально-экономических результатов трудовой деятельности.

26. Малинин С. В. Управление нормированием труда в производственном секторе экономики: дис. ... канд. экон. наук. М.: РЭА, 2000. 154 с.
27. Бычин В. Б., Забелина О. В. Организация труда в промышленности: анализ тенденций развития // Вестник ТвГУ. Сер. «Экономика и управление». 2013. № 33. Вып. 21. С. 135–141.
28. Одегов Ю. Г., Галиахметов Р. А., Малинин С. В. и др. Нормирование труда: от теории к практике применения на современном предприятии. Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2016. 600 с.
29. Малинин С. В., Бахтизина А. Р., Старцев Г. Н. Методы нормирования труда в системе координат современного производства // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Сер. «Экономика». 2016. № 3 (17). С. 90–101.
30. Нормирование труда: современные проблемы правового регулирования // Научный электронный архив. URL: <http://econf.rae.ru/article/7642>
31. Лапаева О. А. Нормирование трудовой деятельности работников горнодобывающего предприятия: принципы и методы // Изв. УГГУ. 2019. Вып. 2(54). С. 146–158. <https://doi.org/10.21440/2307-2091-2019-2-146-158>
32. Управление персоналом в России: 100 лет после революции. Кн. 5 / под ред. проф. И. Б. Дураковой. М.: ИНФРА-М, 2019. 290 с. www.dx.doi.org/10.12737/monography_5abca90a5888e5.47781448
33. Нешитой А. С. Экономическое развитие России: настоящее и будущее. Оценка экономических реформ за 25-летний период. Теория кризисов и воспроизводства. Возрождение экономического потенциала России / предисл. О. С. Сухарева. М.: Ленанд, 2016. 320 с.
34. Мартынов А. В. Системная трансформация экономики и общества: Российский выбор. М.: Ленанд, 2016. 208 с.
35. Цветков В. А., Сухарев О. С. Экономический рост России: новая модель управления. М.: Ленанд, 2017. 352 с.
36. Федоров А. В., Великосельский А. В., Лапаева О. А. Обеспечение долговременной жизнеспособности угледобывающего производственного объединения / под общ. ред. В. Б. Артемьева. М.: Горная книга, 2019. 280 с.
37. Максимова К. В. Особенности развития корпоративной культуры в организациях современной России // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. 2015. № 4. С. 49–54.
38. Кибанов А. Я. Развитие теории и практики управления персоналом организации (исторический взгляд) // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2013. Т. 2, № 3 (6). С. 6–8.
39. Sukharev O. S. Institutional Economic Theory of Property and Economic Reforms. М.: Едиториал УРСС, 2016. 128 с.
40. Сухарев О. С. Институциональная экономическая теория и ее приложения // Материалы научного семинара / под ред. О. С. Сухарева. М.: Ленанд, 2017. 204 с.
41. Сухарев О. С. Экономическая теория эволюции институтов и технологий. М.: Ленанд, 2019. 312 с.
42. Сухарев О. С., Палаш С. В. Дисфункции экономических систем и управления. М.: Ленанд, 2016. 304 с.
43. Сухарев О. С. Элементы теории саморазвития экономических систем: институты, агенты, секторы, регионы. М.: Ленанд, 2018. 351 с.
44. Никольский П. А. К вопросу о затруднениях при изучении экономических явлений. Изд. 2-е. М.: Ленанд, 2016. 200 с.
45. Сухарев О. С. Экономическая теория потребления: виды, свойства и полезность благ // Журнал экономической теории. 2019. Т. 16, № 1. С. 60–74.
46. Эрроу К. Коллективный выбор и индивидуальные ценности. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004. 204 с.
47. Seo S. N. The Theory of Public Goods and Their Efficient Provisions // The Behavioral Economics of Climate Change. 2017. P. 33–64. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-811874-0.00002-7>
48. Tamai T. Dynamic provision of public goods under uncertainty // Economic Modelling. 2018. Vol. 68. P. 409–415. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2017.08.008>
49. Макаров А. М., Кравчук И. Л., Коркина Т. А., Галкин А. В., Захаров С. И., Хажиев В. А. Руководитель и программа его деятельности // Открытые горные работы в XXI веке: результаты, проблемы и перспективы развития: материалы III междунар. науч.-практ. конф.: ГИАБ. В 2 т. 2017. Т. 1, № 12 (спец. вып. 37). М.: Горная книга, 2017. С. 327–334.
50. Галкин В. А. НИИОГР: стратегия развития и этапы ее реализации // Уголь. 2010. № 6. С. 38–43.

Статья поступила в редакцию 24 января 2020 года

The concept of socio-economic regulation of labor activity of employees of a coal-mining enterprise

Oksana Anatol'evna LAPAEVA^{1,2*}

¹LLC "NII OGR", Chelyabinsk, Russia

²Chelyabinsk Branch of the Institute of Mining of the Ural Branch of RAS, Chelyabinsk, Russia

Annotation

Relevance of the work. Nowadays, Russian enterprises and their employees are subjects of the labour, product, services market, and capital market. An analysis of the theory, methodology and practice of labour standards for workers in coal-mining enterprises has shown that rate fixing, as one of the important institutions that regulate the quality, quantity and efficiency of labour use, restrains an employee's subjectivity in the labour market. Lack of subjectivity is disadvantageous either to employees, or to management (to the owners of the enterprise, or the state), since it does not allow increasing labour efficiency, which is a source of workers' dissatisfaction with the quality of working life and incomes, labour conflicts, insufficient to ensure the competitiveness of enterprises with increased productivity and labour safety, insufficient growth tax revenues to the state budget. These circumstances indicate the need to develop the theory and methodology of labour standards for workers of coal-mining enterprises aimed at increasing the market subjectivity of each employee of the enterprise by means of socio-economic standardization of his labour activity allowing the employee to satisfy his socio-economic needs, and the enterprise to carry out socio-economic development as one of the conditions for effective functioning in a market environment.

Purpose of the work – theoretical and methodological substantiation of the socio-economic standardization of labour activity of coal-mining workers as a real socio-economic phenomenon and a means to increase their market subjectivity, and for an enterprise to successfully realize the goals of socio-economic development in the conditions of high dynamics of the functioning environment.

Methodology and methods of research. The methodology of socio-economic regulation of labour activity of workers is based on the theoretical and methodological provisions of the scientific organization of labour, the results of modern research on the development of labour standards in the context of the formation of a socially oriented market economy and an institutional approach that allows us studying the problems of functioning and changing the role of labour standards as one of the social and economic institutions that form the market subjectivity of the employee and the level of social -economic development of the enterprise.

Results of the research. The key concepts of the methodology of socio-economic standardization are identified, the main provisions of the concept of socio-economic standardization of labour activity of coal-mining workers are developed.

Conclusions. The increase in the market subjectivity of workers is ensured by the formation and adoption by the enterprise management of the socio-economic standardization of the labour activity of workers at all levels of management, which is based on the determination, establishment and maintenance of a measure of conformity of the social and economic benefits received by the employee, the results of his labour activity and the conditions for obtaining these results.

Keywords: coal-mining enterprise, employee subjectivity, norm, social norm of labour activity, economic norm of labour activity, labour rate fixing, socio-economic rate fixing of labour activity, concept, socio-economic development.

This paper was completed as part of the State Assignment No. 075-00581-19-00. Topic number 0405-2019-0005. Topic 1. Methods of accounting the processes of transition of technological development in exploration of deep-lying complex structure mineral deposits.

REFERENCES

1. Leontiyev A. N. 1975, *Deyatel'nost'. Soznaniye. Lichnost'* [Activity. Consciousness. Personality], Moscow, 304 p.
2. Rubinstein S. L. 1976, *Chelovek i mir. Problemy obshchey psikhologii* [Man and the world. Problems of General Psychology], Moscow, p. 253–381.
3. Rubinstein S. L. 1997, *Izbrannyye filosofsko-psikhologicheskiye trudy: osnovy ontologii, logiki i psikhologii* [Selected philosophical and psychological works: the foundations of ontology, logic and psychology], Moscow, 462 p.
4. Iliyenkov E. V. 1984, *Chto zhe takoye lichnost'? S chego nachinayetsya lichnost'* [What is a personality? Where does the personality begin], Moscow, pp. 319–358.
5. Stepansky V. I. 1991, The properties of subjectivity as a prerequisite for a personal form of communication. *Voprosy Psikhologii* [Psychology Issues], No 5. pp. 25–27. (In Russ.)
6. Tatenko V. A. 1995, The subject of mental activity: the search for a new paradigm. *Psikhologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], vol. 16, No 3. pp. 23–34. (In Russ.)
7. Petrovskiy V. A., Ognev A. S. 1996, *Osnovnyye polozheniya sub'yektogeneza* [Fundamental principles of subjectogenesis], Yearbook of the Russian Society of Psychologists. Moscow, vol. 2, issue 1. pp. 11–12.
8. Uvarov E. A. 2005, Subject activity as a leading factor in self-development. *Zhurnal prikladnoy psikhologii* [Journal of Applied Psychology], No 1. pp. 2–20. (In Russ.)
9. Lepskiy V. E. 2009, *Sub'yektno-orientirovanny podkhod k innovatsionnomu razvitiyu* [Subject-oriented approach to innovative development], Moscow, 208 p.

✉ lapaeva@yandex.ru

 <http://orcid.org/0000-0002-8840-3327>

10. Temnitsky A. L. 2011, Independence in work as a factor in the formation of subjectivity of workers in Russia. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological studies], No 12. pp. 35–43. (In Russ.)
11. Leshkevich T. G. 2012, The problem of subjectivity and the subjectless state of Russia in the context of the eco-economocentricity of the modern era. *Nauchnaya mysl' Kavkaza* [Scientific thought of Caucasus], No 2. pp. 12–20. (In Russ.)
12. Korel L.V., Kombarov V. Yu. 2012, The subject of labor at an industrial enterprise (experience in a sociological study of engineering workers). *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological studies], No 10. pp. 3–11. (In Russ.)
13. Golenkova Z. T., Igithanyan E. D. 2012, Status characteristics of workers in Russia. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological studies], No 12. pp. 50–56. (In Russ.)
14. Ageeva N. A. 2015, The problem of subjectivity in the context of scientific and technological development. *Sovremennyye nauchnyye issledovaniya i innovatsii* [Modern scientific researches and innovations], No 4. P. 4. (In Russ.) URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/04/46411>
15. Pak L. G. 2009, Category of subjectivity in the context of socialization of personality. *Sibirskiy pedagogicheskiy zhurnal* [Siberian Pedagogical Journal], pp. 32–40. (In Russ.)
16. Subjectivity. Wikipedia site <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>
17. Kvasha V. A. 1999, *Sotsial'no-ekonomicheskaya norma i yeye rol' v stanovlenii predel'noy sotsi-al'noy poleznosti* [Socio-economic norm and its role in the formation of marginal social utility], PhD thesis, Yaroslavl, 192 p.
18. Plakhov V. D. 1985, *Sotsial'nyye normy: filosofskiy osnovaniya obshchey teorii* [Social norms: philosophical foundations of a general theory], Moscow, 252 p.
19. Plakhov V. D. 2011, *Norma i otkloneniye v obshchestve. Filosofsko-teoreticheskoye vvedeniye v so-tsi-al'nuyu etologiyu* [Norm and deviation in society. Philosophical and theoretical introduction to social ethology], Saint-Petersburg, 775 p.
20. Urvantsev B. A. 1991, *Poryadok i normy* [Order and norms], Moscow, 240 p.
21. Sidorenko N. I. 1995, *Sotsial'nyye normy i regulyatsiya chelovecheskoy deyatel'nosti* [Social norms and regulation of human activity], Moscow, 182 p.
22. Kuznetsova N. V. 1989, *Sotsial'no-ekonomicheskaya priroda norm truda i osnovnyye napravleniya ikh sovershenstvovaniya* [Socio-economic nature of labour standards and the main directions of their improvement], 159 p.
23. Fedyayeva N. D. 2011, *Normy v prostranstve yazyka* [Norms in the field of language], 172 p.
24. Devyatko I. F. et al.; ed by I.F. Devyatko, R.N. Abramov, I.V. Katerny. 2017, *Normy i moral' v sotsiologicheskoy teorii: ot klassicheskikh kontseptsiy k novym ideyam* [Norms and morality in sociological theory: from classical concepts to new ideas], 288 p.
25. Asoskov A. V. 2011, *Normoobrazuyushchiye faktory, vliyayushchiye na sodержaniye kollizionnogo regulirovaniya dogovornykh obyazatel'stv* [Normative factors influencing the content of conflict regulation of contractual obligations], PhD thesis, Moscow, 545 p.
26. Malinin S. V. 2000, *Upravleniye normirovaniyem truda v proizvodstvennom sektore ekonomiki* [Management of labour standards in the manufacturing sector of the economy], PhD thesis, Moscow, 154 p.
27. Bychin V. B., Zabelina O. V. 2013, Labor Organization in Industry: Analysis of Development Trends. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tver State University], No 33. Issue 21. pp. 135–141. (In Russ.)
28. Odegov Yu. G., Galiakhmetov R. A., Malinin S. V. et al. 2016, *Normirovaniye truda: ot teorii k praktike primeneniya na sovremennom predpriyatii* [Labor rationing: from theory to application practice in a modern enterprise]. Izhevsk, 600 p.
29. Malinin S. V., Bakhtizina A. R., Startsev G. N. 2016, Methods of labor standardization in the coordinate system of modern production. *Vestnik UGNTU* [Bulletin USPTU. Science, education, economy. Series economy], No 3 (17). pp. 90–101. (In Russ.)
30. *Normirovaniye truda: sovremennyye problemy pravovogo regulirovaniya* [Rationing of labor: modern problems of legal regulation. Scientific electronic archive]. URL: <http://econf.rae.ru/article/7642>
31. Lapaeva O. A. 2019, Rationing of labor activity of employees of a mining enterprise: principles and methods. *Izvestiya UGGU* [News of the Ural State Mining University], issue 2(54), pp. 146–158. (In Russ.) [https://doi.org/10.21440/2307-2091-2-146-158](https://doi.org/10.21440/2307-2091-2019-2-146-158)
32. 2019, *Upravleniye personalom v Rossii: 100 let posle revolyutsii. Kn. 5* [Human Resource Management in Russia: 100 years after the revolution. Book 5], ed. by I. B. Durakova, Moscow, 290 p. www.dx.doi.org/10.12737/monography_5abca90a5888e5.47781448
33. Neshitov A. S. 2016, *Ekonomicheskoye razvitiye Rossii: nastoyashcheye i budushcheye. Otsenka ekonomicheskikh reform za 25-letniy period* [Economic development of Russia: present and future. Assessment of economic reforms over a 25-year period. Theory of crises and reproduction. The revival of the economic potential of Russia], 320 p.
34. Martynov A. V. 2016, *Sistemnaya transformatsiya ekonomiki i obshchestva* [Systemic transformation of the economy and society], 208 p.
35. Tsvetkov V. A., Sukharev O. S. 2017, *Ekonomicheskii rost Rossii: novaya model' upravleniya* [Economic growth of Russia: a new management model], Moscow, 352 p.
36. Fedorov A.V., Velikoselsky A.V., Lapaeva O. A. 2019, *Obespecheniye dolgovremennoy zhizne-sposobnosti ugledobyvayushchego proizvodstvennogo ob'yedineniya* [Provision of long-term viability of a coal-mining production association], 280 p.
37. Maksimova K. V. 2015, Features of the development of corporate culture in organizations of modern Russia. *Sotsial'no-ekonomicheskkiye issledovaniya, gumanitarnyye nauki i yurisprudentsiya: teoriya i praktika* [Social and economic research, humanities and jurisprudence: theory and practice], No 4. pp. 49–54. (In Russ.)
38. Kibanov A. Ya. 2013, Development of the theory and practice of personnel management of an organization (historical view). *Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia], vol. 2, No 3 (6). pp. 6–8. (In Russ.)
39. Sukharev O. S. 2016, *Institutional Economic Theory of Property and Economic Reforms*. Moscow, 128 p.
40. Sukharev O. S. 2017, *Institutsional'naya ekonomicheskaya teoriya i yeye prilozheniya* [Institutional economic theory and its applications] Materials of a scientific seminar, ed. by Sukharev O. S. Moscow, 204 p.
41. Sukharev O. S. 2019, *Ekonomicheskaya teoriya evolyutsii institutov i tekhnologiy* [Economic theory of the evolution of institutions and technologies], Moscow, 312 p.
42. Sukharev O. S., Palash S. V. 2016, *Disfunktsii ekonomicheskikh sistem i upravleniya* [Dysfunctions of economic systems and management], Moscow, 304 p.
43. Sukharev O. S. 2018, *Elementy teorii samorazvitiya ekonomicheskikh sistem: instituty, agenty, sektory, region* [Elements of the theory of self-development of economic systems: institutions, agents, sectors, regions], Moscow, 351 p.
44. Nikolskiy P. A. 2016, *K voprosu o zatrudneniyakh pri izuchenii ekonomicheskoy yavleniy* [On the issue of difficulties in the study of economic phenomena], 200 p.
45. Sukharev O.S. 2019, Economic theory of consumption: types, properties and utility of goods. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii* [Journal of Economic Theory], vol. 16, No 1. pp. 60–74. (In Russ.)
46. Arrow K. 2004, *Social Choice and Individual Values*. Moscow, 204 p.
47. Seo S. N. 2017, The Theory of Public Goods and Their Efficient Provisions. *The Behavioral Economics of Climate Change*. pp. 33–64. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-811874-0.00002-7>
48. Tamai T. 2018, Dynamic provision of public goods under uncertainty. *Economic Modelling*. Vol. 68. pp. 409–415. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2017.08.008>
49. Makarov A. M., Kravchuk I. L., Korkina T. A., Galkin A. V., Zakharov S. I., Khazhiev V. A. 2017, Supervisor and program of his activities. Open cast mining in the XXI century: results, problems and development prospects. *Gornyy informatsionno-analiticheskiy byulleten'* [Mining informational and analytical bulletin], vol. 1, No 12, Moscow, pp. 327–334. (In Russ.)
50. Galkin V. A. 2010, NIOGR: development strategy and stages of its implementation. *Ugol' [Coal]*, No 6. pp. 38–43. (In Russ.)