

DOI: 10.12731/2218-7405-2014-5-24

УДК 331.103.15

РАБОЧЕЕ МЕСТО КАК ОБЪЕКТ УЧЕТА НА УГЛЕДОБЫВАЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ

Кулецкий В.Н., Трофимова И.Д.,
Коркина Т.А., Лапаева О.А., Шивырялкина О.С.

В статье представлен подход к оценке эффективности рабочего места на угледобывающем предприятии на основе комплексного его рассмотрения в трех аспектах: организационно-технологическом, социально-трудовом и организационно-экономическом. В соответствии с указанными аспектами даны определения рабочего места: как элемента организации производства, трудового процесса и организационно-экономических отношений. Представлена структура рабочего места как объекта учета, включающая: целевую функцию, субъект труда, средства труда, предмет труда.

Определены показатели, характеризующие результаты, получаемые на рабочем месте, и затраты на его функционирование.

Представлен опыт организации пообъектного учета эффективности рабочих мест в ОАО «Разрез Тугнуйский».

Ключевые слова: рабочее место; внутрипроизводственные резервы; система учета; оценка рабочего места; угледобывающее предприятие.

WORKPLACE AS AN OBJECT OF ACCOUNTING AT COAL MINES

Kuletskoy V.N., Trofimova I.D.,
Korkina T.A., Lapaeva O.A., Shivryalkina O.S.

The paper presents an approach to evaluating the effectiveness of the workplace on the coal-mining enterprise based on an integrated consideration of three aspects: organizational, technological, social, labor, organizational and economic. In accordance with the definition given to aspects of the workplace: as part of the organization of production, the labor process, organizational and economic relations. Shows the structure of the workplace as an object of accounting, including: objective function, the subject of labor, means of labor, the subject of labor.

Defined parameters describing the results obtained in the workplace, and the cost of its operation.

The experience in the organization poobektnogo accounting efficiency in the use of jobs in the "Cut Tugnuisky."

Keywords: workplace; internal reserves; accounting system; assessment of the workplace; coal mining company.

Рабочее место: понятие и подходы к оценке эффективности

Создание и увеличение эффективных (высокопроизводительных) рабочих мест как народно-хозяйственная задача законодательно была закреплена в качестве инициативы в Указе президента РФ «О долгосрочной государственной экономической политике» (май, 2012 г.).

Согласно оценкам, в 2011 г. количество высокопроизводительных рабочих мест в России составляет 17,9 млн или 26% от всех имеющихся в экономике рабочих мест. Потребность в ежегодном создании рабочих мест в стране составляет примерно 1,6 млн рабочих мест, или 2,1% от экономически

активного населения (ЭАН) [7,8]. По оценкам специалистов, данный показатель реалистичен и подтверждается примерами развивающихся стран БРИК: в 2000-2005 гг. Индия ежегодно создавала 11,3 млн высокопроизводительных рабочих мест (2,4% от ЭАН), Китай в 2006-2010 гг. – 55 млн (1,7% ежегодно), Бразилия в 2002-2010 гг. – 15 млн рабочих мест (1,9 %) [7,8].

Целенаправленное повышение производительности на основе выявления, оценки и использования на каждом рабочем месте внутрипроизводственных резервов становится необходимым условием повышения конкурентоспособности российских угледобывающих предприятий (УДП).

Известно, что рабочее место играет важную роль в экономике предприятия и его структурных подразделений, в силу следующих обстоятельств:

1) рабочее место является первичным образованием организации/предприятия [20];

2) из совокупности рабочих мест, объединенных организационно-технологическим укладом¹, складывается внутренняя среда организации, определяющая поведение работников;

4) произведенная прибыль предприятия складывается из совокупности финансово-экономических результатов, полученных на отдельных рабочих местах;

5) количественные и качественные характеристики рабочих мест определяют спрос и предложение на внешнем и внутреннем рынках труда;

6) рабочее место выступает первичным звеном в цепи разделения и кооперации труда, координации и взаимосогласования элементов производственного, технологического и трудового процессов;

¹ Организационно-технологический уклад - система производственных отношений и связей, определяющая взаимодействие персонала и набор используемых им методов и средств в процессе создания и реализации продуктов (услуг) [3].

7) персонал предприятия, организации распределен по рабочим местам, а структура, оснащенность, функционально-технологические и другие характеристики рабочих мест формируют требования к персоналу и определяют его количественные и качественные параметры;

б) управление производством, экономикой и персоналом предприятия осуществляется через управление рабочими местами [1,2,6,9,10,21,23].

Однако рабочее место по своему содержанию является не только местом соединения человеческого труда и объектов труда. Оно является местом реализации социальных отношений, институтов и проявления индивидуальности и личности [20].

С учетом особенностей трудового процесса на угледобывающем предприятии можно утверждать, что в процессе труда на рабочем месте обязательно происходит ряд явлений социального, психологического, организационного и экономического характера, влияющих на формирование внутренней среды предприятия в целом и его организационно-технологического уклада в частности.

По сути, каждое рабочее место включает в себе возможности самореализации человека, а так же возможности удовлетворения тех его потребностей, которые возникают в процессе производственного взаимодействия работника в системе отношений, формирующихся на предприятии (рис. 1).



Рис. 1. Виды отношений субъектов предприятия [3]

Готовность субъекта к взаимодействию определяется его отношением к этому процессу, которое обусловлено сложившейся на основе имеющейся информации оценкой субъектом результата этого взаимодействия. Определяющим критерием такой оценки является степень реализации интереса субъекта [3].

Опросы, в которых приняло участие 300 менеджеров всех уровней управления, проведенные в 2001-2006 гг. на угледобывающих предприятиях Кузбасса, позволили определить структуру интересов персонала и возможности их реализации (табл. 1). Уровень заработной платы является первоочередным интересом, очень высоко оценивается и возможность ее роста. Социальная защищенность, обеспечение безопасных условий труда и сохранение рабочего места также имеют высокий приоритет, но возможность реализации этих интересов на предприятии видят только 35-75% опрошенных.

Таблица 1

Интересы работников и возможности их реализации [3]

Приоритет интереса	Возможность реализации, %
1. Уровень оплаты труда	60-90
2. Социальная защищенность	40-70
3. Сохранение своего рабочего места	50-75
4. Обеспечение безопасности труда	35-60
5. Возможности профессионального роста	1-25

Необходимо отметить еще один важный аспект рассмотрения рабочего места: организация также понимается как рабочее место. Обычная трактовка организации ее персоналом: «организация – это место работы», т.е. наблюдается идентификация места работы и рабочего места. Было замечено, что согласно этому пониманию организации наделяются характеристиками, которые указывают на отношение к ним как к коллективному рабочему месту: порядок (хороший порядок или наоборот); соблюдение персоналом правил безопасности и бережливости; компетентность менеджмента; надежность исполнения обязательств перед клиентом и т.д. [20]. Такое понимание отражается на установках и ценностях, регулирующих организационное поведение персонала, и формирует соответствующую организационную культуру и в конечном итоге систему отношений.

Указанные обстоятельства приводят к необходимости анализа различных подходов к изучению рабочего места, следовательно, и критериев оценки результатов его функционирования (табл. 2).

Таблица 2

**Генезис теории и практики оценки рабочих мест в зарубежных
 экономических исследованиях (разработано по данным [23])**

Период	Автор	Основные положения
Начало 1880-х гг.	Фредерик У.Тейлор	Изучая пути повышения производительности труда компании Midvale Steel, пришел к тому, что оценка рабочих мест является первой и основной частью конструирования системы оплаты труда, построенной на принципе «оплата за сложность и значимость работы»
1901 г.	Э.О. Гриффенхаген	Предложил классификацию рабочих мест и применил ее для оплаты труда в общественном секторе г.Чикаго (метод классификации рабочих мест I&I)
1923 г.	Барух	Конгресс США на основании результатов исследования принял Закон о классификации рабочих мест. На базе предложенной классификации Барух разработал тарифные разряды заработной платы
1920-30е гг.	Ю. Бенге, М. Лотт и Басс	Ввели в оценку рабочих мест революционное понятие компенсируемых факторов. Компенсируемые факторы – это доступные измерению требования к рабочим местам, являющиеся универсальными для различных видов деятельности. Бенге идентифицировал 5 компенсируемых факторов – требования к знаниям, требования к навыкам, физические требования, ответственность и условия труда. Лотт предложил 15 факторов, а Басс ограничился тремя – навыками, ответственностью и условиями труда. Используя результаты исследований три основных изготовителя электротехнического оборудования в США – Western Electric, General Electric и Westinghouse разработали систему (план) оценки рабочих мест для электротехнической индустрии – NEMA, в котором использовались 4 универсальных компенсируемых фактора – навыки, усилия, ответственность и условия рабочего места. План NEMA приняла для использования Национальная ассоциация металлургической отрасли. Этот план, претерпевший за истекший период времени только второстепенные изменения является широко используемым в других отраслях экономики и странах мира и в настоящее время
1940-50е гг.	Эдвард Н. Хей	Разработал метод профильных табличных руководств по оценке рабочих мест, который, несмотря на его сложность, в настоящее время относится к числу наиболее популярных из всех используемых методов оценки рабочих мест. Хей использовал для оценки факторы: знания; умения, решение проблем,

		ответственность
1963 г.		В США был издан Закон о равной оплате (The Equal Pay Act – EPA), требующий равной оплаты за равную работу, выполнение которой требует равных навыков, равных усилий и равной ответственности при одинаковых условиях труда. С введением этого закона в силу для любой организации стало еще более важно разрабатывать такую практику определения заработной платы, которая не только обоснована с точки зрения работников, но и может быть защищена в суде. Кроме этого данным законом правительство США одобрило применение при оценке рабочих мест четырех универсальных компенсируемых фактора: навыки, усилия, ответственность и условия труда
1977 г.		Комиссией Гражданской службы США был разработан метод оценки рабочих мест, включающий рассмотрение 9 компенсируемых факторов, который стал известен как система факторной оценки (FES). В истекший период метод FES доказал свою пригодность, практичность и является популярным прежде всего в США
1950-е гг.	Элиот Джеквис	Предложил способ оценки значимости работы (метод временного промежутка свободы действий - TSD): различия в значимости рабочих мест устанавливаются различиями ответственности, требуемой при выполнении работы на данных рабочих местах. При этом ответственность определяется временным промежутком свободы действий, которым работники располагают при выполнении своей работы. Метод TSD нашел ограниченное применение, и только в компаниях, имеющих рабочие места, выполнение работы на которых в первую очередь опирается на знания
1970 г.	Паттерсон и Хазбэнд	Для оценки рабочих мест предложили метод полос решений (DBM): значимость рабочего места для организации непосредственно связана с требованиями принятия решения в рамках этого рабочего места. Фактор принятия решения является ключевым и единственным. Метод DBM включает в себя шесть полос решений (от А до F), которые выстраиваются одна над другой. Каждая полоса решения соответствует определенному роду решения: политическому, технологическому, операционному и т.д.
1971 г.	Чарльз	Предложил использовать для оценки рабочих мест единственный универсальный компенсируемый фактор – решение проблем. Результатом применения метода - ранжирование рабочих мест с использованием матричного подхода. На основе анализа матрицы подразделений организации устанавливается порядок важности всех ее рабочих мест.

1990-е гг.	Бернард Ингстер	Предложил метод оценки рабочих мест по стержневыми и вторичными факторами. В качестве стержневых факторов применены три универсальных фактора: знания, сложность, ответственность. Каждый из этих стержневых факторов определяется далее вторичными факторами. При оценке конкретного рабочего места применяются соответствующие ему вторичные факторы
------------	------------------------	--

Таким образом, эволюция систем оценок рабочих мест имеет богатую, почти полуторавековую историю и свидетельствует о том, что идет непрерывный поиск наилучшей системы оценки рабочих мест, позволяющей минимизировать субъективность и повысить объективность оценки.

Традиционным и наиболее разработанным является организационно-технологический подход к оценке рабочего места, рассматривающий его с двух сторон: как первичное звено структуры предприятия, которое наряду с более крупными подразделениями является объектом организации труда и как часть производственного процесса структурного подразделения предприятия, организации, оснащенная необходимыми материально-техническими средствами, закрепленными для выполнения отдельных производственных операций в соответствии с единым технологическим процессом [1,2,6,9,10,16, 21,22].

Социологический подход к рассмотрению рабочего места связан с содержательностью и привлекательностью выполняемых на рабочем месте функций, степенью монотонности и тяжести труда, долей физического и умственного, творческого труда, уровнем механизации и автоматизации труда, наличием на рабочем месте определенных условий труда, степенью их безопасности и комфортности. То есть рабочее место – это своего рода личное пространство человека, на обустройство которого он может влиять, приспособлять под свои способности и реализуемый функционал в тех пределах, которые будут позволять достигать требуемые результаты и не будут

препятствовать нормальному ходу технологического процесса [1,2,6,9,10,21,20,22].

С экономической точки зрения рабочее место рассматривается как первичный источник получения прибыли, обусловленной превышением дохода от его использования над затратами на его создание и поддержание в функционирующем состоянии. Состояние, оснащенность, технологичность рабочего места указывают на его значимость для организации, определяет требования к квалификации работника, его уникальность, включенность в основные и вспомогательные технологические процессы, что формирует понятие стоимости рабочего места. В связи с этим, чем дороже стоит рабочее место, тем большие требования предъявляются к работнику, который на нем трудится [20].

Несмотря на многогранность рассмотрения исследователями функций, содержания и роли рабочего места на предприятии сохраняется актуальность развития научно-методической базы оценки эффективности его использования.

Рабочее место в системе учета угледобывающего предприятия

По мнению руководителей и специалистов горнодобывающих предприятий, 67 % проблем, из-за которых возникают потери времени и ресурсов непосредственно на рабочих местах, связаны с качеством системы учета [12,13]. Основная причина в том, что в существующей системе управления предприятием рабочее место рассматривается менеджментом преимущественно как элемент организации производства и трудового процесса, и недостаточно уделяется внимание организационно-экономическому аспекту (рис. 2). Это приводит к тому, что в системе учета рабочее место представлено не в комплексе, а отдельными зачастую не связанными между собой характеристиками.

С учетом всех перечисленных аспектов **рабочее место как объект хозяйственного учета** представляет собой минимальный элемент производственно-хозяйственной деятельности угледобывающего предприятия,

характеризующийся определенной стоимостью и предназначенный для производства продукции/услуги требуемого для потребителя качества.

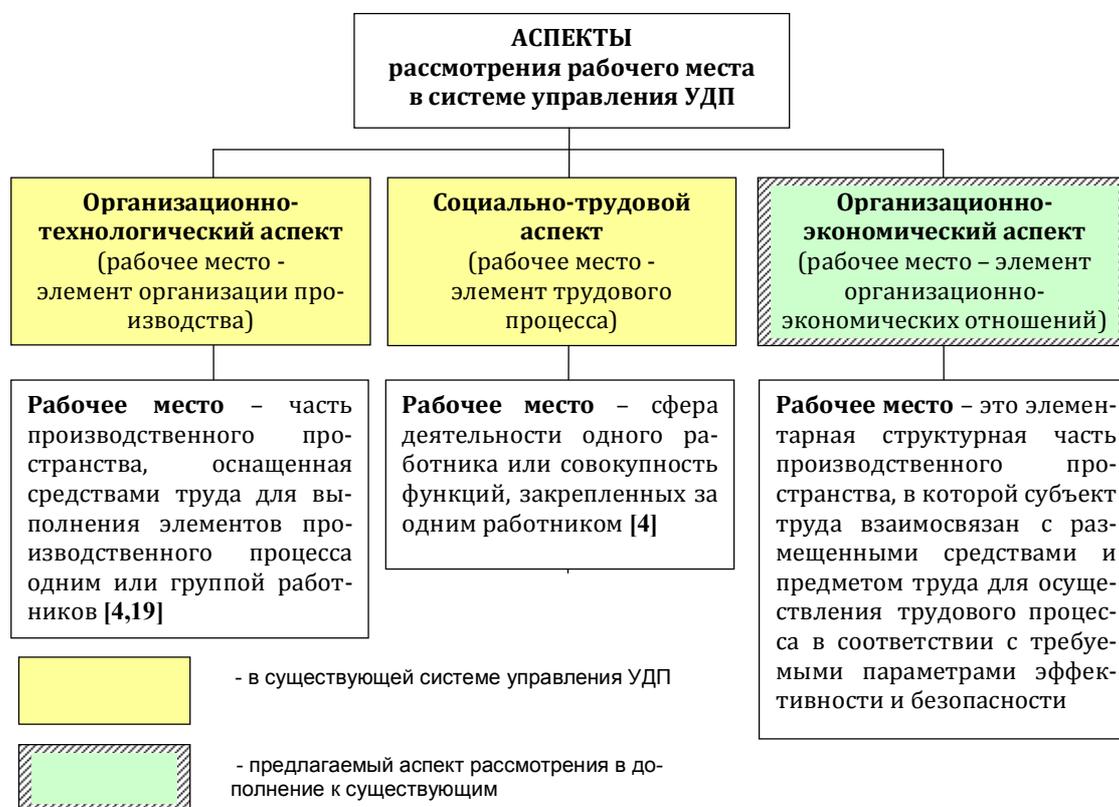


Рис. 2. Аспекты рассмотрения рабочего места в системе управления угледобывающим предприятием

Как же оценить эффективность рабочего места?

Анализ методических разработок по оценке эффективности рабочих мест показал, что методики используются разные, однозначной и общепринятой методики оценки эффективности рабочих мест на уровне предприятия нет.

Показатели, позволяющие идентифицировать эффективные (высокопроизводительные) рабочие места, рассчитываются в основном на уровне субъектов федерации с учетом занимаемого предприятием сектора экономики и основного вида деятельности. При этом для предприятий производственного сектора в качестве критерия используется «добавленная стоимость в расчете на одно замещенное рабочее место», для предприятий

сектора услуг – «среднемесячная начисленная заработная плата» в расчете на одного работника с учетом индекса потребительских цен [8,16,17].

По оценкам экономистов [8] применяемая методика требует доработки в части:

- обоснования целесообразности использования различных подходов для оценки рабочих мест, как в секторе услуг, так и секторе производства;

- обоснования целесообразности использования добавленной стоимости как критерия оценки рабочих мест на предприятиях производственного сектора, который имеет ограниченное применение, не является базовым показателем в экономике предприятия и имеет специфическую методику расчета;

- уточнения содержательного значения показателей оценки рабочих мест: динамика показателей должна отражать экономию, как живого, так и овеществленного труда;

- использования показателей оценки эффективности рабочих мест при внутрипроизводственном планировании производственной деятельности предприятия в целом и его структурных подразделений.

Для определения показателей эффективности рабочего места на уровне предприятия необходимо на базе системного подхода определить структуру рабочего места, которая включает: целевую функцию, субъект труда, средства труда, предмет труда, находящихся во взаимодействии друг с другом.

Целевая функция рабочего места – производство продукции/услуги с требуемыми параметрами качества и приемлемым уровнем затрат.

Субъект труда – работник, осуществляющий трудовую функцию с целью производства продукции/услуги.

Средства труда – оборудование, инструменты, приспособления и материалы, необходимые для производства работником продукции/услуги с требуемыми параметрами качества.

Предмет труда – то, на что работник воздействует создавая продукцию/услугу (угольный пласт; горная масса; деталь, подлежащая ремонту и т.п.).

Рассмотрение рабочего места как элемента организационно-экономических отношений в совокупности с организационно-технологическим и социально-трудовым аспектами позволяет работникам и руководителям оценивать рабочее место не только как «место возникновения затрат», но и как источник доходов предприятия, объект инвестирования. То есть рабочее место можно рассматривать как социально-экономическую систему микроуровня, входящую в другие социально-экономические системы (производственное подразделение, предприятие, РПО, регион, государство).

Угледобывающее предприятие как социально-экономическая система представляет собой упорядоченную совокупность запасов полезных ископаемых, капитала и субъектов, взаимодействующих в процессе углепроизводства с целью достижения как общих целей предприятия, так и индивидуальных целей каждого субъекта (рис. 3).

Трансформируя это содержание понятия на рабочее место с учетом его структуры и предназначения на угледобывающем предприятии, получаем, что ценность рабочего места как части социально-экономической системы УДП, элемента организации производства, трудового процесса и организационно-экономических отношений заключается в том, чтобы соответствовать потребностям собственника предприятия, руководителей и работников в части реализации целевой функции предприятия – производство конкурентоспособной продукции с приемлемым уровнем эффективности использования труда и капитала [11].

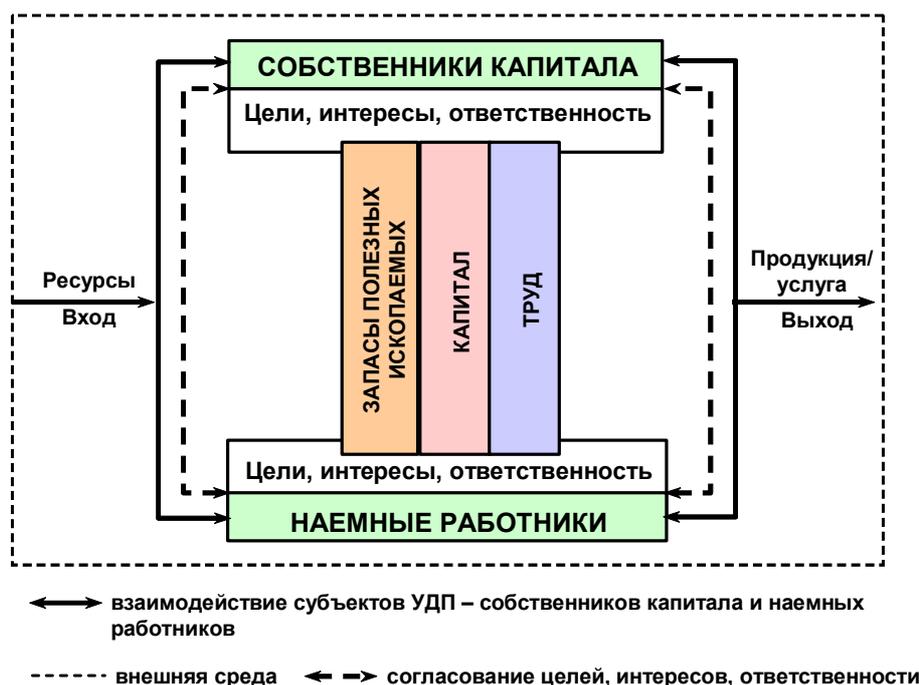


Рис. 3. Схема угледобывающего предприятия как социально-экономической системы [3]

В существующей на сегодняшний день практике оценки эффективности рабочих мест больше внимания уделяется социально-психологическим и эргономическим факторам, определяющим ценность рабочего места для работника. Экономическому аспекту уделяется внимания существенно меньше, отсутствует методическое обеспечение процесса построения и внедрения в практику работы эффективных систем оценки, ориентированных на современные научные теории и инновационные модели развития [14]. Кроме того, существуют два обстоятельства, затрудняющие разработку методики оценки рабочего места – субъективное понимание рабочего места (рабочее место ассоциируется с ФИО работника) и объективно необходимое разделение труда в пределах предприятия, которые создают условия для формирования неэффективной социально-психологической среды. Это проявляется в субъективной оценке руководителями значимости отдельного рабочего места как источника льгот, прав на использование ресурсов.

Нормализовать социально-психологическую среду и тем самым снизить вероятность возникновения трудовых конфликтов при оценке эффективности рабочих мест, на наш взгляд, позволит проработка и освоение каждым работником своего функционала в соответствии с целями и задачами развития предприятия.

Чтобы определить эффективность рабочего места на предприятии, целесообразно соизмерить три величины:

- а) стоимость затрат на создание рабочего места;
- б) стоимость затрат на его сохранение/поддержание;
- в) величину продукта/услуги, произведенного на этом рабочем месте.

С экономической точки зрения приоритет той и/или иной величины формирует соответствующие методические подходы к определению ценности, которые условно можно разделить на:

- затратный, где ценность определяется совокупностью расходов на создание и функционирование рабочего места;
- результативный, основанный на оценке отдачи от понесенных на создание рабочего места расходов.

Затратный подход предполагает, что ценность может быть определена путем суммирования затрат на создание, сохранение и поддержание рабочего места.

Результативный подход к определению ценности ориентирован на измерение результатов с учетом не только компенсации понесенных в прошлом затрат, но и возможности решения задач повышения эффективности использования труда и капитала на рабочем месте; развития, совершенствования всех составляющих рабочего места: работника, средств труда, предмета труда.

При формировании на предприятии системы учета, позволяющей оценивать эффективность рабочего места, могут быть использованы показатели, представленные на рисунке 4.

Для оценки рабочего места как элемента организационно-экономических отношений в ОАО «Разрез Тугнуйский» начиная с 2011 г. силами финансово-экономической службы ведется работа по созданию системы пообъектного учета использования оборудования и труда персонала [18].

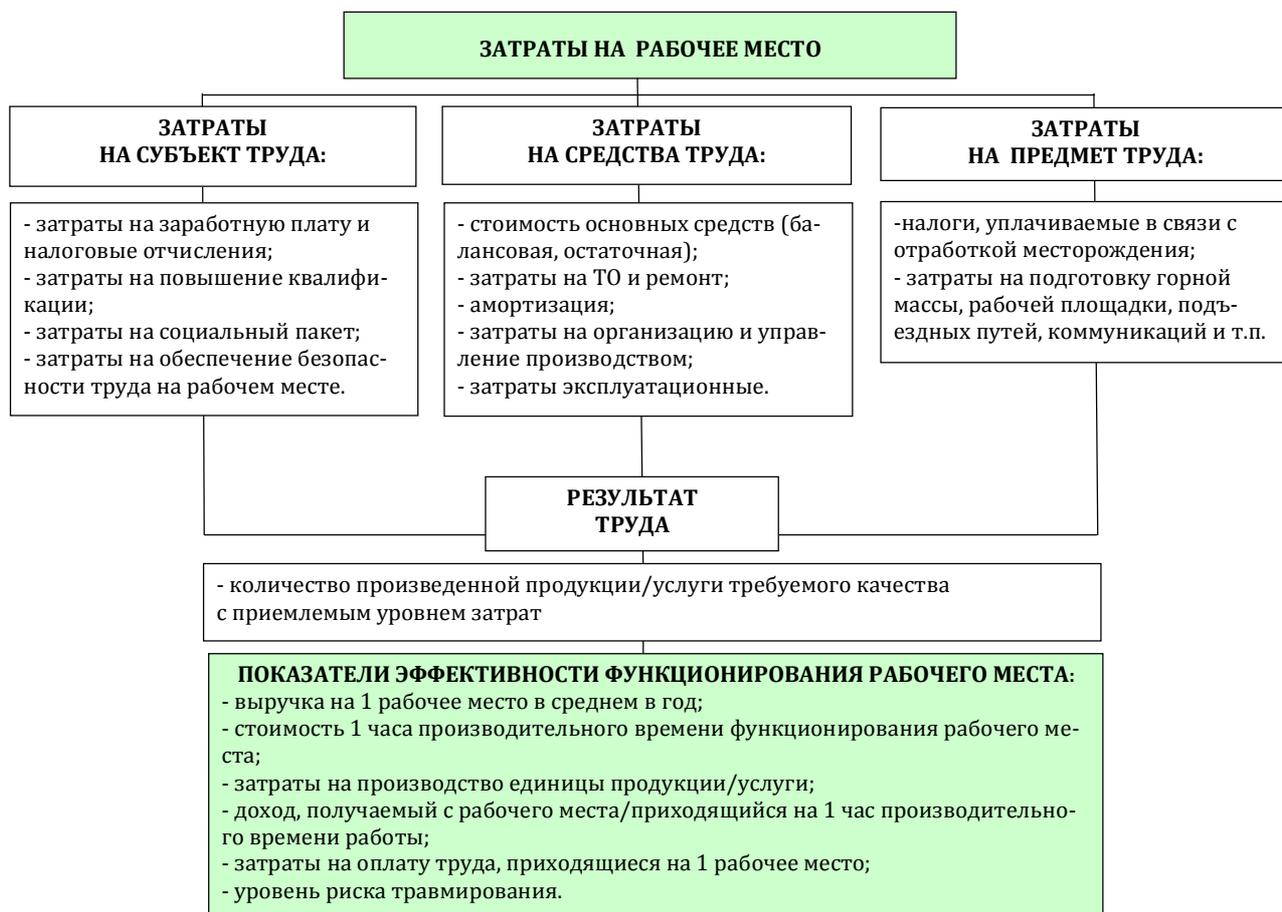


Рис.4. Показатели экономической оценки рабочего места

Основной замысел формируемой на разрезе системы учета заключается в том, чтобы, во-первых, принципиально изменить качество предоставляемой информации – согласованных между собой сведений о состоянии объектов управления, адекватных управленческим задачам и используемых для реализации руководителями и специалистами своего функционала, направленного на достижение целей развития предприятия. Во-вторых, необходимо сформировать понимание и принятие менеджментом того, что доходность рабочего места является основным требованием, обеспечивающим

существование и развитие предприятия. В-третьих, сделать результаты оценки эффективности рабочих мест доступными для ознакомления и анализа трудовым коллективам производственных подразделений для вовлечения их в процесс непрерывных улучшений, поиск и реализацию резервов производства.

В настоящее время в качестве пилотного объекта учета эффективности выбраны рабочие места водителей технологического транспорта – карьерные автосамосвалы.

На основе данных системы учета разреза осуществляется мониторинг значений показателей, характеризующих рабочее место водителя автосамосвала (табл. 3).

Таблица 3

**Показатели оценки рабочих мест водителя автосамосвала в
 ОАО «Разрез Тугнуйский» (данные за 2012 г.)**

Показатель	Среднее значение показателя за месяц	
	min	max
1	2	3
1. Транспортирование горной массы автосамосвалами марки БелАЗ 7530		
1. Затраты ресурсов на 1 ткм, руб./ткм	4,2	25,6
2. Производительное время работы, маш-ч	284	503
3. Стоимость 1 ч производительной работы автосамосвала, руб./ч	4,46	23,61
4. Зарплата на 1 ч производительной работы, руб./ч	0,56	0,72
5. Затраты на ТО и ремонты на 1 ч производительной работы, руб./ч	0,01	1,88
2. Транспортирование горной массы автосамосвалами марки БелАЗ 75131		
1. Затраты ресурсов на 1 ткм, руб./ткм	5,3	21,4
2. Производительное время работы, ч	56	486
3. Стоимость 1 ч производительной работы автосамосвала, руб./ч	5,09	16,56
4. Зарплата на 1 ч производительной работы, руб./ч	0,78	2,35

5. Затраты на ТО и ремонты на 1 ч производительной работы, руб./ч	0,19	30,3
3. Транспортирование горной массы автосамосвалами марки TEREX TR 100		
1. Затраты ресурсов на 1 ткм, руб./ткм	4,7	15,5
2. Производительное время работы, ч	210	475
3. Стоимость 1 ч производительной работы автосамосвала, руб./ч	3,7	11,35
4. Зарплата на 1 ч производительной работы, руб./ч	0,48	0,75
5. Затраты на ТО и ремонты на 1 ч производительной работы, руб./ч	0,31	0,59

Как видно из представленных в таблице 3 данных наибольшее различие в min и max значениях показателей наблюдается по машинам марки БелАЗ 7530 по затратам на техобслуживание и ремонт – 188 раз, при этом по заработной плате на 1 ч производительной работы отличие минимальное – 1,28 раза. Наиболее затратную услугу оказывает БелАЗ 7530 – 25,6 руб./ткм и 23,61 руб./1 ч производительной работы. Наибольшую заработную плату за 1 ч производительной работы можно получить работая на БелАЗах 75131 - 2,35 руб., при этом стоимость обеспечения 1 часа производительной работы этой марки машины обходится предприятию в 30,3 руб./ч, т.е. дороже чем других (по max значениям) в 16,1 раза в сравнении с БелАЗом 7530 и в 51,3 раза – с TEREX TR 100.

Существенный разброс показателей характеризует возможности (резервы) предприятия как социально-экономической системы в части повышения эффективности каждого рабочего места.

Осуществляя регулярную оценку рабочих мест с использованием этих показателей можно определить тенденцию в росте или снижении их ценности для:

- горнотранспортного участка, на котором они организованы с целью оказания услуги по транспортированию горной массы;

- работников, которые на этих местах осуществляют трудовую деятельность и получают оплату труда;

- собственника, вложившего средства в их создание на данном предприятии и ожидающего возврата с прибылью.

Информация о рабочих местах, накапливаемая в системе хозяйственного учета угледобывающего предприятия, реализуется в механизмах управления развитием предприятия и является для руководителей и специалистов руководством к конкретным действиям по изменению организации труда на участке, в службе, отделе с целью выхода предприятия на требуемый уровень эффективности и безопасности функционирования [8].

Таким образом, рассмотрение рабочего места как объекта учета, имеющего определенный уровень эффективности, позволяет: определять рабочие места, формирующие доходы/убытки; оценивать целесообразность сохранения в текущих и долгосрочных периодах конкретного рабочего места в структуре предприятия, а также в соответствии с целями предприятия и информационными потребностями менеджмента сформировать необходимую систему учета для выбора рациональных вариантов развития предприятия.

Список литературы

1. Бычин, Б.В., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов/ Под ред. Ю.Г. Одегова – М.: Изд-во «Экзамен», 2003.

2. Галкин, В.А. Опыт развития отраслевого института / А.М. Макаров, И.Л. Кравчук, А.В. Соколовский // Уголь. -2014. - № 7. – С. 4-10.

3. Галкина, Н.В. Социально-экономическая адаптация угледобывающего предприятия к инновационной модели технологического развития / Н.В. Галкина; отв. Ред. А.И. Татаркин; ин-т экономики УрО РАН, Челяб. гос. Ун-т, НТЦ-НИИОГР. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – С. 175-177.

4. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. – 3-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2005. – 448 с.
5. Жога, Г., Кадочников С., Толмачев Д. Трудовые будни // Экперт Урал. – 2013. - № 15.
6. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия. 3-е изд-е, перераб. и доп. – Москва, изд-во «Инфра-М», 2001г.
7. Кичко, Н.И., Ложникова А.В., Муравьев И.В. Капиталовооруженность и техническое перевооружение в российской экономике: к дискуссии о неоиндустриализации // Вестник томского государственного университета. – 2012. - №370. – С.114-119.
8. Кокоулина, Е.Е. Как оценивают высокопроизводительные рабочие места в современной России // Проблемы учета и финансов. – 2013 - №3(11) – С.56-59.
9. Колбачев, Е.Б., Новин Е.В., Колбачева Т.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. М: Феникс. – 2004.
10. Колосицина, М.Г. Экономика труда. – М.: Изд-во «Магистр», 2000.
11. Коркина, Т.А. Инвестиции в человеческий капитал горного предприятия: теория и практика управления / Т.А. Коркина – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2009. – 275 с.
12. Лагутин, К.И. Организация повышения эффективности и безопасности производства (ОАО «ЕВРАЗ КГОК») / К.И. Лагутин, Н.Л. Ионова и др. – М.: Горная книга, 2012. – 33 с. – (Сер. «Б-ка горного инженера-руководителя». Вып. 19).
13. Лапаева, О.А. Управление развитием горнодобывающего предприятия. Информационные модели и методы/ С.Е. Гавришев, А.Н. Рахмангулов, М.В. Грязнов, О.А. Лапаева// – Магнитогорск: МГТУ им. Г.И.Носова, 2002. – 245с.
14. Миропольский, Д.Ю. Философия экономических ценностей // Проблемы современной экономики, 2007. - №1 (17), С. 56-59.

15. Организация и нормирование труда: Уч. пособие для вузов / Под ред. В.В. Адамчука / ВЗФЭИ. – М.: Финстатинформ, 2000.
16. Приказ Росстата от 21.02.2013 № 70 в открытом доступе – <http://www.gks.ru>
17. Синк, Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение [пер. с англ.] / Д.С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
18. Трофимова, И.Д. Учет затрат в производственном процессе по единицам оборудования (на примере ОАО «Разрез Тугнуйский») / И.Д. Трофимова, Т.И. Федоркевич//Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). Отдельная статья (специальный выпуск). – 2013. - №12. – 20 с. – М.: издательство «Горная книга».
19. Уколкин, С.И. Разработка методических положений по оценке эффективности организации и функционирования рабочих мест угледобывающих предприятий: Дисс. ... канд. экон. наук / С.И. Уколкин. – Москва. – 2001. – 115 с.
20. Филиппов, А.В. Человек в организации. – Москва: Социум, 2013. 208с.
21. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии. Методическое пособие. - М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень». 2005.
22. Экономика труда / Под ред. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. М.: Юрист, 2003.
23. электронный ресурс: <http://www.jobgrade.ru>

References

1. Bychin, B.V., Malinin S.V., Shubenkova E.V. Organizacija i normirovanie truda. Uchebnik dlja vuzov [Organization and regulation of labor. Textbook for High Schools] / Ed. YG Odegova - M.: in "Examination", 2003.
2. Galkin, V.A. Opyt razvitija otraslevogo instituta / A.M. Makarov, I.L. Kravchuk, A.V. Sokolovskij // Ugol'. -2014. - № 7. – S. 4-10.
3. Galkina, N.V. Social'no-jekonomicheskaja adaptacija ugledobyvajushhego predpriyatija k innovacionnoj modeli tehnologicheskogo razvitija. [Socio-economic adaptation of coal company to an innovative model of technological development] / N.V. Galkina; holes. Ed. AI Tatarin; Institute of Economics, Ural Branch of Russian Academy of Sciences, Chelyaba. State. Univ, SEC-NIIOGR. M.: JSC "Publisher" Economy ", 2007 S. 175-177.
4. Genkin, B.M. Organizacija, normirovanie i oplata truda na promyshlennyh predpriyatijah: uchebnik dlja vuzov [Organization, regulation and wages in industrial enterprises: a textbook for high schools]. – 3-e izd., izm. i dop. – M.: Norma, 2005. – 448 s.
5. Zhoga, G., Kadochnikov S., Tolmachev D. Trudovye budni [Everyday work] // Jekpert Ural. – 2013. - № 15.
6. Zajcev N.L. Jekonomika promyshlennogo predpriyatija [Economics of industrial enterprise]. 3-e izd-e, pere-rab. i dop. – Moskva, izd-vo «Infra-M», 2001g.
7. Kichko, N.I., Lozhnikova A.V., Murav'ev I.V. Kapitalovooruzhennost' i tehničeskoe perevooruzhenie v rossijskoj jekonomike: k diskussii o neoindustrializacii // Vestnik tomskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2012. - №370. – S.114-119.
8. Kokoulina, E.E. Kak ocenivajut vysokoproizvoditel'nye rabochie mesta v sovremennoj Rossii // Problemy ucheta i finansov. – 2013 - №3(11) – S.56-59.
9. Kolbachev, E.B., Novin E.V., Kolbacheva T.A. Organizacija, normirovanie i oplata truda na predpriyatijah [Organization, regulation and wages in enterprises]. M: Feniks. – 2004.

10. Kolosicina, M.G. Jekonomiki truda [Labour Economics]. – M.: Izd-vo «Magistr», 2000.
11. Korkina, T.A. Investicii v chelovecheskij kapital gornogo predpriyatija: teorija i praktika upravljenja [Investment in human capital of a mining enterprise: theory and practice of management] / T.A. Korkina – Ekaterinburg: Izd-vo UrO RAN, 2009. – 275 s.
12. Lagutin, K.I. Organizacija povyshenija jeffektivnosti i bezopasnosti proizvodstva (OAO «EVRAZ KGOK») / K.I. Lagutin, N.L. Ionova i dr. – M.: Gornaja kniga, 2012. – 33 s. – (Ser. «B-ka gornogo inzhenera-rukovoditelja». Vyp. 19).
13. Lapaeva, O.A. Upravlenie razvitiem gornodobyvajushhego predpriyatija. Informacionnye modeli i metody [Managing the development of the mining enterprise. Information models and methods] / S.E. Gavrishhev, A.N. Rahmangulov, M.V. Grjaznov, O.A. Lapaeva// – Magnitogorsk: MGTU im. G.I.Nosova, 2002. – 245s.
14. Miropol'skij, D.Ju. Filosofija jekonomicheskikh cennostej // Problemy sovremennoj jekonomiki [Philosophy of economic values // Problems of Modern Economics], 2007. - №1 (17), S. 56-59.
15. Organizacija i normirovanie truda: Uch. posobie dlja vuzov [Organization and regulation of labor: Ouch. manual for schools] / Pod red. V.V. Adamchuka / VZFJeI. – M.: Finstatinform, 2000.
16. Prikaz Rosstata ot 21.02.2013 № 70 v otkrytom dostupe – <http://www.gks.ru>
17. Sink, D.S. Upravlenie proizvoditel'nost'ju: planirovanie, izmerenie i ocenka, kontrol' i povyshenie [Performance management: planning, measurement and evaluation, control and improvement] [per. s ang.] / D.S. Sink. – M.: Progress, 1989. – 528 s.
18. Trofimova, I.D. Uchet zatrat v proizvodstvennom processe po edinicam oborudovanija (na primere OAO «Razrez Tugnujskij») / I.D. Trofimova, T.I.

Fedorkevich//Gornyj informacionno-analiticheskij bjulleten' (nauchno-tehnicheskij zhurnal). Otdel'naja stat'ja (special'nyj vypusk). – 2013. - №12. – 20 s. – M.: izdatel'stvo «Gornaja kniga».

19. Ukolkin, S.I. Razrabotka metodicheskikh polozhenij po ocenke jeffektivnosti organizacii i funkcionirovanija rabochih mest ugledobyvajushhih predpriyatij [Development of methodological provisions for evaluating the effectiveness of the organization and operation of coal mines jobs]: Diss. ... kand. jekon. nauk / S.I. Ukolkin. – Moskva. – 2001. – 115 s.

20. Filippov, A.V. Chelovek v organizacii [Person in the organization]. – Moskva: Socium, 2013. 208s.

21. Fil'ev V.I. Normirovanie truda na sovremennom predpriyatii. Metodicheskoe posobie [Regulation of labor in the modern enterprise. Tool]. - M.: ZAO «Buhgalterskij bjulleten'». 2005.

22. Jekonomika truda [Labour Economics] / Pod red. Shlendera P.Je., Kokina Ju.P. M.: Jurist, 2003.

23. jelektronnyj resurs: <http://www.jobgrade.ru>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Кулецкий Валерий Николаевич, кандидат технических наук, исполнительный директор

ОАО «Разрез Тугнуйский»

п. Саган-Нур, Мухоршибирский район, Республика Бурятия, 671353, Россия

KuletskyVN@suek.ru

Трофимова Ирина Дмитриевна, начальник планово-экономического отдела

ОАО «Разрез Тугнуйский»

п. Саган-Нур, Мухоршибирский район, Республика Бурятия, 671353, Россия

TrofimovaID@syek.ru

Коркина Татьяна Александровна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры Государственного и муниципального управления

Челябинский государственный университет

ул. Братьев Кашириных 129, г. Челябинск, 454000, Россия

kort2005@mail.ru

Лапаева Оксана Анатольевна, кандидат экономических наук, ученый секретарь

Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства

пр. Ленина 83, г. Челябинск, 454000, Россия

lapaeva@yandex.ru

Шивырялкина Ольга Сергеевна, кандидат экономических наук, младший научный сотрудник

Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства

пр. Ленина 83, г. Челябинск, 454000, Россия

olga_niiogr@bk.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Kuletskoy Valeriy Nikolaevich., Candidate of technical, executive Director

ОАО «Разрез Тугнуjsкий»

р. Сagan-Nur, Muhorshibirskij rajon, Burjatija, 671353, Russia

KuletskyVN@suek.ru

Trofimova Irina Dmitrievna, Head of Planning and Economic Department

ОАО «Разрез Тугнуjsкий»

р. Сagan-Nur, Muhorshibirskij rajon, Burjatija, 671353, Russia

TrofimovaID@syek.ru

Korkina Tatiana Aleksandrovna, Associate Professor, Doctor of Economics, Professor, State & Municipal Management Department

Chelyabinsk State University

129, Bratev kashirinyh str., Chelyabinsk, 454000, Russia

kort2005@mail.ru

Lapaeva Oksana Anatol'evna, Candidate of economy, scientific Secretary

Scientific research Institute of efficiency and safety of mining production

83, pr. Lenina, Chelyabinsk, 454000, Russia

lapaeva@yandex.ru

Shivyryalkina Olga Sergeevna, Candidate of economy, junior research worker

Scientific research Institute of efficiency and safety of mining production

83, pr. Lenina, Chelyabinsk, 454000, Russia

olga_niiogr@bk.ru

Рецензент:

Захаров С.И., к.э.н., заведующий лабораторией «Организация и оплата труда»

ООО «НИИОГР»