Методический подход к организации управления развитием горнодобывающего предприятия на основе повышения субъектности его персонала

Наталья Владимировна ГАЛКИНА^{1*},
Алексей Богданович КИЛИН²,
Святослав Игоревич ЗАХАРОВ^{1**},
Марина Николаевна ПОЛЕЩУК^{1***},
Сергей Владимирович РОСЛЯКОВ³

1ООО «НИИОГР», Челябинск, Россия

2ООО «СУЭК-Хакасия», Черногорск, Республика Хакасия, Россия

3ОАО «Ураласбест», Асбест, Свердловская обл., Россия

Аннотация

Актуальность. Одним из условий обеспечения требуемой жизнеспособности горнодобывающего предприятия (ГДП) является организация управления его развитием на основе повышения субъектности его наемного персонала. Суть повышения субъектности персонала в отношении развития ГДП состоит в формировании рыночных экономических отношений внутри предприятия, при которых персонал вынужден ориентироваться на потребности внутреннего (в пределах ГДП) рынка, представлять цели своего объекта управления; самостоятельно принимать управленческие решения по использованию накопленных запасов в своей деятельности.

Цель исследования: разработка методического подхода для организации управления развитием горнодобывающего предприятия на основе повышения субъектности его персонала.

Методы исследования. В ходе проведенного исследования были использованы методы структурно-функционального анализа, статистического анализа, социально-экономического прогнозирования, производственного эксперимента.

Результаты. Приведено определение понятия субъектности – способности человека к инициативной, самостоятельно регулируемой деятельности, осуществляемой по задуманному плану. Определена роль субъектности наемных работников в обеспечении жизнеспособности ГДП; установлены характеристики видов деятельности предприятия и наемных работников по обеспечению развития ГДП; разработаны методические принципы повышения субъектности наемного персонала для условий развивающейся деятельности; в качестве инструмента повышения субъектности наемных работников предложено рассматривать согласование их интересов, полномочий и ответственности.

Выводы. Субъектность – организационный фактор развития самого субъекта и ГДП, формирования на предприятии реальных рыночных экономических отношений, при которых субъекты вынуждены находить и реализовывать способы повышения своей реальной ценности для предприятия до уровня, значительно превышающего уровень затрат, связанных с их деятельностью; позволяет увеличивать динамику развития ГДП.

Ключевые слова: горнодобывающее предприятие, жизнеспособность, воспроизводство, адаптация, развитие, наемные работники, субъекты, субъектность, ресурсы, результаты, функционал, цена, ценность, методические принципы, согласование, интересы, полномочия, ответственность.

Введение

Развитие предприятия – это закономерный процесс движения вперед, представляющий собой последовательный переход от одной цели деятельности к другой, соответствующей новым качественным особенностям внутренней и внешней среды [1]. Этот непрерывный процесс осуществляется в соответствии с программой сохранения и повышения жизнеспособности предприятия, которая

понимается как способность самостоятельно функционировать и развиваться в условиях высокой изменчивости рыночной среды [1–3]. Управляют процессом субъекты управления из числа собственников и наемных работников. По сути, целевая функция управления – это алгоритмизированный процесс организации непрерывных улучшений на основе вовлечения субъектов в самостоятельную

✉ galkinanv2012@mail.ru

**svzakharov@bk.ru

<http://orcid.org/0000-0001-5616-1725>

***m_poleshuk@mail.ru

<http://orcid.org/0000-0002-8074-5293>

творческую деятельность – поиск новых идей, связанных с повышением эффективности использования ресурсов.

В настоящее время развитие горнодобывающего предприятия (ГДП) сдерживается ограниченной мотивацией наемных работников к участию в развивающей деятельности. Мотивированность – один из признаков субъектности наемного работника, его способности самостоятельно и согласованно с другими субъектами развиваться самому и развивать предприятие согласно поставленной цели, в основе которой – его потребность в самореализации [4–7].

Субъектность позволяет собственникам и наемным работникам (субъектам предприятия) создавать новые, более эффективные формы взаимодействия в текущей производственной и развивающей деятельности в соответствии с собственными целями и ценностями, рационально мыслить, определять проблемы, творчески их решать, продуктивно действовать, настойчиво и целенаправленно преодолевать трудности, добиваться социально значимого результата [8–10]. Эти качества присущи многим собственникам предприятия и менеджменту – субъектам предприятия, которые после приватизации смогли реализовать свои предпринимательские способности и амбиции – осуществить реорганизацию предприятия, обновить материально-техническую базу производства, повысить эффективность и безопасность производственной деятельности и развития, обеспечить жизнеспособность своих предприятий [11, 12].

Так, в угольной промышленности РФ за последние 20 лет на основе реструктуризации отрасли и последующего масштабного технического перевооружения предприятий, а также освоения ими новых технологий производительность труда на разрезах и шахтах выросла в 2–5 раз, производственный травматизм снизился в 5–10 раз [11–13]. В последнее десятилетие горняками России были установлены ряд выдающихся трудовых результатов и мировых рекордов производительности горнотранспортного оборудования [14–16]. Эти рекорды формируют у горняцкой общественности гордость за свой труд и психологическую установку – «мы можем преодолеть любые трудности переходного периода». В то же время производительность труда по российским ГДП в целом, а следовательно, и заработная плата трудящихся пока еще отстает от аналогичных показателей предприятий экономически

развитых стран. Это свидетельствует о недостаточной эффективности организации управления развитием ГДП, требующей глубокого реформирования для осуществления непрерывных улучшений в производстве, обеспечивающих жизнеспособность и долговременную конкурентоспособность предприятия [12, 13].

Виды деятельности и ресурсы ГДП

С позиции обеспечения жизнеспособности ГДП можно выделить три основных вида деятельности: воспроизводство, адаптация, развитие. Сущность воспроизводства – повторение циклов преобразования ресурсов в стандартные продукты (товары, услуги) в стандартных условиях; адаптации – осуществление адаптационных циклов, направленных на приспособление предприятия к изменившимся условиям; развития – целенаправленное формирование новых, лучших свойств предприятия как системы, посредством улучшающих преобразований в организационной структуре, внутренних и внешних связях предприятия, в создаваемых продуктах [1, 2]. Каждый из видов деятельности характеризуется затратами ресурсов и достигаемыми результатами (табл. 1).

Ресурсы для осуществления воспроизводственной деятельности определяются сравнительно легко, на основании сложившихся в каждой технологической операции и в каждом производственном цикле соотношений *затраты–выпуск*. С учетом скорости поставок ресурсов и сбыта продукции несложно подсчитать и необходимый объем запасов ресурсов. Вместе с тем сложившиеся на каждом предприятии нормы и нормативы являются избыточными относительно реально возможного минимума расхода каждого вида ресурсов на каждую операцию и процесс. Например, на карьерном автомобильном транспорте, традиционно самом дорогостоящем процессе открытых горных работ, сменные нормы выработки водителей во времена централизованной плановой экономики отличались до 2 раз, месячные планы перевозки до 3 раз, а удельная производительность автосамосвалов одной марки в сопоставимых горнотехнологических и организационных условиях отличалась более чем в 4 раза. На подземных добычных участках в сопоставимых условиях разница в эффективности производства составляла 8–10 раз и более [11]. Анализ показал, что реально возможный технический и технологический минимум расхода

Таблица 1. Характеристика видов деятельности ГДП.

Table 1. Characteristics of the activities of ME.

Вид деятельности	Затраты ресурсов	Результаты
Воспроизводство	На создание стандартных продуктов в стандартных условиях и необходимые запасы	Стандартные процессы и продукты в стандартных условиях
Адаптация	На приспособление к изменившимся условиям и необходимые запасы	Стандартные процессы и продукты в изменившихся условиях
Развитие	На создание и освоение новых продуктов, формирование новых элементов, связей и свойств системы	Новые продукты, новые состояния социально-экономической системы

Примечание: затраты на адаптацию включают в себя затраты на воспроизводство; затраты на развитие включают в себя затраты на адаптацию и воспроизводство.

ресурсов на технологические операции и процессы горного производства может быть в 1,2–1,5 раза меньше, чем достигнутый на предприятиях РФ [11].

Ресурсы для осуществления адаптационной деятельности формируются в виде дополнительных запасов ресурсов, обеспечивающих непрерывность и бесперебойность производственных процессов в динамично меняющихся горно-геологической, природно-климатической, производственной и социально-экономической средах. Эти запасы, систематически недоиспользуемые, сформировали базу завышенных производственных нормативов расхода ресурсов и устойчивое представление большей части как персонала, так и менеджмента о том, что сложившийся уровень закономерен и пересмотр нормативов в сторону уменьшения неизбежно приведет к потере устойчивости предприятия. Попытки пересмотреть нормы и нормативы в сторону ужесточения без заинтересованности в этом операционного персонала и менеджмента приводят к их сопротивлению улучшениям производства и, как следствие, – к большим потерям времени и денег, значительным упущенным возможностям, иногда – к прекращению деятельности предприятия, а зачастую к ликвидации отдельных функций, подразделений и рабочих мест [1, 2].

В то же время накопленные запасы, избыточные в настоящий момент, в ближайшем будущем могут быть ресурсной базой для развития предприятия и его подразделений, необходимого для сохранения жизнеспособности и конкурентоспособности, повышения динамики развития. Для этого необходимо довести реальные рыночные экономические отношения до каждого рабочего места (каждой производственной функции) и каждого работника, т. е. поставить каждого субъекта ГДП в реальную рыночную ситуацию. Тогда он будет вынужден искать способы повышения своей реальной ценности для предприятия до уровня, значительно превышающего уровень затрат, связанных с его производственной деятельностью; заинтересованно составлять и исполнять бюджет своих производственных расходов и доходов, развивать свой объект управления и развиваться сам.

Характеристики деятельности наемных работников ГДП

Все наемные работники ГДП (субъекты предприятия) по характеру выполняемых функций и создаваемым продуктам подразделяются на три категории [1, 2]:

– *рабочие (операторы)* – работники, непосредственно занятые в производстве продукции, либо в обслуживании производственного процесса; объектами управления являются рабочее место, средства и предметы труда; предназначение – выполнение технологических операций на требуемом качественном уровне;

– *руководители* – работники, которые располагают административно-распорядительными функциями по управлению производством; объектами управления являются: предприятие, службы, цеха, участки, бригады, рабочие (операторы); предназначение – формирование эффективного производственного взаимодействия, повышение качества и конкурентоспособности продукции (услуг);

– *специалисты* – работники, занятые подготовкой и разработкой организационно-управленческих решений,

наблюдением за ходом их исполнения; объект управления – информация; предназначение – подготовка и анализ информации для эффективного решения инженерно-технических, экономических, юридических и других задач.

Общей целью наемных работников (субъектов предприятия) является производство продукции (услуг) заданного объема, требуемого качества и в необходимые сроки с допустимыми затратами материальных ресурсов и труда с требуемой экономической эффективностью. Субъектность работников предполагает, что человек сам является носителем своей активности; собственным источником улучшений в своей деятельности, которая осуществляется в соответствии с предназначением должности (функционалом) – совокупностью функций, позволяющих субъекту распоряжаться ресурсами и управлять объектами при создании продуктов (товаров, услуг) [17, 18]. Эффективность деятельности субъекта должна оцениваться его ценой и ценностью (табл. 2).

Особое место среди наемных работников ГДП занимают бригадиры. Субъектность – это качество бригадира, который в условиях сложного горного производства должен обеспечивать непрерывность производственного процесса, самостоятельно организовывать согласованный, безопасный, производительный и эффективный труд в бригаде. Как правило, бригадиры обладают авторитетом, в его основе рабочая квалификация; организаторские способности; умение осознавать интересы, мотивы и настрой членов бригады; стремление добиваться лучших условий труда и повышения качества трудовой жизни рабочих; способность самостоятельно принимать решения для устранения негативных для работы бригады последствий.

Методические принципы организации управления развитием ГДП на основе повышения субъектности его персонала

Методические принципы – это наиболее важные исходные положения методического подхода к организации управления развитием ГДП. Методические принципы определяют содержание и динамику повышения субъектности персонала ГДП как процесса, управление которым в рыночных условиях предполагает [1–3, 12, 13, 17, 18]:

1. Целенаправленность повышения субъектности персонала, основанную на декомпозиции целей предприятия, в рамках которой обеспечивается реализация индивидуальных целей и интересов каждого субъекта.

2. Функциональность производственной деятельности как систему функционалов субъектов (предназначение должности), осуществляющих свою деятельность в конкурентной рыночной среде, создаваемой на предприятии, и как средство организации управления развитием предприятия.

3. Согласованность интересов, полномочий и ответственности субъектов как систему организационно-экономического взаимодействия субъектов в конкурентной рыночной среде, создаваемую на предприятии, и как инструмент повышения субъектности наемных работников.

4. Бюджетность как единую систему планирования результатов деятельности персонала, определяемую с помощью критерия ее выгодности для собственников предприятия, для предприятия и лично для субъекта.

5. Результативность повышения субъектности наемного персонала, определяемую на основе динамики изменения соотношения цены и ценности функционала на соответствующих этапах организации управления развитием предприятия.

Принципы имеют универсальный характер и могут применяться на любом промышленном предприятии.

Согласование интересов, полномочий и ответственности субъектов ГДП

Согласование интересов, полномочий и ответственности субъектов ГДП – соотношение соответствующих взаимосвязанных характеристик, отражающих качественную сторону взаимодействия субъектов в производ-

ственной и развивающей деятельности. Побудительным мотивом повышения субъектности наемного персонала является достижение требуемой эффективности производства и развития ГДП на основе согласования целей и интересов наемных работников с целями и интересами собственников предприятия [1, 3, 8, 9] (табл. 3).

Полномочия – совокупность официально предоставленных законодательством РФ, собственниками предприятия и топ-менеджментом прав, позволяющих персоналу предприятия самостоятельно принимать и реализовывать управленческие решения в интересах развития предприятия. По сути, полномочия – это ограниченное право субъекта распоряжаться материальными, трудовыми и

Таблица 2. Характеристики деятельности наемных работников ГДП.

Table 2. Characteristics of the activities of ME employees.

Наемные работники	Предназначение должности (функционал)	Создаваемые продукты (товары, услуги)	Цена	Ценность
Директор	Корректировка организации взаимодействия служб, цехов, подразделений; утверждение программ производственной деятельности и развития; согласование программ с собственниками ГДП	Определенное проектом, планом, стандартом состояние объекта управления		
Заместители директора	Организация взаимодействия служб, цехов, подразделений по направлениям деятельности; учет запасов и резервов в масштабах предприятия; разработка программ производственной деятельности и развития, контроль их реализации			Доходы от реализации продуктов на внутреннем (в пределах ГДП) и внешнем рынке.
Руководители служб, цехов, подразделений	Организация взаимодействия специалистов и рабочих (операторов)		Все расходы, связанные с выполнением конкретных задач; потери неиспользованных ресурсов; упущенные возможности	Добавленная стоимость продукта, создаваемого подразделением или предприятием в целом. Снижение потерь и упущаемых возможностей. Развитие ГДП
Специалисты	Мониторинг выполнения производственных программ, состояния производства, подготовка вариантов УР* для руководителей	Нематериальный актив		
Начальник участка, механик, мастер	Организация производственного процесса, безопасных условий труда, обеспеченности рабочих (операторов) ресурсами и запасами	Определенное проектом, планом, стандартом состояние объекта управления		
Рабочие (операторы), бригадиры	Выполнение заданий по исполнению технологических операций и обслуживанию производственных процессов	Требуемые технологическим стандартом (нормой) или заданием		

*УР – управленческое решение.

Таблица 3. Характеристика интересов субъектов ГДП.

Table 3. Characteristics of the interests of subjects of ME.

Субъекты ГДП	Характеристики интересов
Собственники предприятия	Личные: высокий социальный статус и уровень личной репутации. Совпадающие с интересами наемного персонала: высокая инвестиционная и социальная привлекательность предприятия; устойчивая прибыльность; безопасность и комфортность труда
Топ-менеджмент; руководители служб, цехов, участков; специалисты	Личные: высокий социальный статус и уровень личной репутации. Общие: стабильность рабочего места; возможность и перспектива карьерного роста; согласованные функционалы и взаимоотношения; устойчивый рост личных доходов
Рабочие	Безопасность труда и перспектива занятости; устойчивый рост личных доходов; комфортные условия труда и взаимоотношения в коллективе

финансовыми ресурсами, а также управлять объектами [1, 2, 9, 10] (табл. 4).

Полномочия субъекта в значительной мере определяются уровнем его профессионализма. С повышением профессионализма увеличивается объем делегированных прав и, как правило, расширяется возможность проявления личной инициативы и ответственности, т. е. повышается субъектность [1, 2, 8, 9].

Возможности, предоставленные руководством предприятия персоналу для повышения его субъектности, не

всегда используются – важно принятие каждым субъектом на себя ответственности за исполнение делегированных ему прав. Ответственность субъекта предприятия в организации управления развитием предприятия – это обязанность выполнять поставленные программой развития задачи, соответствующие предназначению субъекта [1, 9, 10]. Способность принимать на себя ответственность и привлекать к ответственности других наемных работников при исполнении предоставленных полномочий является признаком субъектности, которая

Таблица 4. Характеристика полномочий субъектов ГДП.

Table 4. Characteristics of the powers of the subjects of ME.

Субъекты ГДП	Характеристики полномочий
Собственники предприятия	Определение цели и выбор стратегии; наем топ-менеджеров; утверждение программ производственной деятельности и развития ГДП, контроль их реализации; предоставление необходимых для деятельности ресурсов
Топ-менеджмент	Разработка программ производственной деятельности и развития ГДП; наем работников; контроль деятельности руководителей служб, цехов, участков по реализации программ
Руководители служб, цехов, участков	Участие в разработке программ производственной деятельности и развития возглавляемых ими подразделений; мотивация персонала; подготовка и выдача отдельных заданий, контроль их выполнения
Специалисты	Подготовка управленческих, технологических и технических решений; разработка норм и нормативов, технологических схем, стандартов; мониторинг производственных процессов; подготовка предложений по улучшению производства
Бригадиры, звеньевые	Организация звеньев в бригаде, взаимодействия между звеньями, отдельными членами бригады; формулирование требований к членам бригады по соблюдению трудовой и производственной дисциплины; предъявление требований к руководителям служб, цехов, участков по улучшению условий и оплаты труда; разработка предложений по организации улучшений в производстве, новых способов выполнения плановых заданий
Рабочие	Принятие самостоятельных решений, связанных с улучшениями в технологических операциях, обусловленных изменением условий производства; подача предложений по улучшению производства, участие в их реализации

Таблица 5. Характеристика ответственности субъектов ГДП.

Table 5. Description of the responsibility of the subjects of ME.

Субъекты ГДП	Характеристики ответственности
Собственники предприятия	Выбор стратегии, утверждение программ производственной деятельности и развития ГДП, корпоративных правил взаимодействия и организационной структуры; достижение консенсуса с топ-менеджментом предприятия о целях, методах оценки результатов деятельности; обеспечение менеджменту условий для реализации утвержденных стратегии и программ производственной деятельности и развития ГДП
Топ-менеджмент	Реализация программ производственной деятельности и развития в масштабах предприятия; достижение консенсуса с руководителями служб, цехов и участков о взаимовыгодности реализации утвержденных программ; создание условий, обеспечивающих руководителям возможность эффективной реализации программ
Руководители служб, цехов, участков	Разработка задач текущей производственной деятельности и развития служб, цехов, участков; достижение консенсуса с персоналом о необходимости и взаимовыгодности решения поставленных задач; создание персонала условий, обеспечивающих возможность эффективного решения задач
Специалисты	Качественная и своевременная информация о состоянии текущей производственной деятельности и процессов развития; разработка нематериальных активов, способствующих повышению эффективности управленческой деятельности для решения задач производства и его развития
Бригадиры	Слаженность коллектива бригады, моральный климат и настрой на повышение безопасности, производительности и эффективности производства; обеспечение условий для эффективного и безопасного труда членов бригады
Рабочие	Исполнение своих функционалов и производственных заданий в соответствии с взаимосогласованными и утвержденными нормами, нормативами и стандартами; исполнение принятых руководством решений по изменению параметров деятельности

проявляется в характеристиках ответственности субъектов ГДП [1, 2, 5–7] (табл. 5).

Согласованность интересов, полномочий и ответственности субъектов предприятия целесообразно рассматривать как инструмент вовлечения наемного персонала в развивающую деятельность: согласованность интересов субъектов ГДП позволяет более точно определить направленность общих и личных целей в развитии ГДП, это активизирует деятельность персонала и обеспечивает его стремление к повышению эффективности взаимодействия и получению личной выгоды; согласованность полномочий субъектов ГДП позволяет формировать рациональную организационную структуру как средство организации управления развитием ГДП на основе повышения субъектности его персонала; согласованность ответственности субъектов ГДП позволяет осваивать рыночные отношения внутри предприятия.

Заключение

Повышение субъектности персонала в отношении развития ГДП посредством формирования на предприятии системы рыночных экономических отношений обусловило необходимость разработки методического подхода к организации управления развитием. Субъектность персонала понимается как его способность находить и

реализовывать способы повышения своей реальной ценности для предприятия до уровня, значительно превышающего уровень затрат, связанных с его производственной деятельностью; заинтересованно составлять и исполнять бюджет своих производственных расходов и доходов, развивать свой объект управления и развиваться самому. Суть методического подхода к организации управления развитием ГДП на основе повышения субъектности его персонала отражена в методических принципах, основными из которых являются функциональность производственной деятельности, которая рассматривается как система функционалов субъектов (предназначение должности) в организационной структуре ГДП и как средство организации управления развитием предприятия; согласованность интересов, полномочий и ответственности субъектов ГДП как система организационно-экономического взаимодействия субъектов и как инструмент повышения субъектности наемных работников. Использование методических принципов в организации управления развитием ГДП на основе повышения субъектности его персонала позволит предприятию эффективнее осуществлять развивающую деятельность по обеспечению жизнеспособности предприятия в условиях конкурентной среды.

ЛИТЕРАТУРА

1. Килин А. Б., Азев В. А., Костарев А. С. и др. Эффективное развитие угледобывающего производственного объединения: практика и методы / под ред. В. Б. Артемьева. М.: Горная книга, 2019. 280 с.
2. Артемьев В. Б., Килин А. Б., Галкин В. А., Макаров А. М. Угледобывающее предприятие: руководитель и руководство // ГИАБ. 2016. № 11. Отд. статья. Спец. вып. 32. М.: Горная книга, 2016. 47 с. (Сер. «Б-ка горного инженера руководителя». Вып. 31.)
3. Галкина Н. В. Обеспечение жизнеспособности предприятия в условиях инновационного технологического развития // Изв. вузов. Горный журнал. 2019. № 5. С. 83–91. <https://doi.org/10.21440/0536-1028-2019-5-83-91>
4. Волков С. А. Повышение инновационной активности и результативности человеческого капитала угольной компании: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Курск, 2019. 24 с.
5. Bebchuk L. A., Cohen A., Hirst S. The agency problems of institutional investors // Journal of Economic Perspectives. – 2017. – Т. 31. – №. 3. – С. 89-102. <https://doi.org/10.1257/jep.31.3.89>
6. Zhu J. Y. Myopic agency // The Review of Economic Studies. 2018. Т. 85, № 2. С. 1352–1388.
7. Anderson R. W., Bustamante M. C., Guibaud S., Zervos M. Agency, firm growth, and managerial turnover // The Journal of Finance. 2018. Т. 73, №. 1. С. 419–464. <https://doi.org/10.1111/jofi.12583>
8. Abukhait R., Pillai R. Discussion paper on the key motivational factors impacting innovative climate // International Journal of Business Innovation and Research. 2017. Vol. 3(1). P. 92–111. <http://dx.doi.org/10.1504/IJBIR.2017.083266>
9. Ilyukhin A. A., Ilyukhina S. V. Happiness Economics: Motivational Environment, Objective and Subjective Factors // Far East Con: Proceedings of the International Scientific Conference (ISCSEC 2018). Netherlands: Atlantis Press, 2019. P. 443–447. <https://dx.doi.org/10.2991/iscfec-18.2019.112>
10. Shuck B., Roberts T. P., Zigmari D. Employee Perceptions of the Work Environment, Motivational Outlooks, and Employee Work Intentions: An HR Practitioner's Dream or Nightmare? // Advances in Developing Human Resources. 2018. Vol. 20(2) P. 197–213. <https://doi.org/10.1177/1523422318757209>
11. Артемьев В. Б., Галкин В. А. Углепром России: из дотационных глубин к инвестиционным высотам // Уголь. 2019. № 8. С. 116–117.
12. Рожков А. А., Соловенко И. С. Формирование и трансформация институциональной системы регулирования структурных преобразований в угольной отрасли и на углепромышленных территориях России // Уголь. 2018. № 2. С. 40–47. <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2018-2-40-47>
13. Воскобойник М. П., Рожков А. А. Ретроспективная и прогнозная оценки эффективности технологического развития угольной промышленности России // Уголь. 2018. № 2. С. 48–53. <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2018-2-48-53>
14. Предприятия АО ХК «СДС-Уголь» установили очередные мировые рекорды по отгрузке горной массы // Уголь. 2018. № 12. С. 12.
15. Макаров В. Н., Анистратов К. Ю. Достижение наивысших рекордных показателей месячной производительности экскаваторов ЭКГ-18 на разрезах ЗАО «Стройсервис» // Уголь. 2019. № 1. С. 20–26. <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-1-20-26>
16. Артемьев В. Б. Слагаемые успеха // Уголь. 2019. № 8. С. 18–21. <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-8-18-21>
17. Сухарев О. Е. Дисфункции экономических систем, институтов управления // Проблемы теории и практики управления. 2017. № 6. С. 21–36.
18. Агафонов В. В., Ошаров А. В., Захаров С. И. Повышение технико-экономической эффективности производства угольного разреза на основе совершенствования его организационной структуры // Уголь. 2019. № 10. С. 79–85. <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-10-79-83>

Статья поступила в редакцию 29 июля 2020 года

Technical approach to management of the development a mining enterprise based on increasing of the subjectivity of its personnel

Natal'ya Vladimirovna GALKINA^{1*},
Aleksey Bogdanovich KILIN²,
Svyatoslav Igorevich ZAKHAROV^{1***},
Marina Nikolaevna POLESHCHUK^{1****},
Sergey Vladimirovich ROSLYAKOV³

¹LLC "NII OGR", Chelyabinsk, Russia

²LLC "SUEK-Khakassia", Republic of Khakassia, Chernogorsk, Russia

³JSC "Uralasbest", Asbest, Sverdlovsk region, Russia

Abstract

Relevance. One of conditions for ensuring the required viability of a mining enterprise (ME) is the organization of management of its development based on increasing the subjectivity of its hired personnel. The essence of increasing the subjectivity of personnel in relation to the development of ME is the formation of market economic relations within the enterprise, in which the staff is forced to focus on the needs of the internal (within ME) market, to present the goals of their management object; independently make management decisions on the use of accumulated reserves in their activities

Purpose of the study: development of a technical approach for management of the development of a mining enterprise based on increasing the subjectivity of its personnel

Methods of research. In the course of the study, methods of structural and functional analysis, statistical analysis, socio-economic forecasting, and production experiment were used.

Results. The definition of the concept of subjectivity – the ability of a person to proactive, independently regulated activities carried out according to a conceived plan is given. The role of the subjectivity of employees in ensuring the viability of ME has been determined; the characteristics of the types of activities of the enterprise and employees to ensure the development of ME have been determined; methodological principles for increasing the subjectivity of hired personnel have been developed for the conditions of development activities; as a tool for increasing the subjectivity of employees, it is proposed to consider the coordination of their interests, powers and responsibilities.

Conclusions. Subjectivity is an organizational factor in the development of the subject itself and ME, the formation of real market economic relations at the enterprise, in which subjects are forced to find and implement ways to increase their real value for the enterprise to a level significantly exceeding the level of costs associated with their activities; allows to increase the dynamics of the development of ME.

Keywords: mining enterprise, viability, reproduction, adaptation, development, employees, subjects, subjectivity, resources, results, functionality, price, value, methodological principles, coordination, interests, powers, responsibility.

REFERENCES

1. Kilin A. B., Azev V. A., Kostarev A. S. et al. 2019, *Effektivnoye razvitiye ugledobyvayushchego proizvodstvennogo ob'yedineniya: praktika i metody* [Effective development of a coal mining production association: practice and methods], ed. by V. B. Artemyev. Moscow, 280 p.
2. Artemyev V. B., Kilin A. B., Galkin V. A., Makarov A. M. 2016, Coal mining enterprise: manager and management. *Gornyy informatsionno-analiticheskiy byulleten'* [Mining informational and analytical bulletin], no. 11, separate article. Special issue 32. Moscow, 47 p. (In Russ.)
3. Galkina N. V. 2019, Ensuring the viability of the enterprise in the context of innovative technological development. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Gornyi zhurnal* [News of the Higher Institutions. Mining Journal], no. 5, pp. 83–91. (In Russ.) <https://doi.org/10.21440/0536-1028-2019-5-83-91>
4. Volkov S. A. 2019, *Povysheniye innovatsionnoy aktivnosti i rezul'tativnosti chelovecheskogo kapitala ugol'noy kompanii* [Increasing innovation activity and the effectiveness of human capital of a coal company], PhD thesis, Kursk, 24 p.
5. Bebchuk L. A., Cohen A., Hirst S. 2017, The agency problems of institutional investors. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 31, no. 3, pp. 89–102. <https://doi.org/10.1257/jep.31.3.89>
6. Zhu J. Y. 2018, Myopic agency. *The Review of Economic Studies*, vol. 85, no. 2, pp. 1352–1388.
7. Anderson R. W., Bustamante M. C., Guibaud S., Zervos M. 2018, Agency, firm growth, and managerial turnover. *The Journal of Finance*, vol. 73, no. 1, pp. 419–464. <https://doi.org/10.1111/jofi.12583>
8. Abukhait R., Pillai R. 2017, Discussion paper on the key motivational factors impacting innovative climate. *International Journal of Business Innovation and Research*, vol. 3(1), pp. 92–111. <http://dx.doi.org/10.1504/IJBIR.2017.083266>

✉ galkinanv2012@mail.ru

***svzakharov@bk.ru

<http://orcid.org/0000-0001-5616-1725>

****m_poleshuk@mail.ru

<http://orcid.org/0000-0002-8074-5293>

9. Ilyukhin A. A., Ilyukhina S. V. Happiness Economics: Motivational Environment, Objective and Subjective Factors. Far East Con: Proceedings of the International Scientific Conference (ISC FEC 2018). Netherlands: Atlantis Press, 2019, pp. 443–447. <https://dx.doi.org/10.2991/iscfec-18.2019.112>
10. Shuck B., Roberts T. P., Zigarmi D. 2018, Employee Perceptions of the Work Environment, Motivational Outlooks, and Employee Work Intentions: An HR Practitioner's Dream or Nightmare? *Advances in Developing Human Resources*, vol. 20(2), pp. 197–213. <https://doi.org/10.1177/1523422318757209>
11. Artemyev V. B., Galkin V. A. 2019, Coal industry of Russia: from subsidized depths to investment heights. *Ugol' [Coal]*, no. 8, pp. 116–117. (In Russ.)
12. Rozhkov A. A., Solovenko I. S. 2018, Formation and transformation of the institutional system for regulating structural transformations in the coal industry and in the coal-mining territories of Russia. *Ugol' [Coal]*, no. 2, pp. 40–47. (In Russ.) <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2018-2-40-47>
13. Voskoboynik M. P., Rozhkov A. A. 2018, Retrospective and predictive assessment of the effectiveness of technological development of the coal industry in Russia. *Ugol' [Coal]*, no. 2, pp. 48–53. (In Russ.) <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2018-2-48-53>
14. 2018, The enterprises of SDS-Ugol set new world records for the shipment of rock mass. *Ugol' [Coal]*, no. 12, pp. 12. (In Russ.)
15. Makarov V. N., Anistratov K. Yu. 2019, Achievement of the highest record indicators of monthly productivity of EKG-18 excavators at the open-pit mines of ZAO StroyService. *Ugol' [Coal]*, no. 1, pp. 20–26. (In Russ.) <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-1-20-26>
16. Artemyev V. B. Success components. *Ugol' [Coal]*, no. 8, pp. 18–21. (In Russ.) <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-8-18-21>
17. Sukharev O. E. 2017, Dysfunctions of economic systems, management institutions. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [International journal of management theory and practice], no. 6, pp. 21–36. (In Russ.)
18. Agafonov V. V., Osharov A. V., Zakharov S. I. 2019, Improving the technical and economic efficiency of the production of a coal mine based on improving its organizational structure. *Ugol' [Coal]*, no. 10, pp. 79–85. (In Russ.) <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-10-79-83>

The article was received on July 29, 2020