

**УДК 330.342.24**

Жернов Е.Е., к.э.н., доцент, заведующий кафедрой экономики  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева

Zhernov E.E., Cand. Sci. (Economic), Associate Professor,  
Head of Department of Economics  
T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И  
ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ  
РЕСУРСОДОБЫВАЮЩЕГО РЕГИОНА**

**ENSURING LIFE SAFETY AND HUMAN-CENTRICITY  
OF ENTERPRISES IN THE RESOURCES-EXTRACTIVE REGION**

Актуальность темы обусловлена необходимостью сохранения антропосоциальной направленности стратегии развития ресурсодобывающих регионов страны в условиях геополитической нестабильности.

Цель исследования – акцентировать аспект безопасности жизнедеятельности в концепции человекоцентричности предприятий и отраслей ресурсодобывающего региона.

Гипотеза исследования заключается в том, что выделение аспекта безопасности жизнедеятельности (далее – БЖД), в первую очередь в части безопасности труда, в концепции человекоцентричных отраслей и предприятий позволит обеспечить верный антропосоциальный вектор управления ими в сложных социально-экономических условиях.

В нашем понимании человекоцентричные отрасли и предприятия – это те сферы, главным пунктом внимания руководства которых является человек труда. Такой подход предполагает, что его потребности, интересы и ценности становятся критерием принятия всех управленческих решений.

Согласно человекоцентричному подходу в производстве, все технологии, включая новейшие технологии искусственного интеллекта, служат интересам и потребностям сотрудников, тонко «адаптируясь под запросы каждого из них» [9]. Все технологии должны способствовать физическому и психологическому благополучию человека, а не только цифровому благосостоянию предприятия и отрасли.

Такой императив предопределяет два основных преимущества человекоцентрического подхода: 1) повышение так называемой вовлечённости сотрудников, антропность (человечность) методов управления ими. «Человекоцентричный подход учитывает конкретные потребности работников, развивает культуру сотрудничества» [8]; 2) возрастание социальной ответ-

ственности, способствующей установлению и сохранению социального порядка. «Человекоцентричные организации учитывают инвестиции в социальные проекты, экологические инициативы, поддержку местных сообществ» [5]. Последнее особенно важно для ресурсодобывающего региона с его историей экологических проблем.

Измерение человекоцентричности в отраслях происходит при помощи индекса человекоцентричности. Это – «комплексный показатель, который оценивает, насколько компания ориентирована на интересы и потребности людей во всём многообразии их ролей: сотрудника, клиента, партнёра, потребителя и других» [5]. Отметим те критерии, которые относятся к человеку труда – сотруднику компании: «1) благополучие сотрудников. Оценивается качество рабочей среды, баланс работы и личной жизни, возможности для профессионального роста; 2) инновации для людей. Оценивается, насколько инновационная деятельность компании направлена на улучшение жизни людей; 3) этика и прозрачность. Рассматриваются бизнес-практики компании, их соответствие этическим нормам и уровень открытости перед ключевыми стейкхолдерами» [5].

В соответствии с ГОСТ Р ИСО 27500-2024 Эргономика. Организация, ориентированная на человека. Общие принципы [1], идентичным международному стандарту ИСО 27500:2016 «Организация, ориентированная на человека. Общие принципы» [6], выделяют семь принципов человекоцентричных организаций, важных для ресурсодобывающего региона.

1. Использовать индивидуальные различия сотрудников как организационную силу. Учет антропного (человеческого) начала обеспечит гуманизацию деловых организаций (фирм) [3] и отраслей.

2. Применять общесистемный подход к работе, в частности, понимать организационную структуру компании, взаимодействие ее компонентов друг с другом и полученных результатов. Это может быть обеспечено благодаря многоуровневому анализу [7].

3. Гарантировать, что здоровье, безопасность и благополучие (сотрудников – Е.Ж.) являются приоритетами организации.

4. Сделать эргономичность продуктов и решений организации (удобство их использования), а также их доступность стратегическими целями.

5. Ценить сотрудников и формировать осмысленную рабочую среду, в частности, развивать корпоративную культуру и поощрять стремление к совершенствованию. В условиях формирования экономики данных и знаний [10] – и стремление к знаниям, с опорой на гуманистический подход [2].

6. Быть открытыми и заслуживающими доверия, в том числе внедрять социальные политики, которые могут быть выполнены на всех уровнях организации.

7. Быть социально ответственными по отношению к сотрудникам, сообществам, окружающей среде.

Человекоцентричность в контексте безопасности труда означает приоритет интересов и потребностей работников при организации рабочих процессов и обеспечении безопасности на рабочем месте. Это означает не только соблюдение формальных требований законодательства, но и создание условий, в которых сотрудники чувствуют себя комфортно, уверенно и защищенно, что в конечном итоге повышает их вовлеченность и производительность, а также снижает риски травматизма и профессиональных заболеваний.

Человекоцентричность в безопасности труда включает в себя следующие шесть положений (см. табл.).

Таблица

Человекоцентричность в безопасности труда на предприятии

Положение	Формы реализации на предприятии	Преимущества работникам и менеджменту
1. Участие работников в процессах обеспечения безопасности.	1. Консультации руководства с работниками, учет их опыта и предложений при разработке и внедрении мер безопасности. Опросы, организация рабочих групп по безопасности, обучение и повышение осведомленности сотрудников о рисках и способах их минимизации.	1. Снижение уровня производственного травматизма и заболеваемости.
2. Создание комфортных и безопасных условий труда.	2. Обеспечение достаточного освещения, вентиляции, эргономичной офисной мебели и техники, производственного оборудования; минимизация физических и психологических нагрузок, предотвращение переутомления человека труда.	2. Повышение эффективности и производительности труда. Снижение уровня производственного травматизма и заболеваемости.
3. Поддержка физического и психического здоровья работников.	3. Предоставление доступа к качественной медицинской помощи, психологической поддержке; организация мероприятий, направленных на улучшение физической формы и эмоционального состояния сотрудников (от спортивных до	3. Повышение эффективности и производительности труда. Снижение уровня производственного травматизма и заболеваемости.

	культурно-просветительских мероприятий).	
4. Развитие культуры безопасности.	4. Формирование в организации атмосферы, в которой безопасность является безусловной ценностью (пирамида А. Маслоу), а сотрудники чувствуют себя ответственными в своей части за ее обеспечение. Это включает в себя обучение, мотивацию, признание достижений в области безопасности внутри корпоративного сообщества.	4. Укрепление корпоративной культуры и командного духа.
5. Индивидуальный подход к обеспечению безопасности.	5. Учет особенностей каждого работника (интересов, возраста, опыта, состояния здоровья) при определении мер безопасности и организации работы.	5. Улучшение имиджа и репутации компании как социально ответственной.
6. Обеспечение обратной связи и реагирование на трудовые инциденты и конфликты.	6. Внедрение прозрачной системы отчетности о травмах и происшествиях, проведение справедливых и объективных расследований и принятие мер по предотвращению повторения подобных случаев.	6. Снижение текучести кадров. Улучшение имиджа и репутации компании как социально ответственной.

Из таблицы видно, что человекоцентричность в безопасности труда является не только моральным императивом собственников компаний, инструментом для повышения экономической эффективности (продуктивности) бизнеса, но и способствует повышению качества жизни работников предприятия.

В настоящее время человекоцентричные технологии используют финансово-состоятельные предприятия ОПК, нефтегазовой сферы и Росатома. Губернатор Кемеровской области – Кузбасса И. Середюк договорился с генеральным директором компании «Росатом Сервис» Е. Сальковым об обеспечении экономики региона высококвалифицированными кадрами и технологическими инновациями. «Соглашение позволит:

- внедрять передовые решения в сфере биотехнологий и возобновляемых источников энергии;
- создать в регионе благоприятный инвестиционный климат;
- обеспечить инновационное развитие промышленного производства;

– нарастить количество приоритетных и перспективных научных исследований;

– развить кадровый потенциал региона» [11].

Такой подход соответствует стратегическим задачам развития региона и потому определяет постановку целей отраслей и предприятий, действующих на его территории, а также профильных государственных образовательных организаций, включая КузГТУ.

Таким образом, гипотеза о том, что выделение аспекта безопасности труда и шире БЖД в концепции человекоцентричных отраслей и предприятий в целом позволит повысить эффективность управления ими, может считаться обоснованной.

Практическая применимость результатов исследования состоит в возможности использования представленных выше положений безопасности труда в качестве мероприятий по совершенствованию управления персоналом на предприятиях.

Итак, теоретический анализ основных положений концепции человекоцентричных предприятий с позиции БЖД в части труда позволил утверждать, что обеспечение требуемой результативности предприятий и отраслей ресурсодобывающего региона во многом определяется человеческим потенциалом их сотрудников, который необходимо постоянно поддерживать и развивать в современных социально-экономических условиях.

### **Список литературы**

1. ГОСТ Р ИСО 27500-2024 Эргономика. Организация, ориентированная на человека. Общие принципы.

2. Жернов, Е. Е. Внутрифирменная культура обновления знаний: гуманистический подход / Е. Е. Жернов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2019. – Т. 4, № 1. – С. 70-76. – DOI 10.21603/2500-3372-2019-4-1-70-76. – EDN ZIZVZR.

3. Жернов, Е. Е. Знание в процессе гуманизации современной фирмы : специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Жернов Евгений Евгеньевич. – Кемерово, 2006. – 201 с. – EDN NOGWHH.

4. Жернов, Е. Е. Экологические и социальные аспекты концепции неоиндустриализации в горнодобывающем регионе / Е. Е. Жернов // Экономика и управление инновациями. – 2017. – № 2. – С. 11-24. – DOI 10.26730/2587-5574-2017-2-11-23. – EDN ZOGJIR.

5. Малова, М. Индекс человекоцентричности: как компании оценивают свою ориентированность на людей в 2025 году? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mmalova.com/blog/indeks-chelovekocentrichnosti-orientirovannost-na-lyudej-v-2025>.

6. Международный стандарт ИСО 27500:2016 «Организация, ориентированная на человека. Общие принципы».

7. Многоуровневый анализ формирования инновационной экономики: мир-система, регион, предприятие / С. И. Бабкина, Е. Е. Жернов, Н. А. Жернова [и др.]. – Кемерово : Авторское издательство Кузбассвуиздат, 2014. – 331 с. – ISBN 978-5-202-01270-9. – EDN UZNOZR.

8. Тужба, И. Человекоцентричность: как компании ставят сотрудников в центр процессов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://companies.rbc.ru/news/oDeIamlgpp/chelovekotsentrichnost-kak-kompanii-stavyat-sotrudnikov-v-tsentr-protssessov/>.

9. Тумилевич, Е. Н. Формирование человекоцентричной экономики в условиях четвертой промышленной революции / Е. Н. Тумилевич, Э. А. Гасанов, А. В. Золотарчук // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2024. – № 4(75). – С. 99-106. – DOI 10.38161/1996-3440-2024-4-99-106. – EDN EYCHXK.

10. Формирование экономики знаний в ресурсодобывающем регионе (на примере Кемеровской области) / Е. Е. Жернов, Н. А. Жернова, И. Б. Золотых [и др.]. – Кемерово : Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2013. – 345 с. – ISBN 978-5-202-01191-7. – EDN YGVWUL.

11. Илья Середюк – Telegram, 19.06.2025 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://t.me/s/ilyaseredyuk>.

## References

1. GOST R ISO 27500-2024 Ergonomics. A human-oriented organization. General principles.

2. Zhernov, E. E. Intrafirm Culture of Knowledge Update: Humanistic Approach / E. E. Zhernov // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki. – 2019. – Vol. 4, No. 1. – P. 70-76. – DOI 10.21603/2500-3372-2019-4-1-70-76. – EDN ZIZVZR.

3. Zhernov, E. E. Knowledge in the process of humanization of a modern firm : specialty 08.00.01 “Economic theory” : dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences / Zhernov Evgeny Evgenievich. – Kemerovo, 2006. – 201 p. – EDN NOGWHH.

4. Zhernov, E. E. Environmental and social aspects of the conception of neo-industrialization in the mining region / E. E. Zhernov // Economics and innovation management. – 2017. – No. 2. – P. 11-24. – DOI 10.26730/2587-5574-2017-2-11-23. – EDN ZOGJIR.

5. Malova, M. Human-centricity index: how do companies assess their focus on people in 2025? – URL: <https://mmalova.com/blog/index-chelovekocentrichnosti-orientirovannost-na-lyudej-v-2025>.

6. International Standard ISO 27500:2016 “Human-centered organization. General principles”.

7. Multilevel analysis of the formation of an innovative economy: world-system, region, enterprise / S. I. Babkina, E. E. Zhernov, N. A. Zhernova [et al.]. Kemerovo : Kuzbassvuzizdat Publishing House, 2014. – 331 p. – ISBN 978-5-202-01270-9. – EDN UZNOZR.

8. Tuzhba, I. Human-centricity: how companies put employees at the center of their processes. – URL: <https://companies.rbc.ru/news/oDeIamlgpp/chelovekotsentrichnost-kak-kompanii-stavyat-sotrudnikov-v-tsentr-protssessov/>.

9. Тумилевич, Е. Н. Формирование человекоцентричной экономики в условиях четвертой промышленной революции / Е. Н. Тумилевич, Э. А. Гасанов, А. В. Золотарчук // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2024. – № 4(75). – С. 99-106. – DOI 10.38161/1996-3440-2024-4-99-106. – EDN EYCHXK.

10. Formation of the knowledge economy in the resources-extractive region (Kemerovo oblast instance) / E. E. Zhernov, N. A. Zhernova, I. B. Zolotykh [et al.]. – Kemerovo : T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, 2013. – 345 p. – ISBN 978-5-202-01191-7. – EDN YGVWUL.

11. Ilya Seredyuk – Telegram, 19.06.2025. – URL: <https://t.me/s/ilyaseredyuk>.