НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт экономики и менеджмента

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: ЧЕЛОВЕК И СОЦИУМ (ИТЭ-ЧС 2021)

**Материалы
VII Международной научной конференции**

Томск, 21–23 октября 2021 г.

Ответственный редактор М.В. Чиков

Томск
Издательство Томского государственного университета
2021

2. Лепихина С.Н. Аутсорсинг как категория теории эволюционной экономики // Перспективы развития фундаментальных наук: сборник научных трудов XIV Межд. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, г. Томск, 2017 г. Т. 5: Экономика и управление. Томск: Изд-во ТПУ, 2017. С. 94–96.
3. Попов Е.В. Институты. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2015. 712 с.
4. Сухарев О.С. Экономика знаний: перспективы технологического рывка // Экономика. Налоги. Право. 2020. № 2. С. 16–33.
5. Цитленок В.С., Рождественская Е.М. Государственно-регулируемый конкурентно-рыночный порядок как категория экономики, основанной на знаниях // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 390. С. 161–170.

УДК 005.955

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-78

С.А. Литвина, Л.Р. Тухватулина

Национальный исследовательский Томский государственный университет

КЛЮЧЕВЫЕ РОЛИ И ЗАДАЧИ HR В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, роль HR, актуальные тенденции в HR, маркетинговый подход в HR

В процессе развития деятельности по управлению персоналом, роль HR-специалиста системно усложнялась, расширяясь от выполнения функций по делопроизводству и администрированию, организации вознаграждения и разработки политик оплат, льгот, социального обеспечения к обеспечению эффективности организации через эффективность работы сотрудников. Роли специалиста по управлению персоналом описаны в различных моделях: Tu-son and Fell, Monks, Storey, Reily и др [1, 3].

В XXI в. произошло полноценное осознание HR как важнейшей функции, создающей ценность бизнесу – не вспомогательного процесса, а стратегического партнера бизнеса, центра экспертиз и агента изменений в организации. Ролевая модель, предложенная Д. Ульрихом в 1997 г. [3], обозначила задачи HR относительно бизнес-результатов организации. В стратегическом фокусе первая задача – быть участником разработки бизнес-стратегии, влиять на принятие бизнес-решений, формируя систему управления персоналом, эффективные HR политики и практики (роль Стратегического партнера); вторая задача, актуальная для управления персоналом в современной организации – агент изменений: HR организует работу по осознанию процессов изменений в организации в целом и координирует работу по изменению через управление корпоративной культурой, управляет вовлеченностью и организует деятельность по осознанному участию сотрудников в изменениях и собственном развитии (роль Лидера изменений).

В фокусе тактики, операционных, ежедневных задач – разработка и организация эффективных HR процессов: найма, адаптации, мотивации, развития, высвобождения и т.д. (роль Административного эксперта), и задача обеспечивать продуктивные внутренние коммуникации, слышать и связывать людей, создавать политики для создания баланса интересов организации и сотрудников, формирования удовлетворенности и приверженности, заботиться о благополучии сотрудников, помогать им в решении актуальных проблем (роль Сторонника/адвоката сотрудников).

Современные международные исследования в области управления человеческими ресурсами выделяют ключевые тенденции в развитии HR, которые показывают, что именно роли стратегического партнера, лидера изменений и сторонника сотрудников могут обеспечить бизнесу конкурентоспособность [5].

Реализация этих ролей HR в организации основывается на маркетинговой стратегии – рассмотрении сотрудников в качестве основных клиентов организации [2].

Актуальные отечественные практики показывают, что тренды, обозначенные в международных исследованиях, активно проявляются и в российском опыте [4].

Маркетинговый подход в управлении персоналом предполагает не только создание привлекательного образа компании (HR-бренда), но управление целостным опытом сотрудников на основе взаимосвязи и продуктивной коммуникации. Аналитики Deloitte называют одним из главных конкурентных преимуществ компании управление опытом сотрудника (employee experience) – совокупности впечатлений и переживаний, которые складываются в процессе его взаимодействия с компанией [5]. Как сторонник сотрудников HR будет реализовывать программы благополучия (well-being), политику поиска баланса работы и личной жизни (life-work balance). В стратегическом измерении особенно актуальными становятся проектирование работ, переход от должностей к «ролям» и «супердолжностям», формирование «суперкоманд», обеспечение готовности к новым формам занятости (гибким, смешанным, др.), переходу от обучения к раскрытию потенциала сотрудника.

Литература

1. Сергеев Н. Современная HR-функция: Практика и проблематика внедрения в России, СНГ И ЦВЕ. Изд-во: Екатеринбург : Издательские решения, 2021. 326 с.
2. Скворцова Н.А., Кытина Н.А. HR-маркетинг: технологии управления в компании // Вестник науки и образования. 2020. № 22 (100). Ч. 1. С. 36–37.
3. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом. Новая роль HR-менеджера в организации. М.: Вильямс, 2010. 304 с.
4. Конференция о кросс-функциональных компетенциях HR-специалистов. Новосибирск, 2021. URL: <http://event.zarplata.ru/crop> (дата обращения: 19.09.2021).
5. 2021 Global Human Capital Trends: Special Report. London, 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html> (дата обращения: 19.09.2021).

УДК 332.87

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-79

Д.Б. Литвинцев

Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ТРАФАРЕТЫ В УПРАВЛЕНИИ МНОГОКВАРТИРНЫМИ ДОМАМИ В РОССИИ

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, многоквартирный дом, лицензирование, квалификационный аттестат, профессиональный стандарт, институциональный трафарет

Идея институциональных трафаретов (шаблонов) впервые встречается в русскоязычных источниках в 2019 г. и принадлежит М.М. Соколову, использовавшему данное понятие для освещения проблем реформы системы присуждения ученых степеней в России [3]. При этом само понятие «институционального трафарета» было введено в научный дискурс чуть позже – в 2020 г. в совместной статье К.С. Губа, М.М. Соколовым и Н.А. Соколовой [1]. Под институциональным трафаретом понимаются образцы, «которые дополняются набором продуманных маркеров или индикаторов, нужных чтобы точно определить степень соответствия конкретного индивида или организации идеалу» [1, с. 14].

В виду того, что институциональные трафареты обнаруживаются в различных отраслях российской экономики, обратимся к сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ), активное реформирование которой происходит с самого начала приватизации жилья [2]. Одним из первых и наиболее значимых институциональных трафаретов в управлении многоквартирными домами (МКД) стала лицензия на осуществление предпринимательской деятельности по управлению МКД. До 1 мая 2015 г. все управляющие организации (УО) долж-