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

С.Н. Лепихина

*Томский государственный университет
систем управления и радиоэлектроники*

АУТСОРСИНГ КАК ИНСТИТУТ МИНИЭКОНОМИКИ ЗНАНИЯ

Ключевые слова: институциональное развитие, аутсорсинг, миниэкономика знания, интеграционно-сетевое взаимодействие

Развитие теории экономики знаний в условиях трансформации современной социально-экономической реальности и перехода к формированию новой институциональной системы стимулирует интерес ученых-экономистов к исследованию конкретных проблем, связанных с многообразием институциональной среды, возникновением и развитием новых институтов экономики знаний [3–5]. Поскольку «именно на уровне предприятий и взаимоотношений между ними зарождаются и развиваются практически все явления, которые впоследствии определяют социально-экономическую ситуацию на макроуровне» [1, с. 45], то более глубокое изучение институциональных преобразований в контексте становления экономики знаний приводит к необходимости исследовать институты на разных иерархических уровнях взаимодействия отдельных хозяйствующих субъектов и их групп, в том числе на миниэкономическом уровне.

Аутсорсинг, по нашему мнению, следует рассматривать как особый сетевой производственно-интеграционный институт на уровне миниэкономики знания, основным фактором производства которого является генерация знаний.

Содержание отношений аутсорсинга как спонтанной формы проявления экономического закона разделения–кооперации труда состоит в необходимости и возможности передачи компанией ряда производственно-технологических процессов другой фирме или специализированным внутрифирменным относительно самостоятельным организационным структурам для модернизации производства и устойчивого роста прибыли [2]. Институт аутсорсинга на уровне миниэкономики знания представляет собой устойчивую постоянно воспроизводящуюся систему формальных и неформальных связей по меж– и внутрифирменной специализации–кооперации, фиксируемой в соответствующих контрактах. Доминирующим фактором существования и развития таких фирм является их интеллектуально-когнитивный капитал, обеспечивающий производство высокотехнологичных товаров.

Аутсорсинг является фактором роста наукоемкости, инновационной активности, инструментом стратегического управления компаниями, способствует развитию интеллектуального человеческого капитала. В результате аутсорсингового взаимодействия происходит распространение инноваций, обмен, производство и приращение научного знания. Благодаря институту аутсорсинга ускорился рост миниэкономики знания в Индии, Китае, других национальных экономиках развивающихся стран, сформировалась сетевая регионально-трансграничная подсистема миниэкономики знания.

Таким образом, аутсорсинг трансформируется в систему устойчивых долгосрочных производственных связей внутри– и межфирменного взаимодействия относительно специализации–кооперации, осуществляемых по общепризнанным формальным и неформальным нормам, что дает основание для определения аутсорсинга как особого института интеграционно- сетевого взаимодействия субъектов уровня миниэкономики знания.

Литература

1. Клейнер Г.Б. Поведение предприятий в квазирыночной экономике // Экономическая наука современной России. 2000. Приложение № 1 (5). С. 45–48.

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].