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

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-

ны были получить лицензию или уйти с рынка как несоответствующие институциональному трафарету. Подобный шаг показал весь «блеск и нищету» институциональных трафаретов в сфере ЖКХ – количество УО в России сократилось, но, как показала практика, качество их работы не улучшилось.

С введением лицензирования деятельности по управлению МКД был сформирован и другой институциональный трафарет – квалификационный аттестат, в процессе получения которого должны были «отсеяться» некомпетентные руководители УО. На практике же получить подобный аттестат стало не сложнее, чем сдать теоретический экзамен на водительские права. Более того, подобный трафарет не позволяет определить фактическую степень соответствия руководителя образцу в виду отсутствия достаточного количества продуманных маркеров и/или индикаторов.

Решением в сложившейся ситуации может стать возложение обязанностей на коммерческие УО применять профессиональные стандарты, которые также могут быть рассмотрены как институциональные трафареты. Так, согласно профессиональному стандарту «Специалист по управлению многоквартирными домами», утвержденному Приказом Минтруда России от 31.07.2019 № 538н, директор (управляющий) УО должен иметь высшее образование не ниже уровня магистратуры и не менее 5 лет опыта работы в сфере ЖКХ, из которых 2 года на руководящих должностях.

Таким образом, внедрение институциональных трафаретов в случае непродуманности и/или отсутствия необходимых маркеров соответствия образцу в процессе институциональных преобразований отдельной отрасли может не привести к задуманным результатам, что в том числе и демонстрирует реформа ЖКХ в России. Кроме того, представляется, что институциональный трафарет может быть применен и к социальным группам, и непосредственно к самим институтам (например, к институтам общего имущества и общего собрания собственников МКД) в случае их импорта/экспорта с целью выявления мутации и/или мимикрии.

Литература

1. Губа К.С., Соколов М.М., Соколова Н.А. Динамика диссертационной индустрии в России: 2005–2015 гг. Изменил ли новый институциональный трафарет академическое поведение? // Экономическая социология. 2020. Т. 21, № 3. С. 13–46.
2. Литвинцев Д.Б. Формирование жилищных классов, институтов общего имущества и общего собрания как результат приватизации жилья в России // Общество и экономика. 2021. № 1. С. 71–80.
3. Соколов М.М. Блеск и нищета институциональных трафаретов // Индикатор. URL: <https://indicator.ru/humanitarian-science/blesk-i-nisheta-institucionalnykh-trafaretov.htm> (дата обращения: 04.06.2021).

УДК 378.4:331.5

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-80

Е.А. Лысенко

Кемеровский государственный университет

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ

Ключевые слова: высшее образование; человеческий капитал; конкурентоспособность выпускника вуза; факторы конкурентоспособности; рынок труда

Формирование человеческого капитала – одна из ключевых функций организаций высшего образования. Система профессиональных компетенций, навыков, лежащая в основе формирования человеческого капитала, является чрезвычайно подвижной. Уровень востребованных на рынке труда навыков меняется очень быстро, что создает новые риски [3]. Поэтому вопрос текущей и будущей конкурентоспособности выпускников вузов стоит очень