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

тельную формацию, расширяющуюся в координатах, задаваемых осями D–C («открытие возможностей – создание возможностей прироста ценности») и E–C* («эффектуация – каузация»). Полученная CEDC-модель дискурса (Creation–Effectuation–Discovery–Causation) делает различимыми социально-ролевые типы предпринимательства как практик: 1) занятости; 2) власти над будущим; 3) эмансипации; 4) независимости, или автономизации.

Относительно новая метафора эмансипации находится в процессе разработки. Ее привлекательность связана с практиками предпринимательства, ориентированными не на создание традиционного предприятия, а на формирование новыми предпринимателями – «мэнтепрайзерами» (А. И. Неклесса) – мощных гетерогенных сетей, улавливающих и притягивающих к себе самые дерзкие идеи и решения в области одного или нескольких направлений современного социально-экономического развития.

Полученная модель позволяет проводить анализ развития не в контексте монополии на этот феномен одного субъекта (Й.А. Шумпетер), а в рамках дискурсивного взаимодействия разных типов предпринимателей между собой.

УДК 331

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-16

Г.А. Барышева, В.Ю. Бабышев, А.А. Барышев

*Национальный исследовательский Томский политехнический университет,
Национальный исследовательский Томский государственный университет*

МЕЖДУ ЭТОСОМ И ПАТОСОМ: ПРОБЛЕМАТИЗАЦИЯ ХАРАКТЕРА ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Ключевые слова: технологическая революция, этос, патос, занятость, режимы занятости

Становление нового технологического уклада вызывает фундаментальные изменения в занятости людей. Эти изменения, связанные с гибкостью и гибридностью форм занятости, порождают трудности с разрешением проблемы координации все более автономизированных действий экономических акторов.

Конвенциональные подходы к исследованию занятости (*субъектно-деятельностный*, сфокусированный на динамике и взаимопереплетении найма, самозанятости и предпринимательства как альтернативных форм включения людей в экономические процессы; *структурный*, связанный с распределением акторов по отраслям и различным категориям «фирм»; *функциональный*, рассматривающий изменения в организации экономической активности в контексте их влияния на социально-экономическое развитие на макро- и микроуровнях) способны фиксировать различные аспекты этих трудностей, но не обладают инструментарием, необходимым для их анализа.

Подход, который можно обозначить как *этологический*, развиваемый в рамках таких направлений институциональных исследований современных форм хозяйственной жизни, как, например, французская экономика соглашений и итало-американский операизм (Л. Болтански, М. Хардт, П. Вирно, Ф. Берарди), фокусируется в отличие от упомянутых подходов не на фиксации новых напряженностей в сочетании привычных форм занятости и на введении в практику их инновационных гибридов (один из последних примеров этого – *acqui-hiring* как совмещение в IT-бизнесе найма лидера и приобретения команды), а на проблематизации самих этих форм как проявления постоянно изменяющихся процессов включения новых человеческих качеств в общую ткань экономической жизни. В результате то, что обычно приветствовалось как безусловная позитивность, предстало в совершенно ином свете: креативность, личностное интенциональное (в отличие редуцированного к рабочей силе, или труду, как товару и, позднее, – к индивидуальному капиталу разнообразных челове-

ских способностей, «интеллектов» и «скиллов») участие обернулись *патосом* – неупорядоченным, аффективным, деструктивным, непредсказуемым поведением.

Проблема координации перестает быть проблемой осуществления оптимального сочетания известных интересов, она превращается в проблему самой возможности существования какого-либо коллективного действия в условиях, когда «оппортунизм» перестает быть отклонением от нормы. Он сам нормализуется в поведении креативных постфордистских акторов, подкрепляясь их новыми «обобщенно-социальными» качествами, необходимыми для свободного оперирования в сетевой, мультипроектной, детерриторизированной среде когнитивного капитализма, такими, как «цинизм», «нигилизм», «любопытство» и «болтовня» (П. Вирно). Эти «дурные качества» позволяют субъектам экономики знания формировать изменчивые смыслы своего участия в ней. Не составляют исключения и «простые» работники: для них это означает воссоединение в самом процессе производства со своей интерпретативной способностью, которая в условиях классического капитализма отчуждалась от них и выступала привилегией предпринимателя, создававшего смыслы деятельности и обеспечивавшего ее включение в сеть народно-хозяйственных связей.

Однако усматриваемой в этом тенденции к всеобщей *антрепренеризации* не суждено реализоваться без постоянного экспериментирования с формированием нового *этоса*, или характера, занятости постиндустриальных людей, делающего возможным их ответственное поведение. Основными субъектами такого экспериментирования являются: владельцы технологических платформ; структуры «нового средневековья» («гильдии», опосредующие контакт креативных работников с клиентами); государство как институт *респонсибилизации* предприимчивости индивидов. В ответ на административно и аппаратно формируемые правила акторы отвечают экспериментированием с «правилами исполнения правил», которые формируют разнообразие стабильных в течение некоторого времени режимов занятости.

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00300).

УДК 334.01

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-17

Е.В. Бачерикова

*Институт экономики, управления и природопользования
Сибирского федерального университета*

СОЦИАЛЬНАЯ ДИСЦИПЛИНА КАК ЦЕННОСТНЫЙ АСПЕКТ ВНУТРИФИРМЕННЫХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ СТРУКТУР

Ключевые слова: процессное управление, институциональная среда, бюрократия, коллегиальность

Совершенствование внутрифирменного взаимодействия с целью повышения качества и эффективности деятельности предприятия предполагает переход к такой модели, в рамках которой, с одной стороны, возможно обеспечить его гибкость как ключевую характеристику в условиях высокой неопределенности внешней среды, а с другой стороны, полноценное (адекватное интересам) включение каждого субъекта во все элементы внутрифирменных отношений. По нашему мнению, такого рода модель возникает при переходе от функциональной ориентации управления предприятием к процессной ориентации.

Институциональная интерпретация базовой категории процессного подхода к управлению – «бизнес-процесса» – раскрывает многогранность данной сущности, которая включает в себя не только структурно-технологический, но и информационный, и ценностный аспект. Вместе с тем, внутрифирменная институциональная среда демонстрирует набор правил