

УДК 331.881

JEL: J59

DOI 10.25513/1812-3988.2019.17(3).77-87

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЭКСПЕРТНЫЕ СООБЩЕСТВА И ИХ РОЛЬ В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Р.А. Долженко¹, С.Б. Долженко²

¹ Уральский институт управления – филиал РАНХиГС (Екатеринбург, Россия)

² Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

Информация о статье

Дата поступления

26 июня 2019 г.

Дата принятия в печать

15 июля 2019 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Профессиональные сообщества, экспертные сообщества, управление сообществом, самоорганизация людей, решение проблем

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00933.

Аннотация. Рассматривается развитие профессиональных сообществ и изучается их роль в решении социально-экономических проблем организаций и регионов, а также всей страны. Анализируется текущее состояние знаний о деятельности профессиональных сообществ и факторах, влияющих на их эффективность. Опираясь на результаты исследований, дается определение профессиональным сообществам, выделяются факторы их развития и успешного сотрудничества, а также разрабатывается классификация профессиональных сообществ. Актуальность исследования подтверждается тем фактом, что в 2009 г. Нобелевская премия в области экономических наук была присуждена О. Уильямсону и Э. Острому за их работу по демонстрации взаимоотношений компаний и отдельных лиц, формирующих поведение на рынке и вопросы управления. Настоящее исследование основано на ключевых идеях этих ученых: вслед за Уильямсоном утверждается, что профессиональные экспертные сообщества должны использовать конкретные структуры управления и решать вопросы, связанные с транзакционными издержками, и вместе с Остром признается тот факт, что навыки и опыт предназначены для совместного использования, должны применяться принципы институционального проектирования. Изучение профессиональных сообществ экспертов с экономической точки зрения помогает определить возможности и перспективы их использования в общественной жизни путем сбора знаний, навыков и умений. В будущем они могут помочь решить различные задачи, которые ставит государство, общество, другие сообщества, бизнес, а также отдельные лица.

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMMUNITIES AND THEIR ROLE IN SOLVING SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS

R.A. Dolzhenko¹, S.B. Dolzhenko²

¹ Ural Institute of Management, Branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Yekaterinburg, Russia)

² Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

Article info

Received

June 26, 2019

Accepted

July 15, 2019

Type paper

Research paper

Keywords

Professional communities, expert communities, community management, self-organization of people, problem solving

Abstract. The present research focuses on the development of professional communities and the study of their role in solving socio-economic issues of organizations and regions, as well as the whole country. The literature review section of the paper examines the current state of knowledge on professional communities' activities and factors affecting their effectiveness. Drawing on the research findings, the authors provides a definition for professional communities, identifies the factors for their development and the successful cooperation, and develops a classification of the professional communities' types. The research issue is highly relevant as in 2009 The Nobel Memorial Prize in Economic Sciences was awarded to O. Williamson and E. Ostrom for their work in demonstrating the relationships of companies and individuals shaping market behavior and the issues of governance. The present research is built upon the key ideas of these scientists. Following Williamson, the author agrees that professional communities of experts should use specific management structures and address issues related to transaction costs, and along with Ostrom acknowledges the fact that skills and expertise are meant to be shared and the principles of institutional design should be applied.

Acknowledgements. The reported study was funded by RFBR according to the research project No. 19-010-00933.

1. Введение. В последнее время предприятия, правительства, общества и частные лица демонстрируют растущий интерес к использованию самоорганизующихся сообществ в целом и приглашению экспертов для решения конкретных вопросов в частности. Первоначально были созданы профессиональные сообщества для защиты, однако в начале XXI в. они сосредоточились на деятельности, связанной с предоставлением информации и обменом опытом. И в настоящее время эти сообщества приглашаются к активному участию в разработке профессиональных стандартов, оценке проектов законов и т. д. Это означает, что, фактически, профессиональные сообщества постепенно превращаются в сообщества экспертов, где ключевыми членами считаются не представители определенной профессии, но специалисты, которые обладают высокими знаниями, опытом и навыками в определенной области профессиональной деятельности.

Практика последних лет показывает, что бизнес, государство, общество, отдельные люди всё больше используют самоорганизующиеся сообщества в своей деятельности, особенно если речь идет о привлечении экспертов к решению тех или иных вопросов. Роль профессиональных сообществ в последние годы значительно растет, они становятся важным субъектом социально-экономических отношений. Такие ученые, как E. Ostrom [1], P.D. Aligica и P.J. Voettke [2], отмечают в своих работах актуальность изучения темы сообществ: «Локальные, самоорганизующиеся институты являются важнейшим активом в институциональном портфеле человечества, и они должны продолжать существовать в XXI веке...» [1, p. 152].

2. Обзор литературы. Отметим, что тематика профессиональных сообществ привлекает активное внимание многих ученых, однако большинство из них рассматривает вопросы формирования профессиональных сообществ педагогов. Так, наиболее цитируемые работы, в которых исследуются различные вопросы организации профессиональных сообществ, касаются создания сообществ в школах через организационное обучение [3], оценки влияния профессиональных сообществ на достижения учеников [4].

Использование профессиональных сообществ в области управления персоналом проанализировано в работе N.J. Adler и S. Bartholomew [5], в частности в статье показано, что

профессиональное сообщество, объединяющее ученых и специалистов в области управления персоналом, ведет к генерированию знаний, которые могут быть использованы его участниками. Самый важный аспект коллаборации теоретиков и практиков в рамках профессиональных сообществ с точки зрения ученых связан с обменом знаниями. Такого мнения придерживаются A. Ardichvili, V. Page и T. Wentling [6]. Однако для того, чтобы знания транслировались, необходимо, чтобы они рассматривались в качестве общественного блага. Еще одним важным фактором диффузии знаний и практик является доверие между участниками, которое должно формироваться с помощью различных инструментов. В то же время проведенный анализ научных работ показал, что возможности использования профессиональных объединений для решения различного более широкого круга задач пока находится за пределами внимания теоретиков и практиков.

В современной научной литературе при изучении вопроса сообществ наиболее распространен термин «профессиональное сообщество» [5]. Под профессиональным сообществом традиционно понимается саморегулируемое объединение представителей одной профессии, которые являются носителями ее ценностей и норм. Само это понятие используется достаточно давно, профессиональные объединения существуют с давних пор в виде цехов, гильдий, союзов, сообществ, ассоциаций и пр.

«Как, зачем и почему люди объединяют свои усилия и в каких случаях опыт такого ассоциирования оказывается успешным, а в каких нет?» [7, с. 9] – ответ на этот вопрос интересовал исследователей еще несколько столетий назад, в частности, французский ученый и политик Алексис де Токвиль мечтал «о создании когда-либо в будущем "науки и искусства ассоциирования"» [7, с. 49].

С точки зрения социологии сущность профессиональных объединений впервые была рассмотрена Э. Дюркгеймом. Французский социолог в одном из своих трудов еще в 1893 г. утверждал идею о профессиональных группах (корпорациях) как оплотах интеллектуальной и нравственной однородности, естественным образом возникающей в результате занятия одной профессией [8].

Еще один социолог, М. Вебер в ходе своих исследований при рассмотрении природы профессии и профессиональных объединений

установил зависимость успешной деловой карьеры от следования моральным нормам и профессиональному долгу [9]. Именно следование долгу профессии, на наш взгляд, в современных условиях лежит в основе мотивации членов сообществ быть не просто участниками объединений, используя ресурсы организации в собственных интересах, но и становиться экспертом, знания которого могут быть применены на благо общества, экономики в целом.

В развитие мыслей М. Вебера американский ученый Т. Парсонс также обозначил ключевой ценностный ориентир профессионала как профессиональный долг и общественное благо, уверенность в том, что его компетенции используются в интересах всей социальной системы. Профессиональный компонент особенно четко обозначается в коллегиальной форме ассоциации, членство в которой является не просто добровольным участием, но одновременно комплексом социальных статусов и ролей [10].

Наличие социального статуса в виде членства в профессиональной ассоциации, принадлежность к определенной экспертной группе, имеющей необходимые профессиональные компетенции и признаваемой в профессиональном сообществе, – данная ценность становится всё более актуальной в новом столетии.

Следует отметить, что в связи с переходом общества к постиндустриальной стадии, развитием компьютерных технологий, постоянными трансформациями, которым подвержены организации, значение понятия «профессиональное сообщество» меняется. Критерий принадлежности к одной профессии отходит на второй план, первичным становится требование быть экспертом в какой-либо области [11]. Эксперт – это уже не только и не столько профессионал в традиционном смысле слова, это актер принципиально иного рода. Общепринятая трактовка этого понятия сводится к тому, что эксперт – это человек, который влияет на принятие решения и не несет ответственности за его реализацию. В этом смысле, сущность экспертной деятельности заключается в проведении экспертами интуитивно-логического анализа проблемы с количественной оценкой суждений и формальной обработкой результатов. Получаемое в результате обработки обобщенное мнение экспертов принимается как решение проблемы.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что профессиональные и экспертные

сообщества имеют между собой отличия и не всегда одни являются частью других. Н.А. Мартынова подтверждает данное мнение и выделяет следующие отличия: несмотря на то, что эксперт часто трактуется именно как профессионал, между этими понятиями существуют серьезные различия. Во-первых, профессионал принимает решения и несет за них ответственность, тогда как функция эксперта – обслуживающая, консультирующая. Во-вторых, эксперт, по сути, должен перевести профессиональное знание в плоскость обыденного, «эксперт – это интерпретатор, переводчик с профессионального языка на обыденный...» [11, с. 138].

3. Гипотезы и методы исследования.

Ранее в своих исследованиях нами было дано определение профессионального сообщества как объединения специалистов различных организаций в какой-либо конкретной профессиональной области, осуществляющих регулярные коммуникации с целью обмена знаниями, опытом, лучшими практиками, поиска новых идей и более эффективных подходов к решению поставленных перед ними задач [12].

В качестве объекта настоящего исследования нами были выбраны те профессиональные сообщества, которые одним из своих основных видов деятельности выделяют экспертную. Таким образом, профессиональные экспертные сообщества, на наш взгляд, – это объединения специалистов различных организаций в какой-либо конкретной профессиональной области, отличительной характеристикой которых является наличие и использование членами сообщества своих экспертных знаний и опыта в той профессиональной области, к которой имеет непосредственное отношение данное объединение.

Целью исследования является анализ деятельности профессиональных экспертных сообществ, определение основных видов сообществ, выявление факторов их развития, а также оценка готовности сообществ к реализации экспертной деятельности, представляющей социальную и экономическую значимость для региона, страны.

Гипотеза исследования: в настоящее время наблюдается разрыв между запросом, потребностью отдельных государственных институтов в получении экспертной оценки, экспертном участии профессиональных сообществ в социально-экономических проектах региона, страны и вовлеченностью самих со-

обществ в реализации общественных проектов, задач.

Основными эмпирическими методами нашего исследования являются сравнительный анализ, обобщение, методом сбора первичной информации – социологический опрос.

4. Результаты исследования

4.1. Классификация видов профессиональных экспертных сообществ. Признаки классификации сообществ рассмотрим на примере профессиональных сообществ в области управления персоналом, анализ деятельности которых проводился нами в предыдущих исследованиях [13]. Исследованию, которое было проведено в 2017 г., подлежало 104 российских профессиональных сообщества в области управления персоналом. В 2019 г., продолжив исследование, нами из представленных сообществ были выделены только те, которые реализовывали экспертную деятельность и подходили под объект нашего исследования – профессиональное экспертное сообщество, которое ставит перед собой более масштабные цели, такие как, например:

– содействие общественному обсуждению и внесению предложений по совершенствованию российской законодательной и нормативной базы в области управления человеческими ресурсами;

– внедрение инноваций в области кадровой политики в рабочий процесс предприятий и др. [14].

По итогам анализа деятельности сообществ, с учетом критериев, обозначенных выше в определении, было выделено 50 сообществ (48 % от числа исследуемых), которые можно отнести к профессиональным экспертным сообществам. Именно на примере деятельности данных сообществ ниже рассмотрим классификацию видов профессиональных экспертных сообществ и их структуру по основным признакам классификации.

Первый признак классификации – **форма собственности**. В данном случае выделяются **формализованные** (имеющие юридический статус – некоммерческие партнерства, некоммерческие организации, общественные организации, общественные объединения) и **неформальные** (не имеющие юридического статуса – на базе консалтинговых фирм, кадровых агентств, образовательных организаций, интернет-сообществ и т. п.) экспертные сообщества.

Порядка 72 % сообществ (36 организаций) относятся к категории формализованных, они имеют юридический статус и, как правило, создаются в форме некоммерческих организаций. Этот вывод вполне очевиден, поскольку для того, чтобы реализовывать свою экспертную деятельность, в том числе на коммерческой основе, необходимо, как правило, иметь официальные реквизиты, счет и т. п.

Что касается неформальных сообществ, то к ним можно отнести создаваемые, в том числе, на базе общественных, методологических и научно-технических советов.

Следующий признак классификации сообществ – **формат взаимодействия**:

1) офлайн (традиционное взаимодействие, в котором, как правило, не используются интернет-коммуникации);

2) онлайн (интернет-ресурсы; рабочие порталы, объединяющие специалистов по работе с персоналом, организующие онлайн-взаимодействие и обсуждение по отдельным направлениям деятельности в сфере *HR*);

3) смешанные (включают оба формата взаимодействия – офлайн и онлайн).

Результаты мониторинга показали, что на сегодняшний день уже нет сообществ, которые существуют исключительно в офлайн-формате. Согласно исследованию, на сегодняшний день 100 % профессиональных экспертных сообществ находятся не только в офлайн-формате, но и в интернет-пространстве и осуществляют онлайн-взаимодействие на площадке сайтов, социальных сетей, чатов. Более того, часть сообществ переходит в формат исключительно онлайн-взаимодействия, используя современные цифровые технологии, краудсорсинговые площадки для обсуждения проектов, задач, проведения отдельных экспертиз. Значит, мотивация подобной работы отличается от общепринятой в офлайн-среде. К подобным выводам, в частности, приходят А. Ardichvili, V. Page и Т. Wentling в своем исследовании, посвященном вопросам мотивации и барьеров участия в виртуальных сообществах [6].

Третий признак классификации – **территориальный** (рис. 1).

Как видно из рис. 1, наибольшее число сообществ наблюдается в тех округах, где преобладает число работающих в сфере управления персоналом, а также относящихся к более крупным, развитым территориям.

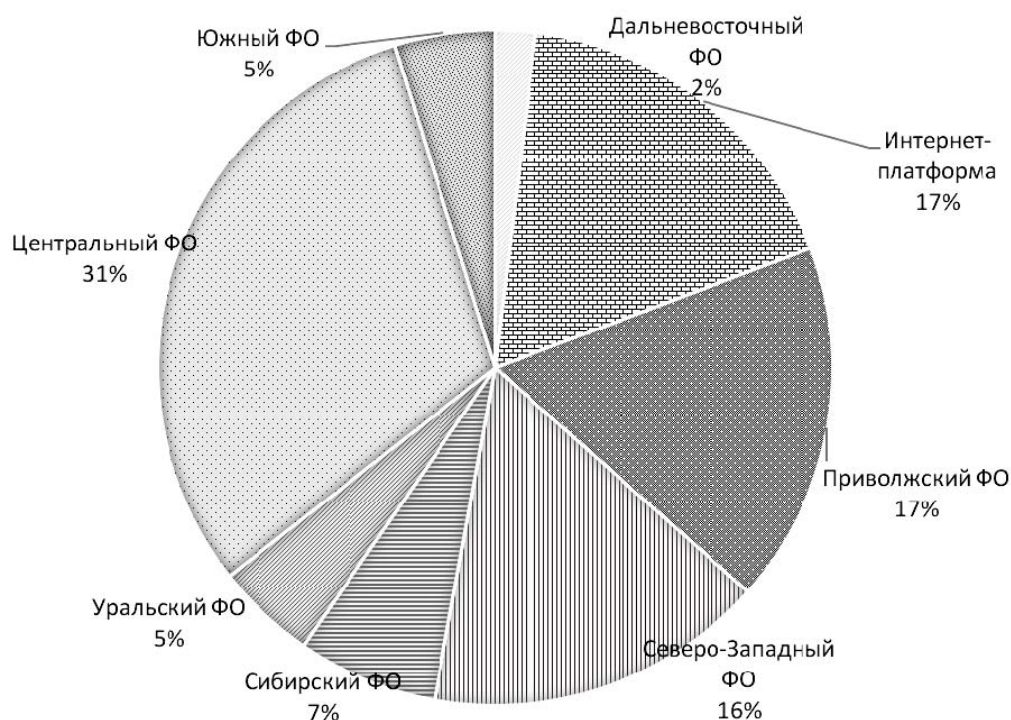


Рис. 1. Распределение профессиональных экспертных сообществ по федеральным округам, %

Fig. 1. The presence of communities by districts of the Russian Federation, %

Четвертый признак классификации сообществ – **уровень**. Здесь могут быть выделены следующие типы сообществ:

- 1) международные;
- 2) национальные;
- 3) региональные (городские);
- 4) корпоративные.

Следует отметить, что в последнее время набирает оборот развитие корпоративных сообществ, целью которых является, в том числе, экспертная, проектная деятельность, направленная на обсуждение и решение внутриорганизационных профессиональных вопросов.

Пятый признак классификации – **профессиональная область**. В нашем исследовании сообщества относятся к области управления персоналом. Примеры областей, где также действуют профессиональные экспертные сообщества, включают в себя политику, экономику, медицину, юриспруденцию, оборону, разные разделы инженерного дела, науку и образование, религию, искусство, информацию и пр.

4.2. Факторы развития сообществ и успешного взаимодействия их участников.

До появления работ нобелевского лауреата Э. Остром в науке преобладала точка зрения, согласно которой проблема взаимодействия внутри коллективных сообществ не имеет

оптимального решения, по крайней мере в тех случаях, когда люди представлены самим себе. И выход возможен только при условии вмешательства и регулирования со стороны государства. Э. Остром бросила вызов данному подходу. «Ее работы вскрыли огромный пласт социальной реальности, который прежде оставался скрытым от глаз исследователей. Они произвели настоящий переворот в представлениях социальных дисциплин о возможностях регулирования ресурсов общего пользования, а если быть точнее – в их представлениях о способностях "простых" людей к самоорганизации и самоуправлению» [7, с. 47].

Так, Остром сформулировала восемь общих принципов институционального дизайна, которые повышают вероятность успеха отдельных самоорганизующихся сообществ. Изучив данные принципы, считаем необходимым остановиться на некоторых из них, в наибольшей степени работающих и в отношении профессиональных экспертных сообществ.

Первый принцип: установление четких границ группы.

Данный принцип работает в профессиональных экспертных сообществах, поскольку участникам таких сообществ позволяет ясно представлять, кто входит в сообщество, а кто

нет, с кем необходимо взаимодействовать, кооперироваться для решения того или иного вопроса.

Второй принцип: правила доступа к ресурсу должны накладывать ограничения на объем, время и технологию его использования; распределять выгоды пропорционально затратам; учитывать локальные особенности среды.

В отношении профессиональных экспертных сообществ ключевым ресурсом является информационный (пул знаний, результаты обсуждений, данные об экспертах), на поддержание которого необходимы усилия и коллегиальное участие. Если же кто-то из участников сообщества пользуется ресурсом, не неся при этом никаких издержек по его поддержанию, то есть риск, что остальные участники тоже перестанут следовать правилам.

Третий принцип: большинство пользователей должно участвовать в принятии решений, устанавливающих или меняющих правила доступа к ресурсу.

Считаем необходимым дополнить данный принцип: в случае профессиональных экспертных сообществ важно участие всех экспертов не только в отношении решений, связанных с ресурсами, но и в отношении экспертных обсуждений того или иного вопроса. Как подчеркивает В.А. Рыжко, культура эксперта предполагает вариативность оценки, ситуацию выбора. Вообще само понятие «эксперт» является постмодерным в том смысле, что он не монополист в своих оценочных суждениях [15]. Именно наличие большой вариативности ответов, которые могут иметь эксперты в ходе обсуждения, требует как можно большего количества экспертов, участвующих в обсуждении, оценке, что повышает релевантность суждений и, значит, статус сообщества.

Также считаем необходимым выделить следующие факторы, имеющие важное значение для формирования и развития сообществ:

1. Общие цели, интересы и потребности членов сообщества.

2. Общие ресурсы, к которым члены сообщества имеют доступ.

3. Общий контекст и язык общения, в который погружены члены сообщества.

Эффективность организации функционирования экспертных сообществ определяется в том числе правильно организованной системой мотивации экспертов, которая обеспечивает приток высококвалифицированных спе-

циалистов в сообщество, заинтересовывает их в получении высоких результатов. При этом традиционная система стимулирования в профессиональных экспертных сообществах не работает, поскольку члены сообщества – независимы, не имеют формализованного подчинения руководителю организации; как правило, отсутствует регламентация обязанностей; отсутствует трудовой договор (за исключением случаев, при которых заключаются договоры гражданско-правового характера). Вот как описывают сообщество эксперты:

– Т. Нейлор, В. Виллимон и Р. Остерберг: «Сообщество – это партнерство свободных людей, приверженных заботе о душе, теле, сердце и душе друг друга посредством участия» [16, р. 14].

– Х. Минцберг: «Чувство принадлежности к людям и забота о чем-то большем, чем они сами» [17, р. 140].

– К. Хеллер: «Концепции сообщества, которые мы развиваем, должны признавать его многогранную природу и выходить за рамки основанных на локальных моделях деревень и окрестностей, чтобы включать разнообразие групп, с которыми идентифицирует себя большинство из нас и которые придают смысл нашим жизням» [18, р. 2].

Таким образом, в качестве отдельных мотивирующих факторов можно выделить:

– организационно-экономические факторы (финансовое вознаграждение, условия работы, инструменты для работы, оценка эксперта – рейтингование);

– информационные факторы (получение эксклюзивной аналитической информации);

– социально-психологические факторы (признание в профессиональной среде, профессиональное развитие, полномочия (статус), достижения, самостоятельность в решении, коллектив, чувство принадлежности).

Безусловно, работа группы экспертов, объединенной в экспертное сообщество, требует дополнительных знаний по упорядочиванию взаимодействия и улучшению их взаимопонимания. А это значит, что еще одним важным фактором развития профессиональных экспертных сообществ является организация дополнительной подготовки, обучение экспертов.

4.3. Роль профессионального экспертного сообщества в решении социально-экономических задач. К сожалению, в интересующей нас области знаний отсутствуют аккумуля-

лированные учеными эмпирические данные о профессиональных сообществах, их представленности по регионам страны, активности, роли в общественной жизни, объемах привлекаемых финансовых средств и др. (за исключением работы коллектива ученых из НИУ ВШЭ под руководством И.В. Мерсияновой [19], в которой представлены результаты опроса некоторых представителей ряда профессиональных объединений).

Поскольку объектом исследования являлись профессиональные экспертные сообщества в области управления персоналом, задачей исследования стала оценка экспертного потенциала данных сообществ к реализации задач федерального масштаба, направленных на развитие профессии управления персоналом, совместно с Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом. К таким задачам можно отнести участие в разработке и обсуждении профессиональных стандартов в области управления персоналом, экспертное участие в организации национального профессионального конкурса и т. д.

Результаты опроса 50 профессиональных экспертных HR-сообществ подтвердили результаты исследования 2017 г.: только 15 сообществ (30 % от общего числа опрашиваемых) выразили свою готовность к экспертной деятельности в сотрудничестве с Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом. Основные причины неготовности, как отметили представители объединений: отсутствие компетентных экспертов; отсутствие временных и финансовых возможностей для привлечения экспертов; отсутствие экономической выгоды от экспертной деятельности. Следует обратить внимание, что данная экспертная деятельность реализуется на безвозмездной основе.

Сообщества, выразившие свою готовность к участию в экспертной деятельности, определили направления сотрудничества с Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, представленные на рис. 2.

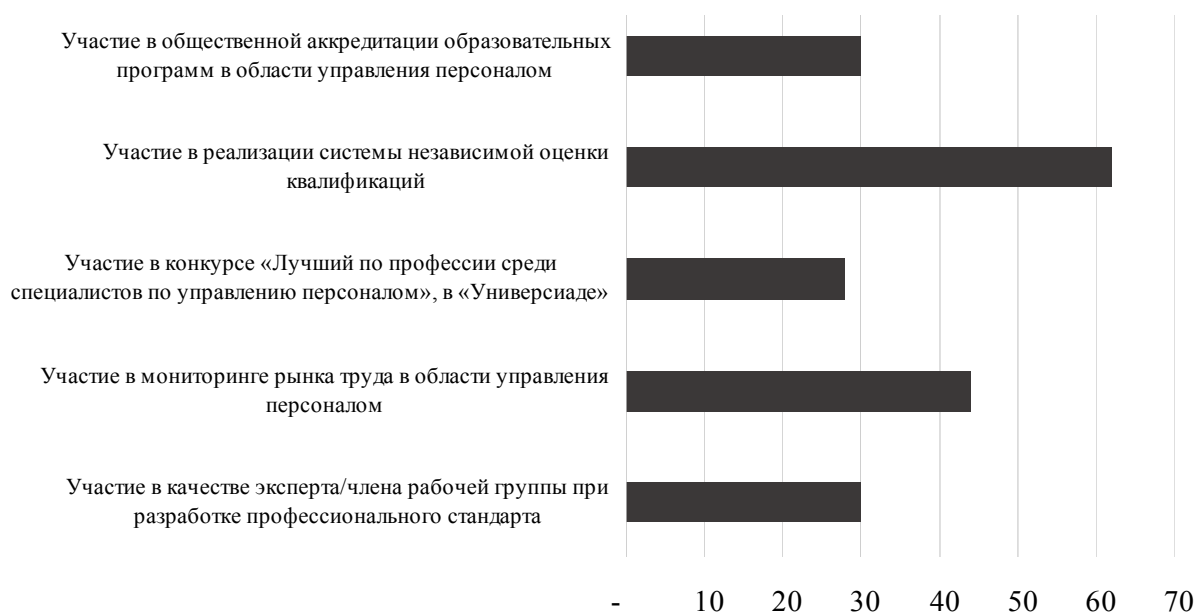


Рис. 2. Направления сотрудничества профессиональных экспертных сообществ с Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом в экспертной деятельности, %

Fig. 2. The areas of cooperation of professional expert communities with the Council of professional qualifications for personnel management in expert activities, %

Как видно, наиболее популярными направлениями экспертной деятельности, по мнению сообществ, являются участие в реализации системы независимой оценки квалификаций,

в том числе получив аккредитацию как центр оценки квалификаций (интерес объясняется тем, что данное направление деятельности может быть источником прибыли в случае от-

крытия сообществом центра оценки квалификаций) и экспертное участие в мониторинге рынка труда в области управления персоналом (несмотря на то, что данная экспертная работа не оплачивается, интерес может быть связан с получением доступа к полезной информации, статистике).

Таким образом, следует сделать вывод, что несмотря на высокую потребность в настоящее время в привлечении экспертов профессиональных сообществ с их опытом и знаниями для проведения различных направлений экспертной работы, высокого интереса к данной деятельности у сообществ пока не наблюдается. Основная причина – отсутствие финансового вознаграждения за подобную деятельность. Следующим направлением нашей работы, которое будет раскрыто в других статьях, станет исследование мотивации экспертов профессиональных сообществ к реализации экспертной деятельности.

5. Заключение. Эволюция профессиональных сообществ в современном обществе определяется в первую очередь экономическими причинами, поэтому изучение перспектив их

развития нужно осуществлять с опорой на экономическую науку. Деятельность участников подобных самоорганизующихся структур, как правило, осуществляется на безвозмездной основе. Для вовлечения участников необходимо постоянное обновление круга решаемых вопросов, подпитка деятельности иницирующими действиями, новыми задачами.

Налицо противоречие между тем, какой потенциал заложен в подобных самоорганизующихся профессиональных объединениях и каким образом он используется, а также тем, какие в настоящее время существуют институциональные основания для взаимодействия субъектов профессиональных сообществ друг с другом и внешними по отношению к объединению субъектами. Изучение профессиональных экспертных сообществ с позиции экономической науки позволит определить возможности и перспективы их использования в общественной жизни, через аккумулирование знаний, навыков, умений для решения различного рода задач, которые могут быть инициированы государством, обществом, другими сообществами, предприятиями, отдельными людьми.

Литература

1. *Ostrom E.* Collective Action and the Evolution of Social Norms // *Journal of Economic Perspectives.* – 2000. – Vol. 14, № 3. – P. 137–158.
2. *Aligica P. D., Boettke P. J.* Challenging Institutional Analysis and Development: The Bloomington School. – London : Routledge, 2009. – viii, 168 p.
3. Creating professional communities in schools through organizational learning: An evaluation of a school improvement process / J. P. Scribner et al. // *Educational Administration Quarterly.* – 1999. – Vol. 35, iss. 1. – P. 130–160. – DOI: 10.1177/0013161X99351007.
4. *Lomos C., Hofman R. H., Bosker R. J.* Professional communities and student achievement – a meta-analysis // *School Effectiveness and School Improvement.* – 2011. – Vol. 22, iss. 2. – P. 121–148. – DOI: 10.1080/09243453.2010.550467.
5. *Adler N. J., Bartholomew S.* Academic and Professional Communities of Discourse: Generating Knowledge on Transnational Human Resource Management // *Journal of International Business Studies.* – 1992. – Vol. 23, iss. 3. – P. 551–569. – DOI: 10.1057/palgrave.jibs.8490279.
6. *Ardichvili A., Page V., Wentling T.* Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice // *Journal of knowledge management.* – 2003. – Vol. 7, no. 1. – P. 64–77. – DOI: 10.1108/13673270310463626.
7. *Капелюшников Р. И.* Множественность институциональных миров: Нобелевская премия по экономике-2009 : препринт WP3/2010/02 : в 2 ч. – М. : Издат. дом Гос. ун-та – Высш. шк. экономики. – Ч. 1. – 52 с. – URL : <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/qyj5aehym/direct/78812928>.
8. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда / пер. с фр. А. Б. Гофмана, примеч. В. В. Сапова. – М. : Канон, 1996. – 432 с.
9. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избр. произведения : пер. с нем. / общ. ред. Ю. Н. Давыдова. – М. : Прогресс, 1990. – С. 61–208.
10. *Абрамов Р.* Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. – М. : КомКнига, 2005. – 280 с.

11. *Мартьянова Н. А.* Конструирование профессиональных объединений: от профессиональных групп к экспертным сообществам // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. – 2013. – № 162. – С. 136–140.
12. *Долженко Р. А.* Профессиональные сообщества: возможности формирования и использования в организации // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2015. – № 1. – С. 34–39.
13. *Dolzhenko R., Ginieva S.* Use of HR professional communities in developing the system of professional qualifications // The 11th International Days of Statistics and Economics : Conference Proceedings, September 14–16, 2017, Prague, Czech Republic / Ed. by T. Löster, T. Pavelka. – Prague : Libuše Macáková : Melandrium, 2017. – P. 313–323. – URL : https://msed.vse.cz/msed_2017/article/24-Dolzhenko-Ruslan-paper.pdf.
14. *Гиниева С. Б., Федорова А. Э.* Эффективное управление человеческими ресурсами – путь к инновационному развитию региона // Управленец. – 2010. – № 9–10 (13–14). – С. 44–53.
15. *Рыжко В. А.* Проблемы культуры гуманитарного эксперта // Знание. Понимание. Умение. – 2006. – № 4. – С. 210.
16. *Naylor T. H., Willimon W. W., Osterberg R. V.* The Search for Meaning in the Workplace. – Abigdon Press, 1996. – 219 p.
17. *Mintzberg H.* Rebuilding Companies as Communities // Harvard Business Review. – 2009. – Vol. 87, iss. 7–8. – URL : <http://hbr.org/2009/07/rebuilding-companies-as-communities/>.
18. *Heller K.* The return to community // American Journal of Community Psychology. – 1989. – Vol. 17, iss. 1. – P. 1–15.
19. *Мерсиянова И. В., Чешкова А. Ф., Краснопольская И. И.* Самоорганизация и проблемы формирования профессиональных сообществ в России. – М. : НИУ ВШЭ, 2011. – 188 с.

References

1. Ostrom E. Collective Action and the Evolution of Social Norms. *Journal of Economic Perspectives*, 2000, Vol. 14, no. 3, pp. 137-158.
2. Aligica P.D., Boettke P.J. *Challenging Institutional Analysis and Development: The Bloomington School*, London, Routledge publ., 2009, viii + 168 p.
3. Scribner J.P., Cockrell K.S., Cockrell D.H., Valentine J.W. Creating professional communities in schools through organizational learning: An evaluation of a school improvement process. *Educational Administration Quarterly*, 1999, Vol. 35, iss. 1, pp. 130-160. DOI: 10.1177/0013161X99351007.
4. Lomos C., Hofman R.H., Bosker R.J. Professional communities and student achievement – a meta-analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 2011, Vol. 22, iss. 2, pp. 121-148. DOI: 10.1080/09243453.2010.550467.
5. Adler N.J., Bartholomew S. Academic and Professional Communities of Discourse: Generating Knowledge on Transnational Human Resource Management. *Journal of International Business Studies*, 1992, Vol. 23, iss. 3, pp. 551-569. DOI: 10.1057/palgrave.jibs.8490279.
6. Ardichvili A., Page V., Wentling T. Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. *Journal of Knowledge Management*, 2003, Vol. 7, no. 1, pp. 64-77. DOI: 10.1108/13673270310463626.
7. Kapelyushnikov R. *The multiplicity of institutional worlds: The Nobel prize in economic sciences-2009*, Working paper WP3/2010/02, in 2 parts, Moscow, State University – Higher School of Economics publ., 2010, Pt. 1, 52 p., available at: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/qyj5aehyrn/direct/78812928>. (in Russian).
8. Durkheim E. *The Division of Labour in Society*, Moscow, Kanon publ., 1996, 432 p. (in Russian).
9. Weber M. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism, in: Weber M. *Selected works*, Moscow, Progress publ., 1990, pp. 61-208. (in Russian).
10. Abramov R. *Rossiiskie menedzhery: sotsiologicheskii analiz stanovleniya professii [Russian managers: a sociological analysis of the formation of the profession]*, Moscow, KomKniga publ., 2005, 280 p. (in Russian).
11. Martyanova N. Construction of Professional Associations: from professional groups to expert community. *Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*, 2013, no. 162, pp. 136-140. (in Russian).

12. Dolzhenko R.A. Professional communities: possibilities of their formation and use in an organization. *Problems of Economics and Management of Oil and Gas Complex*, 2015, no. 1, pp. 34-39. (in Russian).

13. Dolzhenko R., Ginieva S. Use of HR professional communities in developing the system of professional qualifications, in: Löster T., Pavelka T. (Eds.) *The 11th International Days of Statistics and Economics*, Conference Proceedings, September 14-16, 2017, Prague, Czech Republic, Prague, Libuše Macáková publ., Melandrium publ., 2017, pp. 313-323, available at: https://msed.vse.cz/msed_2017/article/24-Dolzhenko-Ruslan-paper.pdf.

14. Ginieva S.B., Fedorova A.E. Effective management of human resources: the way to innovative development of the region. *Manager*, 2010, no. 9-10 (13-14), pp. 44-55. (in Russian).

15. Ryzhko V.A. Problemy kul'tury gumanitarnogo eksperta [Problems of culture of a humanitarian expert]. *Knowledge. Understanding. Skill*, 2006, no. 4, p. 210. (in Russian).

16. Naylor T.H., Willimon W.W., Osterberg R.V. *The Search for Meaning in the Work place*, Abigon Press, 1996, 219 p.

17. Mintzberg, H. Rebuilding Companies as Communities. *Harvard Business Review*, 2009, Vol. 87, iss. 7-8, available at: <http://hbr.org/2009/07/rebuilding-companies-as-communities/>.

18. Heller K. The return to community. *American Journal of Community Psychology*, 1989, Vol. 17, iss. 1, pp. 1-15.

19. Mersiyanova I.V., Cheshkova A.F., Krasnopol'skaya I.I. *Samoorganizatsiya i problemy formirovaniya professional'nykh soobshchestv v Rossii* [Self-organization and the problems of forming professional communities in Russia], Moscow, State University – Higher School of Economics publ., 2011, 188 p. (in Russian).

Сведения об авторах

Долженко Руслан Алексеевич – д-р экон. наук, директор

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66

E-mail: rad@usue.ru

Долженко Светлана Борисовна – д-р экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45

E-mail: ginsb@usue.ru

About the authors

Ruslan A. Dolzhenko – Doctor of Economic Sciences, Director

Postal address: 66, 8 Marta ul., Yekaterinburg, 620144, Russia

E-mail: rad@usue.ru

Svetlana B. Dolzhenko – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management

Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia

E-mail: ginsb@usue.ru

Для цитирования

Долженко Р. А., Долженко С. Б. Профессиональные экспертные сообщества и их роль в решении социально-экономических задач // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2019. – Т. 17, № 3. – С. 78–87. – DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(3).78-87.

For citations

Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B. Development of professional communities and their role in solving socio-economic problems. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2019, Vol. 17, no. 3, pp. 78-87. DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(3).78-87. (in Russian).