

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-4-66-80

УДК 330.8+331.1+332.8

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В ОТРАСЛИ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Дерябина Е.В., Дьякова Е.В.

Авторами статьи акцентируется внимание на повышение коммерческого интереса к управлению трудом в жилищно-коммунальном хозяйстве (ЖКХ), как элементу управления стабильностью социального, технического и экономического развития любой в организации (предприятия).

В статье раскрываются основные проблемы управления трудом в ЖКХ, обусловленные спецификой отрасли, текущим изношенным состоянием основных фондов отрасли (жилого фонда, инженерных сетей и сооружений) и его влиянием на повышение материальных и трудовых затрат эксплуатационных предприятий (организаций). Проблемы повышения трудоемкости по содержанию основных фондов ЖКХ усугубляются несовершенной организацией труда на предприятиях (в организациях) отрасли, дефицитом профессиональных управленческих кадров, способных эффективно осуществлять управлять жилым фондом микрорайонов, населенных пунктов, кондоминиумов.

Управленческое решение выявленных проблем направлено на совершенствование системы управления трудом, начиная с оптимизации системы нормирования труда.

Цель исследования. *Поиск эффективных путей для решения проблем управления трудом на предприятиях/организациях ЖКХ г. Томска и Томской области в условиях рыночных условий хозяйствования, инновационных технико-технологических изменений.*

Методы проведения работы. *В рамках данного исследования применялись методы аналогии, сравнения, наблюдения, описания, сравнительного анализа, экспертный, аналитико-статистический.*

Результаты. Предложен авторский подход проведения аудита труда в организациях ЖКХ, позволяющий сделать адекватную оценку системы управления трудом. Предложен перечень необходимых документов для проведения аудита системы управления трудом в организациях ЖКХ. Результаты аудита показали, что на данный момент в анализируемых организациях ЖКХ полностью отсутствует и требуется разработки нормативная, методическая и организационная локальная документация, необходимая для эффективного управления трудом.

Область применения результатов. Результаты данных исследований могут быть применены на отраслевом и региональном уровнях для обеспечения единого подхода и эффективного регулирования социально-производственных отношений между работодателем и наемным работником. Авторские результаты направлены на повышение трудового потенциала и качество рабочей силы для реализации национальных проектов и программ в условиях рыночных условий хозяйствования, инновационных технико-технологических изменений.

Ключевые слова: управление трудом; отрасль ЖКХ; нормирование труда; высококвалифицированные кадры; аварийный жилищный фонд

MODERN PROBLEMS OF LABOR MANAGEMENT IN THE INDUSTRY OF UTILITIES AND THE WAYS OF THEIR SOLUTION

Deryabina E.V., Dyakova E.V.

The authors of the article emphasize the increase of commercial interest in labor management in the field of housing and communal services as an element of stability of socio-technical and economic development of any organizations (enterprises).

The article discloses the main problems of labor management in housing and communal services, due to the specifics of the industry, the current worn-out state of the fixed assets of the industry (housing, engineering networks and structures) and its impact on increasing the

material and labor costs of operating enterprises (organizations). The problems of increasing labor intensity in the content of housing and communal services fixed assets are aggravated by the imperfect organization of labor at enterprises (organizations) of the industry, the shortage of professional managerial personnel capable of effectively managing the housing stock of microdistricts, settlements, condominiums.

The management solution of the identified problems is aimed at improving the labor management system, starting with the optimization of the labor rationing system.

Purpose: *finding effective ways to solve problems of labor management at enterprises/organizations of housing and communal services of Tomsk and Tomsk region in conditions of market conditions of economy, innovative technical and technological changes.*

Methodology: *within the framework of this study, methods of analogy, comparison, observation, description, comparative analysis, expert, analytical and statistical were applied.*

Results: *the author's approach of labor audit in housing and communal services organizations is proposed, which makes it possible to make an adequate assessment of some elements of the labor management system. A list of necessary documents for conducting an audit of the labor management system in housing and communal services organizations is proposed. The results of the audit showed that at the moment in the analyzed enterprises housing and communal services are completely absent and require the development of regulatory, methodological and organizational local documentation necessary for effective labor management.*

Scope of results: *the results of these studies can be applied at the industry level to ensure a unified approach and effective regulation of social and industrial relations between the employer and the employee. The author's results are aimed at improving the labor potential and the quality of the labor force for the implementation of national projects and programs in the conditions of market economic conditions, innovative technical and technological changes.*

Keywords: *labor management; housing and communal service; rationing of labor; highly qualified personnel; emergency housing stock*

Введение

Трудовой потенциал отрасли ЖКХ формируется на предприятиях/организациях ЖКХ, которые являются первичными производственными структурами внутрипроизводственных процессов. Именно от организации труда и его регламентации в первичном производственном звене отрасли ЖКХ зависят: благосостояние работников, финансовые результаты деятельности и конечный продукт – тариф и качество услуг [4]. По нашему утверждению, эффективность экономических преобразований в отрасли ЖКХ главным образом определяется таким микроэкономическим системным фактором как управление производством, в том числе одним из его системных элементов – управление трудом на предприятиях ЖКХ, адаптированного к работе в рыночных условиях [5].

Сложившаяся к настоящему времени ситуация в ЖКХ определяется тем, что главными существующими проблемами на предприятиях и в организациях отрасли стали проблемы в управлении трудом в условиях коллаборации инновационных технологий, направленных на снижение трудоёмкости работ, с одной стороны, и постоянного устаревания основных фондов (жилищного фонда, объектов инфраструктурных и инженерных коммуникаций), требующих максимальных трудовых затрат, с другой стороны.

Данная ситуация породила ряд вытекающих проблем и противоречий, требующих анализа и решения.

Целью данной научной статьи является поиск эффективных путей для решения проблем управления трудом на предприятиях/организациях ЖКХ г. Томска и Томской области в условиях рыночных условий хозяйствования, инновационных технико-технологических изменений.

Материалы и методы анализа состояния и современных проблем, влияющих на систему управления трудом в жилищно-коммунальном хозяйстве г. Томска

К рыночному развитию экономики отрасль ЖКХ еще не полностью адаптировалась и продолжает оставаться в кризисном состоянии. Сформированная советская модель инфраструктуры претерпе-

вает организационно-техническую трансформацию в сложившихся социально-экономических условиях, что требует глобальных финансовых и трудовых инвестиций в ЖКХ, наряду с существующей проблемой износа объектов отрасли.

Статистические данные Минстроя России за 2010–2018 гг. (на конец года; общая площадь жилых помещений) по аварийному жилищному фонду, представленные в таблице 1, характеризуют тот факт, что как в целом по всей РФ, так и в каждом городе и поселке сохраняется множество аварийных объектов жилого фонда, удельный вес которых составляет 0,7 % от общей его площади [13].

Таблица 1.

Статистические данные по аварийному жилищному фонду по данным Минстроя России за 2010–2018 гг. (на конец года; общая площадь жилых помещений)

Показатель	Годы				
	2010	2015	2016	2017	2018
Аварийный жилищный фонд, тыс. м ²	20460,4	19625,0	22722,9	24575,8	25473,8
Удельный вес аварийного жилищного фонда в общей площади всего жилищного фонда, процентов	0,6	0,5	0,6	0,7	0,7

Динамика износа жилого фонда, инженерных сетей и сооружений определяет высокую вероятность риска резкого возрастания аварий, ущерб от которых потребует повышение материальных и трудовых затрат на их предотвращение, что вызывает потребность обеспечения отрасли ЖКХ качественной рабочей силой со всеми вытекающими последствиями, начиная с обеспечения организаций профессионально-квалификационными кадрами, и заканчивая грамотным управлением ими [1].

Как уже отмечалось в монографии соавтора Е.В. Дерябиной, важно учитывать тот факт, что труд в отрасли ЖКХ обладает определенной спецификой и связан с природно-климатическими и территориальными особенностями выполнения работ, а также преобладанием ручного труда, возникает еще одна социально-экономическая и производственная проблема – это привлечение в отрасль высококвали-

фицированных и профессиональных потенциальных работников. Проблема обеспечения предприятий и организаций отрасли ЖКХ высококвалифицированными кадрами усугубляется еще и тем, что уже работающие в отрасли ЖКХ не удовлетворены сложившейся ситуацией в системе организации, нормирования, оценки и стимулирования труда [9]. Денежное вознаграждение работников не соответствует их трудозатратам, которые уже давно не нормируются, а по сути, и адекватно не оцениваются. Как утверждают в своей статье Лобанова К.Ю., Бикметов Р.Ш. традиционными и естественными претензиями наёмных работников остается низкая заработная плата. Твёрдое убеждение работника и его чувство, что он «достоин большего» не зависит от периодичности и суммы повышения заработной платы работодателем [7]. До настоящего времени в отрасли фундаментально сохраняется ситуация текучести кадров. Подтверждением тому является нестабильность среднегодовой численности работников, основной причиной которой являются добровольные увольнения (рис. 1) [13]. Это происходит из-за неудовлетворения размером заработной платы работников ЖКХ с фактическими объемами выполняемой работы работниками.

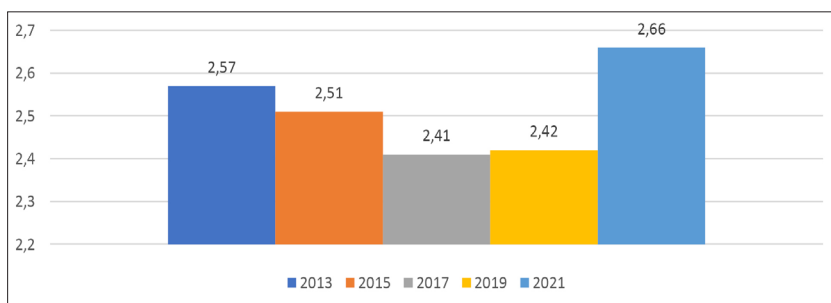


Рис. 1. Число добровольных увольнений работников с жилищно-коммунальных предприятий, млн чел. [13].

Как показывает информация графика (рис. 1,), с 2013 г. происходит, хоть и медленно, но снижение добровольных увольнений к концу 2017 г. Этот показатель снизился практически на 0,16 млн. чел. Ситуация несколько изменяется начиная с 2019

по 2021 г., отмечается резкий скачок (на 0,24 млн. чел.) добровольных увольнений, причиной которых являются: неудовлетворенность условиями организации труда, полное отсутствие норм труда для адекватной оплаты за выполненные объемы работы соответствующего качества. Собственно на предприятиях ЖКХ отсутствует и сама нормативная база для расчетов нормативной трудоемкости и оценки трудового вклада работников в соответствии с их квалификацией. Анализ ситуации характеризует тот факт, что показатель текучести кадров превышает нормативный показатель 3-5% и сопровождается экономическими потерями за счет снижения производительности труда сотрудников, которые вынуждены оказывать адаптивную профессиональную помощь вновь принятым [4].

По мнению Ивашко А.С., Кочетковой Р.М. нестабильность кадрового состава по причине текучести кадров оказывает негативное влияние на лояльность и трудовую мотивацию других сотрудников организации. Постоянные изменения в штате сотрудников оказывают негативное влияние на микроклимат в трудовом коллективе, нарушают слаженность в работе, социальную трудовую адаптацию [6].

Учитывая сложившуюся ситуацию в отрасли ЖКХ, нами был сделан вывод, что она нуждается в кардинальных изменениях, а именно – усовершенствовании системы управления трудом в организациях (предприятиях) ЖКХ. Предполагаемые изменения требуют решения проблемы ее адаптации к современным моделям и принципам организации управления производственной деятельностью, основанной на соблюдении трудового права работника в рамках Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), что и определяет необходимость оптимизации и структурных элементов системы управления трудом: организации, нормирования, оценки, оплаты и стимулирования труда [9].

Проведенный нами экспертный анализ состояния в ЖКХ Томской области по результатам научно-практических исследований позволил разграничить проблемы на 4 категории, представленные

в таблице 2: 1) экономические; 2) организационно-правовые; 3) социальные; 4) специфические [3].

Резюмируя все вышесказанное, нами были определены современные проблемы, которые влияют на систему управления трудом сложившуюся к 2020 г. в организациях ЖКХ г. Томска и Томской области.

Указанные проблемы, определили необходимость проведения аудита системы управления трудом на предприятиях ЖКХ г. Томска с целью оценки текущего состояния её базового системного элемента – нормирования труда.

Таблица 2.

Проблемы предприятий ЖКХ г. Томска, оказывающие влияние на управление трудом [3]

Проблемы			
Экономические	Организационно-правовые	Социальные	Специфические
1. Высокая себестоимость жилищно-коммунальных услуг	1. Негибкая организация управления трудом на предприятии	1. Неадекватность реальной заработной платы работников отрасли ЖКХ среднему уровню заработной платы в России	1. Несовершенная организация труда на предприятиях ЖКХ
2. Отсутствие эффективного механизма стимулирования снижения издержек	2. Отсутствие адекватной нормативно-правовой базы	2. Недостаточный профессионализм кадров предприятий/организаций отрасли ЖКХ	2. Отрицательные социальные проблемы (пьянство, алкоголизм, наркомания)
3. Несовершенные системы в управлении трудом: организации, нормирования и оплаты труда. Высокая степень ручного труда (трудоемкость)	3. Узкий комплектности-квантификационный уровень сотрудников	–	3. Неудовлетворенность условиям труда и отдыха работников

Цель аудита определяла проведение наличия, диагностики состояния и актуальности нормативной, методической и технической

документации, организационно-регламентирующей документации по организации, нормированию и стимулированию труда. Результаты аудита показали, что на данный момент в анализируемых предприятиях полностью отсутствует и требует разработки нормативная, методическая и организационная локальная документация, необходимая для: 1) управления трудом в организациях ЖКХ; 2) регламентации занятости людей в трудовых процессах, 3) обеспечения прав, методической и нормативной основы эффективного управления трудовыми ресурсами и потенциалом работников. Результаты проведенного нами аудита в организациях ЖКХ г. Томска представлены таблицей 3.

Таблица 3.

**Результаты аудита системы управления трудом
в организациях г. Томска**

№ п/п	Наименование документа	Наличие документа			
		ООО «Компания «Управа»»	ООО «УК «Жил-Фонд»»	ООО «Жил-сервис»	ООО «УК «Жилище»»
1.	Должностные инструкции	В наличии	В наличии	В наличии	В наличии
2.	Положение о системе нормировании труда	Отсутствует*	Отсутствует*	Отсутствует*	Отсутствует*
3.	Инструкция по нормированию труда	Отсутствует*	Отсутствует*	Отсутствует*	Отсутствует*
4.	Комплект профстандартов на предприятии, ЕТКС, ЕКС	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует
5.	Карты СОУТ	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует
6.	Типовые технические нормы труда и нормативы, применяемые на предприятии, пояснительная записка к СНТ управляющей организации	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует
7.	Положение об структурных подразделениях, отделах, регламентирующие работу по нормированию труда	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует
8.	Правила внутреннего трудового распорядка	В наличии	В наличии	В наличии	В наличии

Окончание табл. 1.

9.	Штатное расписание и организационная структура	В наличии	В наличии	В наличии	В наличии
10.	Наименование программного обеспечения, обеспечивающее нормирование труда	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует	Отсутствует

** Требуется разработка*

Результаты проведенных аналитических исследований в управлении трудом на предприятиях/организациях ЖКХ г. Томска и Томской области определяют центр проблем, который концентрирует внимание на несовершенстве ее системных элементов, а именно: организации, нормирования, оценки, оплаты и стимулирования труда, выявленные управленческие проблемы резонируют с требованиями рыночного развития экономики, инновационными технологиями управления многоквартирным жилым фондом, технико-технологических изменений в процессе труда, производственных и трудовых отношений между работодателем и наемным работником, изменениями содержания труда, требований к компетентности работника и качеству труда.

Заключение

В результате проведенных авторами исследований сделаны следующие выводы.

Для повышения эффективности системы управления трудом нами был проведен аудит труда и сделано заключение о необходимости разработки и внедрения на предприятиях/организациях ЖКХ г. Томска:

- 1) комплекта организационной, методической и нормативной документации по организации, нормированию и оплате труда в соответствии с действующим в России трудовым законодательством, необходимой для: а) эффективной регламентации процессов труда в условиях организационно-технологической трансформации содержания труда; б) обеспечения баланса необходимой численности профессионально-кадрового состава; в) закрепления высококвалифицированных кадров для повышения качества услуг ЖКХ;

2) системы сбалансированных показателей для оценки труда персонала, мотивационно направленной на высокопроизводительный труд;

3) системы оплаты труда, которая должна обеспечивать стимулирование трудовой активности работников предприятий/организаций ЖКХ и отвечать требованиям рыночной экономики.

Продолжение научно-исследовательской работы по совершенствованию системы управления трудом, в первую очередь, будет направлено на оптимизацию системы нормирования труда, разработку новых научно-практических и методических подходов к организации процессов труда, регламентации, оценки, учета труда в системе оплаты и стимулирования труда для эффективного использования труда с целью снижения трудоёмкости в себестоимости жилищно-коммунальной услуги, для предприятий/организаций отрасли ЖКХ.

Список литературы

1. Воловик М.В. Стратегия развития жилищно-коммунального хозяйства // Техническое регулирование. Строительство. Проектирование и изыскания. 2017. №2. С. 52-54.
2. Дерябина Е.В. Основные принципы трансформации содержания труда рабочих отрасли жилищно-эксплуатационного хозяйства // Вестник ЮУрГУ. 2012. Т. 12. № 22. С. 51–57.
3. Дерябина, Е.В. Теоретико-методологические аспекты управления трудом в условиях реформирования жилищно-коммунального хозяйства: моногр. Томск: Издательство Томск. гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2016. 263 с.
4. Ефимова Е.Д. Изучение основных причин текучести кадров методы их предотвращения // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. 2018. С. 45-49.
5. Жилищный кодекс Российской Федерации. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51057/ (дата обращения 27.11.2021 г)
6. Ивашко А.С., Кочеткова Р. М. Проблемы текучести кадров // Вестник Ульяновского государственного технического университета. 2017. С. 58-59.

7. Лобанова К.Ю., Бикметов Р.Ш. Текучесть кадров и мероприятия по ее снижению // Вектор экономики: Электронный научный журнал. 2019. №9. URL: http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2019/9/laboureconomics/Lobanova_Bikmetov.pdf (дата обращения 25.11.2019 г.).
8. Минаев Н.Н. Институциональность процессов управления жилищно-коммунальным комплексом города. Томск: Изд-во Том.гос.архит.-строит.ун-та, 2008. 98 с.
9. О необходимости оптимизации системы нормирования труда в ЖКХ / Е.В. Дерябина, Т.Ю. Богданова, Е.В. Дьякова, Е.П. Сысолина // Научный альманах. 2020. № 3-1(65). С. 10-16.
10. Орлова Е. А. Мировой опыт управления ЖКХ // Управление многоквартирным домом. 2013. № 3. С. 54–56.
11. Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы // ГАРАНТ.РУ. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71487702/#ixzz6woYto8lv> (дата обращения: 07.10.2021).
12. Ревенко Н.Ф., Тихонова А.В. Трудовые ресурсы и их адаптация на рынке труда: учебное пособие. Киров: Изд-во ООО «Радуга-Пресс», 2011. 103 с.
13. Эксперты сообщили о рекорде увольнений с крупных и средних предприятий. URL: <https://www.rbc.ru/politics/21/10/2021/617009899a794752b37e26cc> (дата обращения: 15.11.2021).
14. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: <https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/> (дата обращения 15.11.2021г.)
15. Феклистов О.И. Системная организация управления кадровым потенциалом предпринимательских структур ЖКХ // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2011. №6. С. 54–59.
16. Ядранский Д.Н., Латыпов Р.Т., Чумак Е.В. Трансформация нормирования труда: реалии цифровой экономики // Материалы 1-й Межд. научн. конф. Современные тенденции управления и цифровая экономика: от регионального развития к глобальному экономическому росту (Май 2019). DOI: <https://doi.org/10.2991/mtde-19.2019.2> (дата обращения: 07.11.2021).

References

1. Volovik M.V. Strategiya razvitiya zhilishchno-kommunal'nogo hozyajstva Tekhnicheskoe regulirovanie [Development strategy for housing and communal services]. *Tekhnicheskoe regulirovanie. Stroitel'stvo. Proektirovanie i izyskaniya* [Technical regulation. Construction. Design and survey], 2017, no. 2, pp. 52-54.
2. Deryabina E.V. Osnovnye principy transformacii sodержaniya truda rabochih otrasli zhilishchno-ekspluatacionnogo hozyajstva [Basic principles of transformation of labor content of workers in the housing and maintenance sector]. *Vestnik YUUrGU*, 2012, vol. 12, no. 22, pp. 51–57.
3. Deryabina E.V. *Theoretical and methodological aspects of the organization of labor in the in conditions of reforming the housing and communal services* [Teoretiko-metodologicheskie aspekty upravleniya trudom v usloviyah reformirovaniya zhilishchno-kommunal'nogo hozyajstva]. Tomsk: Publishing house Tomsk, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 2016, 263 p.
4. Efimova E.D. Izuchenie osnovnyh prichin tekuchesti kadrov metody ih predotvrashcheniya [Study of the main reasons for staff turnover and methods of their prevention]. *Alley of Science*, 2018, pp. 45-49.
5. *Zhilishchnyj kodeks Rossijskoj Federacii* [Housing Code of the Russian Federation]. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5105 (accessed 26.11.2021).
6. Ivashko A.S, Kochetkova R.M. Problemy tekuchesti kadrov [Problems of staff turnover]. *Bulletin of the Ulyanovsk State Technical University*, 2017, pp. 58-59.
7. Lobanova K.Yu., Bikmetov R.Sh. Tekuchest' kadrov i meropriyatiya po ee snizheniyu [Staff turnover and measures to reduce it]. *Vector of the economy*, 2019, no. 9. URL: http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2019/9/laboureconomics/Lobanova_Bikmetov.pdf (accessed 25.11.2021)
8. Minaev N.N. *Institucional'nost' processov upravleniya zhilishchno-kommunal'nym kompleksom goroda* [Institutionality of the management processes of the housing and communal complex of the city]. Tomsk: Publishing house of the Tomsk State University of Architecture and Building, 2008, 98 p.

9. Deryabina E.V., Bogdanova T.Yu., Dyakova E.V., Sysolina E.P. O neobhodimosti optimizacii sistemy normirovaniya truda v zhilishchno-kommunal'nogo hozyajstva [On the need to optimize the system of labor rationing in housing and communal services]. *Scientific Almanac*, 2020, no. 3-1 (65), pp. 10-16.
10. Orlova E.A. Mirovoj opyt upravleniya ZHKKH [World experience in housing and communal services management]. *Management of an apartment building*, 2013, no. 3, pp. 54–56.
11. *Otrasl'evoe tarifnoe soglasenie v zhilishchno-kommunal'nom hozyajstve Rossijskoj Federacii na 2017–2019 gody* [Sectoral Agreement in the Housing and Utilities Sector of the Russian Federation for 2017–2019]. <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71487702/#ixzz6woYto8lv> (accessed 07.10.2021).
12. Revenko N.F., Tikhonova A.V. *Trudovye resursy i ih adaptaciya na rynke truda* [Labor resources and their adaptation in the labor market: textbook]. Kirov: Publishing house of *OOO «Raduga-Press»*, 2011, 103 p.
13. *Eksperty soobshchili o rekorde uvol'nenij s krupnyh i srednih predpriyatij* [Experts reported a record of layoffs from large and medium-sized enterprises]. <https://www.rbc.ru/politics/21/10/2021/617009899a-794752b37e26cc> (accessed 15.11.2021).
14. *Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii: Feder. zakon: prinyat Gos. Dumoj 21 dek. 2001 g.* [Labor Code of the Russian Federation: Feder. law: adopted by the State. Duma on December 21. 2001]. <https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/> (accessed 27.11.2021).
15. Feklistov O.I. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo universiteta ekonomiki i finansov*, 2011, no. 6, pp. 54–59.
16. Yadranskiy D.N., Latypov R.T., Chumak E.V. *Materialy 1-y Mezhd. nauchn. konf. Sovremennye tendentsii upravleniya i tsifrovaya ekonomika: ot regional'nogo razvitiya k global'nomu ekonomicheskomu rostu (May 2019)* [Proceedings of the 1st Int. scientific conf. Modern governance trends and the digital economy: from regional development to global economic growth (May 2019)]. DOI: <https://doi.org/10.2991/mtde-19.2019.2> (accessed 07.11.2021).

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Дерябина Елена Владимировна, доктор экономической наук,
доцент, профессор
ФГБОУ ВО Томский государственный архитектурно-строительный университет
пл. Соляная, 2, г. Томск, Томская область, 634003, Российская Федерация
e.v.deryabina@mail.ru

Дьякова Елена Владимировна, магистрант 2 года обучения
ФГБОУ ВО Томский государственный архитектурно-строительный университет
пл. Соляная, 2, г. Томск, Томская область, 634003, Российская Федерация
lenadyakova.1997@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHORS

Elena V. Deryabina, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor
Tomsk State University of Architecture and Building
2, Solyanaya Str., Tomsk, Tomsk region, 634003, Russian Federation
e.v.deryabina@mail.ru
ORCID: 0000-0002-8432-6205

Elena V. Dyakova, 2-year undergraduate student
Tomsk State University of Architecture and Building
2, Solyanaya Str., Tomsk, Tomsk region, 634003, Russian Federation
lenadyakova.1997@gmail.com

Поступила 02.12.2021
После рецензирования 10.12.2021
Принята 20.12.2021

Received 02.12.2021
Revised 10.12.2021
Accepted 20.12.2021