



«ПОЧЕМУ БЕСПОРЯДОК? БЕССИЛИЕ УПОРЯДОЧЕННОСТИ В НОВОМ МИРЕ» (НА ПОЛЯХ КОНФЕРЕНЦИИ HR-TREND 2020)

О. Н. Калачикова^а, Т. В. Климова^а, Н. В. Токарев^б

^аНациональный исследовательский Томский государственный университет
Россия, 634050, Томск, пр. Ленина, 36; olga_kalach@mail.ru

^бСанкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»
им. В. И. Ульянова (Ленина)
Россия, 197376, Санкт-Петербург, ул. профессора Попова, 5

‘WHY CHAOS? IMPOTENCE OF ORDER IN THE NEW WORLD’ (IN THE MARGINS OF THE CONFERENCE ‘HR-TREND 2020’)

O. N. Kalachikova^a, T. V. Klimova^a, N. V. Tokarev^b

^aNational Research Tomsk State University
36 Lenina pr., Tomsk, 634050, Russia; olga_kalach@mail.ru

^bSaint-Petersburg Electrotechnical University ‘LETI’
5 Professora Popova str., St. Petersburg, 197376, Russia

Весна 2020 года по-новому осветила современные тенденции в управлении персоналом. Такие актуальные темы, как вовлеченность, геймификация, работа с талантами на фоне решений периода пандемии о самоизоляции и остановке деятельности предстали сначала как невозможные, а затем как избыточные и даже бесполезные. Необычность и тотальность ситуации вывела многие организации на грань выживания и принятия решения о том, сколько и каких усилий требуется для поддержания упорядоченного их функционирования. Как выяснилось, «организация наших организаций» далеко не очевидна, а организованность людей может быть легко подчинена внешним целевым ориентирам и даже войти в конфликт интересов со структурой, в которой они формально закреплены.

Очевидная многозначность использования термина «организация» – причина ложных тавтологий при описании процессов и объектов

управления, поскольку разные по смысловому содержанию понятия и категории обозначаются сегодня одним и тем же словом. То есть современная управленческая наука сталкивается с явным терминологическим дефицитом.

Итак, о смысловой наполненности термина «организация». Данный термин обозначает и *форму*, которая имеет структуру, внутренний порядок и даже историю, и *процесс* (приведение в целенаправленное взаимодействие разрозненных элементов). Плюс к этому организация понимается и как самоорганизация, стремление к самоосуществлению, как *ценность* и *условие* всего, что существует и развивается.

Тема конференции HR-trend 2020* – «Порядок/Беспорядок. Организация». Содержательной основой дискуссии стала книга Э. Морена «О сложности» (ответственный редактор

*Конференция организована при поддержке РФФИ.

В. И. Аршинов, перевод Я. И. Свирского. Москва : Институт общегуманитарных исследований, 2019. 272 с.). Эта книга привлекла внимание управленцев глубиной реконструкции системного подхода, широко распространенного в теории и практике современного менеджмента.

Конференция HR-trend является традиционным для Томского государственного университета событием. Замысел конференции 2020 года состоялся в дискуссии представителей различных научных дисциплин и практиков управления, позволяющей реконструировать системные основания организационного развития посредством рассмотрения баланса порядка и беспорядка.

Внешний контекст 2020 года, связанный с пандемией коронавируса, стимулировал поиск новых форматов коммуникации, создал условия для экспериментирования в части организации пространства и времени коммуникации.

Задачу первичного погружения спикеров в тему выполнил текст О. Б. Алексеева и А. С. Алёхина. Он был составлен на трех языках: на языке повседневного общения, на языке научной теории и на языке философского размышления. Это стало условием множественности интерпретаций и вовлечения спикеров в непривычную для них область – область управления.

Формат коммуникации предполагал, что **спикеры** представят видеообращение к участникам конференции до начала основных дискуссий и раскроют тему HR-trend 2020 в контекстах научных дисциплин.

Профессор Л. П. Борило, рассматривая историю концепций в химической науке, отметила, что все они строятся вокруг динамики порядка и беспорядка. Профессор З. И. Резанова обсуждала соотношения порядка и беспорядка в фонетической и семантической формах организации языка. Профессор С. Н. Кирпотин посвятил свое видеообращение геометрии сложных форм в природе и пространственной организации экосистем. А. С. Алехин, опираясь на практику организационного консультирования, представил матрицу организационного баланса, выделяя этапы и задачи его построения. О. С. Смирнова познакомила онлайн-аудиторию со сложностью и множественностью психологических контекстов поведения людей в организации.

Благодаря выступлениям спикеров к началу **пленарной дискуссии** стала видна организующая и упорядочивающая роль системного подхода в описании и понимании различных феноменов из пересекających областей науки – от физики до психологии. Раскрывалось то, как системный

подход фиксирует наше мышление, как суждения упакованы в дихотомии порядка и беспорядка, как остро ощущается стремление к балансу и в науке, и в управленческой практике. На это обращает внимание Н. Ю. Ютанов, который говорил о возрастании сложности и ограничениях системного подхода. Современное управление реализовано на плоскостном видении менеджеров, подготовленных на базе данного подхода. Они ограничены в понимании многомерных и рельефных объектов и таких динамических структур, как распределенные организации, образовательные организации (например – университет), процессы самосборки.

В настоящее время сферный подход используется в основном при работе с крупномасштабными астрофизическими объектами и пока мало распространен в практике управления, хотя он позволяет выработать понимание и проявлений, и динамики структур и сложных связностей жизни, а также тактов развития организаций в различных системных координатах.

Пленарная дискуссия проходила в границах поля философской антропологии, выступавшие обращали внимание на тот факт, что порядок и беспорядок сложно обнаружить наличествующими, они, скорее, существуют в категориях того, что есть в нашей памяти, а также в виде ожиданий и представлений, мифологем и архетипов.

Формат коммуникации позволял спикерам самостоятельно определять длительность своего выступления и степень погружения в тему, фокусируя внимание участников и организаторов на таком объекте управления, как «время» как на одном из ключевых организующих элементов.

Многообразие смысловых инъекций в коммуникативное тело конференции перед началом пленарной дискуссии создало впечатление хаоса идей, смыслов и контекстов, но в то же время стимулировало к преодолению рекурсии размышлений об управлении и организации. Доклады позволили фиксировать внимание аудитории на родственной природе порядка и беспорядка, их дихотомии и диалектичности, что требует введения позиции наблюдателя, объектом деятельности которого являются организационный баланс и поступательное развитие организации.

А. С. Алехин перевел обсуждение вопросов организационного баланса в практическую задачу создания инструментов управления. «Невидимая природа» организации состоит в том, что процессы деятельности незаметны, но в то же время сам образ ее уходит глубоко в область индивидуальных представлений людей, деятельность которых

сознательно координируется для достижения общих целей. Представления об организации обнаруживаются в поведении, культурных нормах, правилах жизни и взаимодействия, которые сами по себе являются организующими.

Алексей Сергеевич Алехин представил матрицу организационного баланса и опыт использования этого практического инструмента организационного наблюдения и поддержки в принятии управленческих решений. Матрица фиксирует незапланированные активности, возмущения, несогласия, непонимания, позволяет оценивать природу их появления (это может быть конфликт интересов, противоречие жизненных циклов и др.), а также осуществлять поиск балансирующего элемента (например, способа коммуникации).

Важной составляющей дискуссии стало обращение к университету. Организованное, упорядоченное знание является залогом качественной трансляции и воспроизводства навыков и профессиональных норм, обеспечивающих эффективность организации. При этом всякая вариативность, неопределенность – есть условие научного и профессионального поиска, поворотов мысли, неэффективности, взрывного роста эффективности в момент перехода к новой форме организации. Соотношение упорядоченного и неупорядоченного в знаниях, в информации, в поведении студентов и преподавателей, в формах организации образования – все это ориентиры для аналитического сопровождения управления университетом и задача управления развитием.

Коротко представим содержание работы **тематических секций**, где в рамках заявленной темы прошло обсуждение прикладных исследований в управлении и образовании. Области прикладных исследований – университет, его ценностно-смысловая и функциональная организация, субъектность в организации и концепт профессиональной карьеры в условиях трансформации организаций и профессий.

Фиксируется усложнение ролевой структуры деятельности в университете, появление в ней новых ролей, таких как менеджер проектов, куратор, тьютор, эксперт, консультант, что влечет за собой новые компетенции и новое представление об академической карьере.

Отмечается дефицит методов и инструментов исследования социальной организации университета. Феномен организационной жизни связан с наблюдением активности людей. Фиксация на поведении субъектов и использование результатов наблюдения в принятии управленческих решений превращают субъектов организации

в объекты, блокируют субъектность. Собственно, акт целеполагания, зарождения и реализации субъектности оказывается в «слепой зоне» организационного наблюдения. Заметить его можно, фокусируясь на проявлениях порядка и беспорядка в организации. Особенно явно это фиксируется в ситуациях (которых становится все больше) включения в процесс принятия управленческих решений *систем с искусственным интеллектом*. Инструменты, предполагающие использование алгоритмов и технологий искусственного интеллекта, пока неясным образом усиливают процессы упорядочивания и требуют специального изучения.

В дискуссии о целеполагании университета прозвучала мысль о том, что образовательные практики размывают ценности университета. Философия образования оказалась вытеснена за границы педагогического процесса социологами и представителями новой дисциплины Education Studies. Предмет изучения данной дисциплины – *образовательные модели*, а не их *ценностный фундамент*, что приводит к появлению множества взаимоисключающих и конкурирующих подходов и практик. Дискурс образовательной сферы нуждается в аксиологической интервенции. Вызовом современному университету становится необходимость изучения объектов, не вмещающихся в рамки одной научной дисциплины, требующих разработки новых методологий познания. Всеобщими трендами для университетов как глобальных корпораций становятся гибкость и децентрализация, поэтому университетам необходимо осваивать алгоритмы самоорганизации, адаптивности и управления порядком и хаосом.

Проблематика HR была рассмотрена через фокус профессиональной карьеры, которая может быть организующим стержнем планирования жизненной активности, снижающим неопределенность во взаимодействии и повышающим эффективность профессионала, в то время как планомерное построение карьеры ослабляет способность к трансформации и самоорганизации.

На конференции была также затронута проблематика распространения дистанционных форматов образования и участия преподавателей и студентов в выборе технологий. Пока управление решает проблему выбора между стандартизацией технологического пакета и созданием условий для гибкости и вариативности.

Может быть, на этой управленческой конференции впервые так много говорили о балансе, красоте и гармонии, о сложности, комплементарности и когерентности смысловых и ценностных структур организации. Всеми участниками

HR-trend 2020 разделяется понимание того вызова, который стоит перед управлением в ситуации включения в него систем искусственного интеллекта, «нечеловеческой агентности», реализующей себя в антропологических контекстах.

По итогам работы конференции в Издательстве Томского государственного университета готовится к изданию сборник ее материалов, где будут размещены тексты выступлений и стенограммы дискуссий.

Рукопись поступила в редакцию 13.08.2020
Submitted on 13.08.2020

Принята к публикации 07.09.2020
Accepted on 07.09.2020

Информация об авторах / Information about the authors

Калачикова Ольга Николаевна – кандидат педагогических наук, доцент, директор Центра развития качества образования Национального исследовательского Томского государственного университета; +7 909 542-56-75; olga_kalach@mail.ru.

Климова Татьяна Владимировна – начальник Управления развития персонала Национального исследовательского Томского государственного университета; +7 905 086-06-03; tvk0001@mail.ru.

Токарев Николай Васильевич – директор Института непрерывного образования Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина); +7 952 377-19-19; nvtokarev@etu.ru.

Olga N. Kalachikova – Cand. Sc. (Pedagogy), Associate Professor, Director of the Centre for Education Quality Development of the National Research Tomsk State University; +7 909 542-56-75; olga_kalach@mail.ru.

Tatyana V. Klimova – Head of the Department of Personnel Development of the National Research Tomsk State University; +7 905 086-06-03; tvk0001@mail.ru.

Nikolai V. Tokarev – Director of the Institute of Continuing Education of Saint-Petersburg Electrotechnical University 'LETI'; +7 952 377-19-19; nvtokarev@etu.ru.

