

В рамках XXIII Международного симпозиума «Пути России. Север-Юг» состоялось заседание секции «Организационное разнообразие: внешний и внутренний аспекты»

*По материалам Московской высшей школы
социальных и экономических наук*

Организация требует междисциплинарности в анализе и консультационной помощи – вывод, сделанный участниками секции «Организационное разнообразие: внешний и внутренний аспекты» XXIII Международного симпозиума «Пути России. Север-Юг», состоявшегося 18-19 марта 2016 года в Московской высшей школе социальных и экономических наук.

В докладе профессора Игоря Гуркова (НИУ ВШЭ) **«Искусство быть собой – как предотвратить развитие организационных патологий в условиях экономического кризиса»** был проведен анализ типичных путей реагирования российских предприятий на кризисные явления. Докладчик показал, что попытки снижения операционных затрат, проводимые в компаниях, в конечном итоге ведут к сокращению такой важной составляющей организации как человеческий капитал и к снижению их конкурентоспособности. В таких условиях было предложено основные усилия направлять на создание нового бизнеса, отвечающего новым реалиям рынка, даже если это направление временно ведет к повышению операционных затрат.

Михаил Иванов (МГУ им. М.В. Ломоносова) в докладе **«Лидерские организации как фактор организационного многообразия»** поделился авторской типологией организаций. Особое внимание докладчик уделил типу организаций, где в максимальной степени ценятся лидерские качества ее работников. Именно лидерские качества управленцев и рядовых сотрудников могут в значительной степени помочь в преодолении кризисных явлений.

Доклад Артура Вафина (ГАУГН при Институте философии РАН) на тему **«Соотношение индивидуальной и корпоративной идеологии (культуры)»** содержал сравнительный анализ персональной и организационной идеологий. Автор показал, из каких компонентов возникает персональная идеология и как она начинает работать на благо организационной идеологии. Особое место докладчик уделил организационной идеологии, ориентированной на человека и его нужды. В этом направлении работы особые функции могут передаваться психологам и коучам, стремящимся к более точной настройке работы каждого члена организации и организации в целом.

Людмила Чеглакова (НИУ ВШЭ) в докладе **«Движение в будущее: замена старых традиций на новые в крупной инфраструктурной компании»** поделилась опытом участия в консалтинговом проекте, направленном на совершенствование организационной культуры компании. На этапе организационной диагностики скрупулезному анализу было подвергнуто большинство правил и процедур, опирающихся на организационную культуру. Полезные правила и процедуры были отделены от не полезных, которые в дальнейшем подлежат постепенной замене на более ценные.

В докладе **«Феноменологические риски организационного дизайна»** Анна Федорова (Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС, г. Саратов) был изложен авторский метод консультативной работы с руководителями организаций. Сутью данного метода является помощь руководителю в системном осознании рисков, которые сопровождают управление организацией и ее функционирование. Опыт докладчика показывает, что большинство рисков плохо осознаются и дифференцируются руководителями. Поэтому работа в направлении их систематизации и осознания ведет к росту качества и аккуратности в работе управленца.

Особый интерес у участников секции вызвал доклад профессора Елены Варшавской (НИУ ВШЭ) на тему **«Занятость в неформальном секторе России (или где работают те, кого не видит Правительство)»**. Опираясь на богатую статистику, докладчик показала структуру данной занятости по отраслям и регионам РФ. Ведущая идея доклада состояла в том, что занятость в неформальном секторе экономики – это нормальная реальность, с которой не стоит бороться и которую не надо оценивать как исключительно негативное явление. Если же оценивать ее как проблему, то надо признать, что это, скорее, следствие патологий в формальном секторе экономики, чем патология сама по себе.

Доклад **«Стратегии поведения менеджеров в ситуации организационного конфликта»**, сделанный Кирой Решетниковой (НИУ ВШЭ), был посвящен изложению многоаспектного эмпирического исследования. Одна из наиболее популярных моделей поведения в конфликте Томаса-Киллмена была проверена с точки зрения длительности опыта, пола и других особенностей работников современных российских организаций. В результате были выявлены важная специфика каждого из типов поведения в конфликте и наличия разного сочетания условий.

Известный конфликтолог Любовь Цой (Московская школа конфликтологии) в докладе **«Специфика «offline» и «online» коммуникаций в разрешении организационных конфликтов»** продемонстрировала собственный метод работы. Он включает в себя создание специального форума в Интернете, на котором сотрудникам организации рекомендуется общаться преимущественно на межличностные темы с тем, чтобы вывести их за пределы деловой коммуникации в ходе выполнения основных обязанностей. По мнению докладчика, такое разделение видов коммуникации ведет к росту организационной эффективности.

В докладе **«Модели и процедуры оценки управленцев в международных фармацевтических компаниях»**, сделанном на секции Евгением Вучетичем (компания СЕО, г. Москва), были подробно проанализированы этапы работы по оценке работников. Докладчик показал, как специфика современной ситуации влияет на технологию оценки, изменяет очередность, структуру и наполнение каждого из этапов взаимодействия консалтинговой и клиентской компаний.

Заключительный доклад секции **«Факторы управления талантами в секторе информационных технологий»**, который был представлен Ольгой Мондрус (НИУ ВШЭ), содержал теоретический анализ концепций управления талантами, разработанных к настоящему времени в различных традициях психологии и наук об управлении. Было убедительно показано, насколько неоднородны представления о сущности таланта и насколько различными могут быть практические последствия такой концептуальной неоднородности. Докладчик выделила так называемые локусы внимания к различным аспектам таланта, учет которых позволяет внести элемент регулярности в программы управления талантами.

При подведении итогов секции участники выделили междисциплинарный характер сделанных докладов. Было отмечено, что дискуссионная площадка симпозиума «Пути России» на протяжении многих лет является местом, позволяющим встретиться друг с другом и «сверить часы» представителям различных дисциплин, занимающихся таким сложным междисциплинарным предметом как организация.

Рубрику ведет **ХАЛИЛОВ Тимур Александрович**,
научный редактор журнала
«Историческая и социально-образовательная мысль»