МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ПОРЯДОК / БЕСПОРЯДОК. ОРГАНИЗАЦИЯ

Материалы научно-практической конференции
«HR-trend»
(Томск, 25–27 июня 2020 г.)

Ответственный редактор *О.Н. Калачикова*

Конференция состоялась при финансовой поддержке РФФИ
(проект 20-011-22013 Онлайн-конференции)

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2020

ДИСКУССИЯ ПО ТЕМЕ «ПОРЯДОК / БЕСПОРЯДОК. ОРГАНИЗАЦИЯ»

(стенограмма)

ритмами, способами сохранения, передачи информации, организации коммуникации и передачи знания. В этом отношении я хотел бы обратить внимание на увеличивающуюся текстовость информации, передаваемой работникам. Сейчас много есть систем управления сотрудниками. Собственно, в этом отношении слабый искусственный интеллект, некий гибридный интеллект имеет сейчас большой карт-бланш быть относительно невидимым.

Что мы имеем в этом отношении? Нам нужно больше прозрачности целей всей деятельности. Если мы получаем какие-то обрывки информации, получаем оплату за какие-то действия, мы должны видеть всю картину. Я на этом закончу, потому что очень мало времени.

АЛЕКСЕЕВ ОЛЕГ БОРИСОВИЧ: Уважаемые коллеги, я предлагаю нам третий вопрос снять с повестки и эту завершающую часть посвятить обобщениям. Прошу начать эту часть Евгения Викторовича Лукова.

ЛУКОВ ЕВГЕНИЙ ВИКТОРОВИЧ[1]**:** Мне бы хотелось поделиться одной, может быть, двумя мыслями, которые возникли по ходу нашей дискуссии. Прежде всего, опираясь на свой опыт, я пришел к выводу, что есть особенность, если мы говорим про управление: это люди, которые принимают решения. Управленец, который принимает решение, изнутри пытается уследить, где порядок, где беспорядок. Но в какой-то мере как раз к третьему вопросу, который мы сняли. Это умение переходить внутренне в своей голове из одной позиции в другую позицию.

Некоторую такую позитивную шизофрению мы заметили, когда пытались, с одной стороны, соблюсти требования Федерального образовательного стандарта, а с другой стороны – что-то поменять в нашей деятельности. Мы в деятельности руководствовались одними нормами, но потом вынуждены были переводить их на язык нормативных документов, дабы не попасть под санкции.

Всегда, как мне кажется, когда мы говорим о порядке или беспорядке, может, полезная штука будет – перемещаться в разные позиции и смотреть, что происходит.

---

[1] Луков Евгений Викторович – проректор по образовательной деятельности Национального исследовательского Томского государственного университета.

Второй тезис, который навеяла мне дискуссия – некоторое изменение роли управленца, человека, который управляет. Это управленец-модератор, условно так его назовем. То есть человек, который организует коммуникацию вокруг разных действий. В этом плане, будучи деканом факультета, я понял, что гораздо важнее быть центром неких групп, неких коммуникаций и связывать то, что происходит в разных группах. Они меняются по образованию, по научным нормам, еще в чем-то. И появляется такой человек, который все это связывает. Он организует коммуникацию, он модератор. Он не транслятор высшей воли низшему, чтобы потом спрашивать, что выполнено, а что нет.

Вот здесь, кажется мне, чрезвычайно важный момент, когда управленец нового типа появляется. С одной стороны, в хорошем смысле шизофреник. С другой стороны, модератор. Я так немного обострю. У меня все. Спасибо!

АЛЕКСЕЕВ ОЛЕГ БОРИСОВИЧ: Я думаю, что Ольга Смирнова нас абсолютно поддержит. В ваших суждениях нет ничего такого особенного, что люди с разными психическими, специфическими состояниями находятся рядом с нами, и мы сами к ним принадлежим. И нам приходится как-то в организации уживаться.

Мы, конечно, сострадаем, когда некоторые наши качества не находят своего канала выражения, такого безопасного в случае своих коллег. Это способствует возрастанию внутреннего напряжения. Я думаю, снижаются вовлеченность, удовлетворенность и продуктивность на рабочем месте.

АЛЕХИН АЛЕКСЕЙ СЕРГЕЕВИЧ: Я для себя сформулировал главный тезис, вытекающий из выступлений, которые здесь были: тип и эффективность организации определяются тем методом, которым контролируются, регулируются, а главное – организуются знания об организации.

Здесь очень важно понять, есть ли у нас вообще такие знания, именно организационные, и каким образом эти знания необходимо накапливать, отслеживать. То есть не знания о том, как устроен бизнес или деятельность, которой занимается организация, а собственно знания об организации. Если они у нас не накапливаются, то наше организационное решение, пусть даже оно будет очень продуманным, может оказаться неудачным. В этом смысле либо мы случайно попадем в цель, т.е. примем организационное решение, которое необходимо, либо будем вынуждены построить процесс такого самонаблюдения, «само-изучения» организации, когда кто-то – HR-менеджер, организационный менеджер, менеджер по организационному развитию – может разделять эти аспекты бизнеса и организации и начать каким-то образом, каким ему покажется эффективным, эти знания суммировать и со-организовывать.