

Отчет о работе секции «Организация в современных динамических условиях (концептуальные вопросы, методологические подходы к изучению)»

Дата проведения: 13 ноября 2025 года

Место проведения: ИС ФНИСЦ РАН, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35

13 ноября 2025 года в рамках VII Всероссийского социологического Конгресса «Социология и общество: формирование и функционирование общественной памяти» состоялась работа секции 19 ««Организация в современных динамических условиях (концептуальные вопросы, методологические подходы к изучению)»».

В рамках секции обсуждались вопросы о влиянии современных условий на структурные изменения и способы организации деловых организаций, применения социологических методов и теорий для решения актуальных проблем муниципальных структур и корпораций. Особое внимание отводилось роли консультантов, трансформирующих академические концепции в инструменты для бизнеса, преодолевающих разрыв между теорией и практикой.

Целью работы секции стал поиск направлений синтеза знаний социологии, психологии и управленческих наук, определение роли социологии организации в междисциплинарных исследованиях и консалтинговой практике решения проблем организаций, поиск направлений адаптации классических социальных теорий организации к вызовам современного мира.

В работе секции приняли участие представители научного сообщества включая аспирантов, а также представители государственных структур, общественных и бизнес-организаций. Общее количество заявленных участников составило 19 человек.

Ключевые доклады

В рамках секции было заслушано 12 докладов, посвященных теоретико-методологическим вопросам социологии организации, отдельным HR процессам и элементам, проблемам поиска новых форм организации деятельности в разных профессиональных направлениях, включая работу государственных структур.

1. Демьяненко В.И. в докладе «Процессуальная модель организационного морфогенеза» отмечал, что эволюция организационных форм (от механической солидарности к бюрократии индустриальной эпохи и современным безграничным экосистемам) привела к фундаментальному кризису "Социологии организаций". Доминирующая системная парадигма, с ее фокусом на границах, гомеостазе, иерархии и контроле, оказывается неспособна адекватно описывать и управлять текущими, процессуальными реалиями. Игнорируя изменчивость и самоорганизацию, эта оптика ведет к разрыву между управленческими моделями и реальными потоками деятельности. В докладе был предложен альтернативный подход, объясняющий организационный

морфогенез (внутреннее усложнение описывается как результат постоянного сопряжения противоречивых внешних логик деятелями, ведомыми энергией своих потребностей).

2. Воеводина Е.В. в докладе «Социальные механизмы повышения доверия населения к инструментам негосударственного (добровольного) пенсионного страхования» рассматривала проблему пенсионной монополии государственных структур. Негосударственное пенсионное страхование является добровольным и представляет собой продукт, спрос на который не высок. Негосударственное пенсионное страхование воспринимается населением как «длинные деньги», что создает проблемы в востребованности данного продукта. Первый барьер в негосударственном пенсионном страховании - это доверие. Оно необходимо в связи с тем, что достижение результата отложено во времени. В рамках исследования обнаруживается высокое доверие населения к работодателям и низкое к государственным структурам и СМИ. Сотрудничество негосударственных пенсионных фондов с работодателями может оказаться взаимовыгодным. Для фондов это выразится в повышении спроса на пенсионный продукт, а для фирм - в удержании персонала. Второй барьер связан с неуверенностью населения в длительности своей жизни и невозможностью использовать выплаты в далеком будущем. Третья проблема низкого спроса связана с существованием альтернативных источников накоплений в виде краткосрочных вкладов. Изменение условий выплат страховых сумм возможно повысит спрос на данный вид страхования.

3. Пышкова А.Н. в докладе «Организация динамического процесса на примере кадрового рекрутинга» поднимала вопрос о влиянии изменяющихся элементов внешней среды на организацию процесса рекрутинга. В докладе фиксировалась инертность данного процесса. Трансформация современного рынка труда в рынок кандидатов не отражается в рекрутинговом процессе, который продолжает в большей степени предъявлять требования к соискателям, а не формировать предложения для кандидатов. Сохраняя старые требования и предложения процесс работает «в холостую». Компании находятся в неэффективном режиме постоянного поиска сотрудников, т.к. запросы вакансий не находят отклик среди кандидатов, которые после собеседования не принимают предлагаемые условия.

4. Початкова Е.И. в докладе «Положения концепции общественно-значимых ценностей как теоретико-методологический базис исследования солидаризации молодежи и публичной власти в РФ» рассматривала проблему солидарности молодежи и государства в связи с отсутствием доверия к власти у молодежи. Главной причиной недоверия становится несоответствие деятельности органов власти общественно-значимым ценностям. Поднимался вопрос об управлении формирования общественных ценностей и роли государства в этом процессе.

5. Земцова О.А. в докладе «Молодежная политика как инструмент социального управления на промышленных предприятиях: факторы

эффективности и адаптации к новым реалиям» отмечала наличие кадрового кризиса. Компании не справляются с функцией удержания молодежи на предприятиях. Программы удержания, хотя и содержат экономические, социальные и управленческие компоненты, но их содержание делает программы неэффективными. Анализ изменения современной ситуации на рынке труда показал необходимость включения в программы удержания персонала идей корпоративной социальной ответственности и корпоративной идентичности, которые можно реализовать за счет новых методик адаптации и обучения персонала.

6. Хлыстова В.А. в докладе «Вариативность профессиональных траекторий военно-медицинских специалистов в современной России» анализировала современные тенденции в военно-медицинском сообществе. Были представлены первопричины, инициировавшие выбор профессии военного медика. Поднята проблема недобросовестных курсантов, получающих военно-медицинское образование по программе целевого обучения как экономически рентабельное, а после его завершения – отказывающихся продолжить армейскую службу. Через призму групп выбора профессиональной траектории военного врача сделаны выводы о наименее и наиболее уязвимых категориях абитуриентов в вопросе продолжения военной службы после завершения обучения.

7. Дияжев А.В. в докладе «Анализ взаимосвязи желаемых и фактических жизненных шансов современной российской молодежи» представил исследование, показывающее, что несмотря на выявленный экономический детерминизм в вопросе об удовлетворенности жизненными возможностями и депривациями, характер ожиданий социальных изменений молодых жителей Москвы в будущем зависит от ряда социально-демографических признаков. Рассматривались наблюдаемые различия между москвичами и приезжими, более молодыми и зрелыми, больше и меньше зарабатывающими, а также мужчинами и женщинами. Результаты исследования показали ряд объективных и субъективных препятствий на пути к реализации жизненных шансов молодежи.

8. Перкова Е.П. в докладе «Социально-технологическая культура российских аэрокосмических предприятий: анализ состояния и управленческих вызовов» представила данные исследования социально-технологической культуры предприятий ракетно-космической и авиационной отрасли России. Было показано, как культура компаний отражает потенциал высокотехнологичных организаций в области внедрения социальных технологий в критически важных сферах менеджмента. Иерархический уклад создает неблагоприятные условия для нововведений, однако в управлении фиксируется запрос на переход к более сбалансированной модели. В компаниях существует яркая установка на профессионализм, но практически нет ценности открытости и адаптивности. В организационных практиках доминирует процедурный и клиентоцентричный подход при выраженном недостатке ориентации на технологические инновации. Все это тормозит

внедрение инноваций и развитию компании. Наиболее проблемными зонами выступают: внедрение передовых технологических решений, создание системы стимулирования инноваций, реализация принципов открытых инноваций.

9. Скипетрова Т.В. в докладе «Цифровая трансформация в контексте организационной культуры: проблемы интеграции» показала, что цифровые инновации сами по себе не гарантируют успеха: без изменения ценностных установок и поведенческих моделей сотрудников трансформация остаётся неполной. Результаты исследования сотрудников Федеральной таможенной службы показали, что в период цифровой трансформации нарастает дефицит цифровых компетенций и увеличиваются социальные страхи сотрудников, такие как страх потери дохода и страх увольнения. В связи с этим возрастает роль лидеров, которые не только обладают цифровыми компетенциями, но активно культивируют экспериментальные практики. Они не боятся ошибок, формируют культуру непрерывного обучения, развития, обмена опытом.

10. Почестнев А.А. в докладе «Предпосылки организационной трансформации вузов» показал, что в контексте глобальных вызовов, растущей неопределенности и смены образовательных парадигм классические модели организации вузов требуют изменений. Функциональный анализ структурных элементов образовательного процесса отражает появление ряда дисфункциональных последствий, требующих изменения современных организационных практик для адаптации вузов к постоянным изменениям. Данные исследования определяют основания перехода вузов к модели адаптивного университета (agile-университет), способного балансировать между стабильностью и динамикой. Будущее вузов связано с гибкими подходами к организации образовательного пространства, базирующихся на идеи внедрения матричной структуры управления и системы организационного научения на основе больших данных (big-data).

11. Попова Е.П. в докладе «Кризис в российском высшем образовании: причины и направления его преодоления» показала, что современный кризис российского высшего образования связан со сложившимися за последние десятилетия принципами функционирования и деятельности российских вузов, в центре которых лежит ориентация на запросы непосредственных потребителей образовательных услуг – студентов. В результате вузы перестали обеспечивать работодателей квалифицированными кадрами, что не соответствует современным требованиям российской экономики. Выход из кризиса докладчик связывает с возвращением принципов организации деятельности вузов, адекватных их организационной специфике и позволяющих реализовывать функцию профессиональной подготовки специалистов.

12. Медведева Н.В. в докладе «Реализация принципов устойчивого развития как условие эффективного стратегического управления в современных компаниях» представила результаты анализа достижения целей устойчивого развития в современных российских компаниях в контексте

повестки ООН, а также национальных целей развития страны. Были представлены ключевые барьеры, не позволяющие компаниям использовать принципы устойчивого развития при реализации их стратегий.

Основные вопросы дискуссии:

Дискуссия по итогам докладов выявила ряд ключевых проблемных полей:

- ✓ **Проблема междисциплинарности:** управленческие проблемы в реальных деловых организациях решаются представителями разных научных направлений. Дисциплинарный фокус создает ограничения на рассмотрение проблемы, что делает их решения не вполне эффективным. Требуется совместная работа представителей разных научных направлений для поиска решений.
- ✓ **Проблема социологичности:** в решении разнообразных современных управленческих проблем чаще используются экономико-менеджеральные теории и модели, нежели социологические. Участники сошлись во мнении, что применение социологических знаний позволяет рассматривать проблемы с другого ракурса, и, возможно, они позволят создавать решения более радикального типа. Обсуждался вопрос об управлении социальным капиталом и культурой компании, которые могут рассматриваться как ресурс адаптации компании к современным вызовам
- ✓ **Проблема применимости теоретических знаний на практике:** многие проблемы организации решаются опытным способом без использования теоретических наработок в связи с их сложностью. Существует проблема адаптации теорий к бизнес-практикам и создании социологических диагностических технологий для практиков. Кроме того, поднимался вопрос о недостатке отечественных научных и диагностических разработок, которые могут прийти на смену западным методикам, используемых в менеджменте.
- ✓ **Проблема использования традиционных моделей организации в современных условиях:** отмечалось, что в быстроменяющихся условиях классические подходы к организации не отвечают современным вызовам. Происходит появление виртуальных рабочих команд, AI ассистентов, цифровой реальности, которые требуют пересмотра классического представления об организационном поведении. Встает задача либо поиска новых способов организации, либо адаптации существующих. Кроме того, поднимался вопрос о слабой применимости общих теоретических моделей организации в связи с уникальностью компании (учреждений) и условий её функционирования. Это приводит к необходимости исследования той самой уникальности и формированию уникальных моделей организации в компаниях, что актуализирует разработку новых исследовательских подходов.

Выводы и рекомендации

По итогам работы секции были сформулированы следующие выводы:

1. Социология организации остается важным направлением изучения компаний и учреждений, позволяющая расширить представление об их природе и специфики функционирования. Она позволяет находить скрытые ресурсы для развития и адаптации организаций к современным вызовам внешней среды. Однако данное направление редко используется в практике решения управленческих задач, что требует активизации востребованности данного направления среди практиков.
2. Существует недостаток в отечественных теориях и методиках в области социологии организации. Современные отечественные разработки концентрируются в большей степени в рамках экономических и психологических наук.
3. Необходим междисциплинарный подход в решении ряда организационно-управленческих проблем, т.к. использование дисциплинарного подхода показало некоторые ограничения в его использовании. Междисциплинарный подход ставит задачи введения общего представления о функционировании организаций и соответствующего терминологического поля.
4. Актуальным становится поиск новых методов исследования функционирования организаций и анализ потенциала, что проявляется сегодня при использовании ИИ.

Рекомендации

По итогам работы секции были сформулированы следующие рекомендации:

1. Произвести работу по актуализации использования знаний социологии организации в управленческой практике. В связи с этим предлагается создание на регулярной основе методологического семинара по социологии организации для консультантов и управленцев. Возможно создание методического сопровождения использования социологических диагностик.
2. Для активизации научных и практических исследований в данной области предлагается создание аналогичного регулярного семинара для магистров, аспирантов и соискателей.
3. Произвести работу по использованию знаний социологии организации в практике работы государственных органов. Для этого предлагается внедрение курса «Социологии организации» и «Социальные технологии» в программу повышения квалификации государственных и муниципальных служб, а также проведение консультаций органов государственного управления через призму моделей и методов социологии организации для формирования спроса на данный вид консалтинга. Разработать практические методики и рекомендации для управления социальным капиталом государственных служб.

4. Проанализировать возможности использования инструментов BigData и ИИ для сбора и анализа данных в исследованиях социологии организации, что позволит создать новые модели организации, отвечающих специфике ситуаций, в которой находится каждая организация.

Руководители секции 19:

Почестнев Александр Анатольевич, кандидат социологических наук, доцент НИУ МАИ, старший научный сотрудник Центра социологии управления и социальных технологий ИС ФИНСЦ РАН

Василенко Людмила Александровна, руководитель Исследовательского сектора РОС «Социология государственного и регионального управления», доктор социологических наук, профессор Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Демьяненко Василий Иванович, старший преподаватель Государственного академического университета гуманитарных наук, научный сотрудник Центра социологии управления и социальных технологий ИС ФИНСЦ РАН

Богданов В.С., председатель Исследовательского комитета РОС «Социология управления и организаций», кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Центра социологии управления и социальных технологий ИС ФИНСЦ РАН