

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ И СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

TIME MANAGEMENT AND SOCIO-CULTURAL FACTORS OF THE ACTIVITY OF AN ORGANIZATION

K. Safonov

Summary. The peculiarities of the influence of socio-cultural factors on the activity of an organization are discussed in the article. The use of time-management technologies gains particular importance within this context. The practicing of this approach can be understood as the means to improve management efficiency, bringing it in balance with the system of social values.

Keywords: time management, organization, staff, social values, human factor, socio-cultural factors, values system, organizational and management activities

Сафонов Кирилл Борисович

*К. филос. н., доцент, Новомосковский институт
(филиал) Российского химико-технологического
университета им. Д. И. Менделеева
k_b_s_k_b@list.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются особенности влияния социокультурных факторов на деятельность организации. В данном контексте особое значение приобретает применение технологий тайм-менеджмента. Использование рассматриваемого подхода можно понимать как средство повышения эффективности управления, приведения его в соответствие с системой социальных ценностей.

Ключевые слова: тайм-менеджмент, организация, персонал, социальные ценности, человеческий фактор, социокультурные факторы, система ценностей, организационно-управленческая деятельность.

Современный этап развития науки характеризуется взаимопроникновением различных дисциплин и формированием интегральных концепций, отражающих инновационные подходы к рассмотрению тех или иных проблем окружающей действительности. Это в полной мере относится и к менеджменту. Признание ведущей роли человеческого фактора открывает новые горизонты для междисциплинарных исследований с привлечением положений социологии, психологии и философии, позволяющих полнее осознать социальную сущность управленческой деятельности, выработать рекомендации, которые могут найти отражение в практике. Одной из инновационных концепций управления можно считать тайм-менеджмент, различные подходы к исследованию которого отражают взаимозависимость и взаимообусловленность экономических и социальных аспектов деятельности современной организации.

С экономической точки зрения, тайм-менеджмент представляет собой «совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, которые применяются сотрудником самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема задач» [1, с. 3]. В данном определении можно обнаружить указание на инновационный характер применяемых управленческих технологий. Он заключается в признании самостоятельности действий, предпринимаемых работником. В рамках традиционных подходов в организации происходит выделение управляющей и управляемой подсистем, первая из которых является субъектом, а вторая — объектом управления. Менеджмент, как

правило, основывается на разделении функций данных подсистем. Управленческие решения, разработанные на высших уровнях организационной иерархии, воспринимаются подчиненными и исполняются ими в рамках осуществления должностных обязанностей. При этом возможность перераспределения полномочий, как правило, не предусматривается. Следствием этого можно считать одну из основных особенностей российского менеджмента, заключающуюся в существовании иерархического принципа как методологической основы системы управления [2, с. 64]. Однако подобная модель менеджмента имеет недостатки, к числу которых можно отнести ее недостаточную адаптивность, что значительно снижает конкурентоспособность организации в постоянно меняющейся рыночной среде. Именно поэтому предоставление сотрудникам определенной самостоятельности может рассматриваться как значимое проявление ориентации организационной системы на успех и устойчивое развитие.

Эффективный руководитель должен помнить, что организация — это не просто экономический агент, занимающийся производством товаров или оказанием услуг. Прежде всего, организация представляет собой совокупность людей, коллектив единомышленников, совместнодвигающихся к достижению общей цели. В конечном итоге, любая организация ориентирована на наиболее полное удовлетворение потребностей представителей социума, с которыми она осуществляет взаимодействие. При этом часто нельзя провести четкое разграничение между внешней и внутренней средой, так как любой из сотрудников является членом не только организации,

но и современного общества. Взаимодействуя с организацией, он привносит собственные индивидуальные ценности и ценности своего непосредственного социального окружения в систему корпоративной культуры. Так происходит трансформация внутренней среды организации, ее постепенная адаптация к условиям общества.

Наглядно особенности описываемых процессов можно проследить на примере тайм-менеджмента. Практически все народы ценят пунктуальность, способность рационально использовать свое время. Одновременно осуждаются лень, бесцельное времяпрепровождение, пренебрежительное отношение к исполнению должностных обязанностей. Однако при этом различны конкретные практики планирования рабочего времени. При анализе подходов, существующих в рамках американского, европейского или японского менеджмента, можно отметить, что они отражают основные особенности национального менталитета и соответствующего ему мировосприятия. Как следствие, различается степень ориентации на конкретного работника и его потребности, а также предоставляемой ему свободы. От этого напрямую зависят возможности персонала самостоятельно планировать свое рабочее время, контролировать ход выполнения конкретных производственных заданий. Некоторые ограничения при этом не препятствуют творческому характеру труда представителей коллектива, поскольку воспринимаются ими как данность. Эти ограничения и базирующиеся на них практики управления временем всецело находятся в русле ценностных ориентаций сотрудников, совокупности представлений их народов о должном. Поэтому неважно, происходит ли в рамках тайм-менеджмента жесткая регламентация, или работники наделяются широкой автономией. Главной остается необходимость уделять должное внимание существующим социокультурным предпосылкам, лежащим в основу формирования конкретной управленческой парадигмы, и учитывать данные особенности в практике тайм-менеджмента.

Стоит отметить, что «принципиальное значение осмысления управленческого опыта в конкретной культуре обусловлено необходимостью установить отношение генезиса управления к культурному контексту» [3, с. 21]. Именно поэтому нельзя слепо копировать зарубежные модели менеджмента. Их применение в российских условиях может не принести ожидаемых результатов. Конечно, наша страна не должна оставаться в стороне от применяемых в ведущих странах мира инноваций. Однако их следует переосмысливать, адаптировать к российским условиям, которые определяются, в том числе, и характерными чертами менталитета и ценностных ориентаций народов, населяющих нашу страну. Особенно важно при этом в полной мере учитывать многовекторный характер развития национальной культуры. Действительно, в те-

чение многих столетий совместного проживания народы нашей страны оказывали большое влияние на формирование мировоззренческих установок и системы ценностей каждого из своих представителей.

Россия — уникальная страна, находящаяся одновременно в Европе и в Азии, и уникальные черты своей социокультурной системы она получила в процессе взаимодействия с народами, населяющими оба эти континента. Традиционно хозяйственная деятельность воспринималась россиянами не просто как сфера материального производства, но как способ всемерного улучшения окружающей действительности, как средство содействия устойчивому и поступательному развитию социума и самих себя как его неотъемлемой части. Каждый руководитель, стремящийся значительно повысить эффективность своей организации, должен учитывать подобные социокультурные предпосылки экономической деятельности, а не просто повторять зарекомендовавшие себя за рубежом модели менеджмента. Лишь в этом случае он может рассчитывать на успех, выражающийся, в том числе, и в повышении прибыльности и значительном росте рентабельности осуществляемой производственной деятельности.

Применительно к тайм-менеджменту необходимо понимать, что его конкретные воплощения в организации также могут принимать различные формы, особенности которых как раз и будут определяться всей совокупностью существующих социокультурных управленческих установок. Так, идея регулирования процессов использования служебного времени может быть истолкована и в индивидуально-личностном, и в организационном контексте. В первом случае ведущую роль в практическом воплощении концепций тайм-менеджмента будут играть отдельные сотрудники, самостоятельно принимающие решения о порядке и продолжительности предпринимаемых действий в рамках осуществления должностных обязанностей. Второй подход предполагает повышение роли руководителя, который в данном контексте не только намечает стратегические задачи, но и регулирует тактические и оперативные аспекты их решения. В некоторых случаях определенную роль может играть и коллектив в целом, также являющийся субъектом принятия решений в рамках системы тайм-менеджмента.

Возможность применения той или иной организационно-управленческой модели напрямую зависит от особенностей формирования у сотрудников экономической ментальности, которая «включает в себя совокупность стереотипов и ценностей, влияющих на хозяйственное поведение людей» [4, с. 75]. Здесь необходимо рассматривать все без исключения аспекты, значимые для особенностей деятельности организации. При этом нужно

опираться как на социальные ценности, так и на ценности и нормы корпоративной культуры. Особое внимание при этом следует проявлять руководителям подразделений крупных международных компаний. Очень часто они в своей деятельности не учитывают ключевые характеристики менталитета сотрудников своих зарубежных отделений и представительств. Следствием этого может стать и значительное снижение эффективности системы тайм-менеджмента, основной причиной чего будет являться различное понимание ценности времени у разных народов и иные подходы к его использованию в рамках осуществления должностных обязанностей.

Избежать подобного негативного развития событий можно при условии понимания того, что «управление персоналом — это ориентация на людей с акцентом на максимальное использование их таланта, повышение качества жизни» [5, с. 21]. Каждый сотрудник при этом должен восприниматься не как объект управленческого воздействия, а как равноправный партнер по диалогу, обладающий собственной системой ценностей и неповторимой индивидуальностью, от учета которой напрямую зависят успешность и эффективность деятельности организации. Основной задачей руководителя при этом можно считать верную расстановку приоритетов в процессе выбора между системами корпоративных и индивидуальных ценностей, правильное понимание проблем их взаимной обусловленности и того влияния, которое обозначенные системы оказывают как на организацию в целом, так и на каждого из сотрудников.

Практическое применение технологий тайм-менеджмента открывает большие перспективы в контексте всестороннего учета социокультурных факторов управления. В условиях, когда «эффективность работы организации достигается через управление коллективом сотрудников, а эффективность управления коллективом достигается через управление индивидуальной эф-

фективностью» [6, с. 74], особое значение приобретает возможность предоставления работникам права принимать те или иные решения, направленные на совершенствование процессов осуществления должностных обязанностей. Через управление временем они могут прийти к управлению собственной эффективностью, из чего в дальнейшем складывается эффективность всей организации. При этом будет отсутствовать сама возможность возникновения противоречий между системами индивидуальных, корпоративных и социальных ценностей. Так осуществление тайм-менеджмента позволит в полной мере учитывать особенности социокультурных факторов деятельности организации, повышать ее адаптивность и устойчивость, одновременно способствуя наиболее полной реализации личностного потенциала каждого из представителей коллектива.

Ранее мы уже рассматривали проблемы внедрения инновационных технологий в практику управления человеческими ресурсами [7]. Сейчас мы можем с уверенностью сказать, что к числу подходов, определяющих особенности партисипативного управления и гуманизации организационной деятельности, можно отнести и тайм-менеджмент. Данная технология позволяет учитывать особенности как организации в целом, так и составляющих ее сотрудников. При этом происходит расширение полномочий персонала за счет предоставления ему возможностей управления собственной эффективностью и производительностью. Главными условиями успешности менеджмента в данном контексте можно считать готовность и способность руководителя учитывать социокультурные факторы деятельности организации. В том случае, если ему удастся решить стоящую перед ним задачу, заинтересованные стороны, к числу которых относятся, в том числе, и современное общество, могут рассчитывать на максимизацию организационной эффективности и, как следствие, на общий успех в деле производства и распределения экономического продукта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Архангельский Г. А. Тайм-менеджмент в системе управления организацией: автореферат диссертации ... кандидата экономических наук. — М., 2005. — 25 с.
2. Ядова Н. Е. Особенности коммуникационного менеджмента в процессе интеграции российских компаний в мировой бизнес // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия Экономика и право. 2016. № 2. — С. 63–65.
3. Морозова О. Ф. Культурные детерминанты социального управления: автореферат диссертации ... доктора культурологии. — М., 2011. — 51 с.
4. Макеев В. А. Национальные особенности корпоративных культур // Власть. 2011. № 8. — С. 74–77.
5. Манохина О. А. Управление персоналом в организации как социально-психологическая проблема // Человеческий капитал. 2012. № 2. — С. 21–23.
6. Орловская О. В. Социально-технологический подход к управлению эффективностью деятельности персонала крупной компании // Вестник Оренбургского государственного университета. 2008. № 9. — С. 71–77.
7. Сафонов К. Б. Инновационные технологии управления человеческими ресурсами организации // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия Экономика и право. 2016. № 2. — С. 55–58.

© Сафонов Кирилл Борисович (k_b_s_k_b@list.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»