

Александрова Ольга Сергеевна

Российская таможенная академия

Александрова Людмила Юрьевна

Московского гуманитарно-экономического университета

Чебоксарский институт (филиал)

Медведева Татьяна Александровна

Чувашский государственный аграрный университет

Принципы и функции самоменеджмента в системе управления персоналом

Аннотация. В современных условиях самоменеджмент начинает приобретать новые формы и выполнять новые функции, оказывая все большее влияние на эффективность системы управления персоналом организации.

Целью настоящего исследования стал сравнительный анализ принципов и функций самоменеджмента в системе управления персоналом. В статье установлена их взаимосвязь, доказана необходимость соблюдения принципов и комплексной реализации всех управленческих функций. Приведены результаты исследования отношения сотрудников ООО «Гарант-Чебоксары» к самоменеджменту, его влияния на эффективность системы управления персоналом и значимости этого влияния. Сделаны выводы о том, что анализируемые принципы и функции связаны между собой управленческой логикой и особо значимы в управленческой практике.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система управления персоналом, самоменеджмент, принципы самоменеджмента, функции самоменеджмента.

Alexandrova Olga Sergeevna

Russian Customs Academy

Alexandrova Lyudmila Yuryevna

Moscow University of Humanities and Economics

Cheboksary Institute (branch)

Medvedeva Tatiana Alexandrovna

Chuvash State Agrarian University

Principles and functions of self -management in the personnel management system

Annotation. In modern conditions, self-management is beginning to take on new forms and perform new functions, having an increasing impact on the effectiveness of the organization's personnel management system. The purpose of this study is a comparative analysis of the principles and functions of self-management in the personnel management system. The article establishes their relationship, proves the need to comply with the principles and the integrated implementation of all managerial functions. The article presents the results of a study of the attitude of employees of LLC Garant Cheboksary to self-management, its impact on the effectiveness of the personnel management system and the significance of this influence. It is concluded that the analyzed principles and functions are interconnected by managerial logic and are particularly important in management practice.

Keywords: personnel, personnel management, personnel management system, self-management, principles of self-management, functions of self-management.

Введение

Относительно новым направлением менеджмента, связанным непосредственно с личностью и управлением ее базовыми ресурсами, является самоменеджмент [17].

Как область научного знания и научное направление, связанное с организацией труда и управления, он имеет тесную связь со стратегическим, операционным и информационным менеджментом.

В предметно-практической сфере самоменеджмент означает возможность осуществлять саморегулирование и эффективно организовывать различные процессы в профессиональной и личной сфере [7, с. 638]. На практике реализация функций самоменеджмента означает возможность не только экономии времени, как одного из основных ресурсов человека, но и способность управлять своими эмоциями, формировать траекторию саморазвития, повышать производительность труда, что в конечном итоге приводит к повышению экономической эффективности.

Результаты исследования

Самоменеджмент на сегодняшний день не имеет общепринятого определения, различные авторы характеризуют его с точки зрения своего научного направления [18, с. 57].

Он представляет собой:

- науку о самоуправлении человека;
- управление собой для достижения наилучшего отношения «результаты/затраты», выраженных в стоимостных показателях (в деньгах) [4]; управление личной эффективностью и ресурсами для профессионально-личностного развития; управление такими базовыми ресурсами личности, как время, активность, платежеспособность, образованность» [13];
- ключевую компетенцию личности, которая состоит из способности и готовности управлять своим развитием и саморазвитием, сформированности умений и навыков ставить операционализированные цели и задачи, управлять временем (тайм-менеджмент), проектировать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, осуществлять самоанализ, прогнозирование, профессиональное самоопределение; самопознание, самообучение, самоорганизацию, самомотивацию, самовоспитание, самоконтроль [6, с. 34];
- способность человека эффективно управлять своим временем, энергией и ресурсами для достижения своих целей [10, с. 324];
- способ управления своим временем, планами, задачами [18, с. 60]; инструмент личностного роста, самоуправления и развития человека;
- практику управления собой, своим временем и эмоциями [1, с. 121];
- последовательное и целенаправленное использование руководителем (специалистом и т. д.) апробированных методов и практических приемов работы в повседневной деятельности для повышения эффективности выполняемых процедур и операций, достижения намеченных целей [3];
- теорию и практику лучшего использования собственных способностей и сознательного управления течением своей жизни [16].

Анализ определений самоменеджмента позволяет сделать следующие выводы:

- во-первых, можно применять различные подходы к исследованию самоменеджмента. Например, функциональный (включающий анализ функциональных звеньев системы осознанной саморегуляции, включая принятую субъектом цель деятельности, программу исполнительских действий, контроль и оценку реальных результатов, решения о коррекции системы саморегулирования) и компетентностный (предполагающий анализ индивидуальных компетенций субъекта, необходимых для эффективного управления его собственной деятельностью, включая специальные знания, умения, ситуационный опыт и способность использовать его в повседневной работе);

–во-вторых, самоменеджмент, по сравнению с тайм-менеджментом, является более широкой сферой управления личности собой;

–в-третьих, он раскрывается такими понятиями, как самоуправление, самоорганизация, саморегуляция; его признаками являются направленность самоорганизации и самопроизвольность (обеспечивает появление эффекта в условиях управляемых систем), ресурсная поддержка и индивидуальный подход (учет индивидуальных особенностей).

Действительно, самоменеджмент исходит из факта уникальности индивидуальной жизни. Он индивидуален, «окрашен различными цветами» его таланта и личного опыта. Самоуправление, выбор его техник и инструментов должен быть персонализированными, учитывающим индивидуально-психологические и иные особенности личности. «Гонка» за «модой на самореализацию» и модными советами, как и использование шаблонных решений по самоорганизации, как правило, на практике не всегда эффективны.

Основополагающими положениями любой науки, в том числе самоменеджмента, являются ее принципы. Они раскрываются через его функции, которые находятся в определённой взаимосвязи и, как правило, реализуются в определённой последовательности (табл. 1).

Таблица 1 – Связь принципов самоменеджмента с его функциями и их значимость в системе управления персоналом

Принципы	Функции самоменеджмента и значимость их реализации в СУП			Вес
	Название	Информационно-коммуникативная – сквозная функция	Содержание	
Целенаправленность	Самоанализ и постановка целей		Анализ своих компетенций, возможностей; осознание свои целей; формирование целевых ориентиров; постановка четких, конкретных и достижимых целей, их конкретизация	0,2
Плановость	Планирование и принятие решения		Разработка краткосрочных и долгосрочных планов [14], графика нагрузки; конкретизация графика работ и их параметров, разработка пошагового плана действий (собственной дорожной карты); определение затрат на его выполнение; структуризация способов решения конфликтов	0,2
Организация и активность	Организация (реализация)		Баланс усилий по различным направлениям деятельности [11]; определение приоритетов; организация рабочего пространства и бизнес-процессов; выполнении практической деятельности	0,28
Контроль и оценка	Контроль и оценка		Подведение итогов на всех этапах деятельности; сопоставление фактических результатов с заданными; оценка состояния работ; оценка своих успехов и качества труда; корректировка работ [12]	0,16
Мотивация и само-дисциплина	Мотивация		Поддержка и повышение мотивации; формирование побуждающей к действию силы для выполнения работы; разработка системы наград за достижение результатов; использование мотивирующих материалов	0,16

Информация, представленная в таблице 1, свидетельствует о том, что функции самоменеджмента связаны между собой управленческой логикой. Их реализация осуществляется в итерационном режиме [2; 15]. Это означает, что «по мере их выполнения возможны возвращения к любой предыдущей функции, ее уточнение» [16].

Связующей, сквозной функцией является информационно-коммуникативная, выражающаяся в поиске и обмене информацией, осуществлении коммуникационных связей на всех фазах процесса самоменеджмента, в управлении движением информационного потока. Согласно Лотеру Зайверту данная функция объединяет все остальные и «цементирует» их [9].

Функции самоменеджмента в системе управления персоналом (СУП) предполагают их реализацию в рабочем пространстве. Они выражаются в таких ключевых аспектах, как планирование, организация, контроль, мотивация, обратная связь (получение и анализ обратной связи от своих коллег и подчиненных, опора на поддерживающие коммуникации) [5; 8].

Реализация обозначенных функций в СУП приводит к повышению качества выполнения функциональных обязанностей как управленческим, так и производственным персоналом, то есть позволяет: во-первых, руководителям использовать эффективные методы работы с персоналом и приводить ключевые процессы управления им в соответствии со стратегическими целями организации; во-вторых, сотрудникам – более эффективно управлять своими ресурсами для решения профессиональных задач, повышая производительность труда и удовлетворенность выполняемой работой.

Раскроем значимость реализации функций самоменеджмента на примере ООО «Гарант-Чебоксары» – российской компании, осуществляющей деятельность в области информационных технологий с 30 октября 1998 г.

Цель компании – быть лучшим партнером лучших информационных технологий, направленных на повышение эффективности бизнес-процессов российских предприятий, совершенствование государственного управления и цифровой трансформации общества. Основной вид деятельности (по коду ОКВЭД ред.2): 63.11.1 – Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов.

Понимание сотрудниками самоменеджмента и его значимости в современных условиях (для выявления его специфики в декабре 2024 г был проведен опрос 25 сотрудников ООО «Гарант-Чебоксары») раскрыто на рисунке 1.

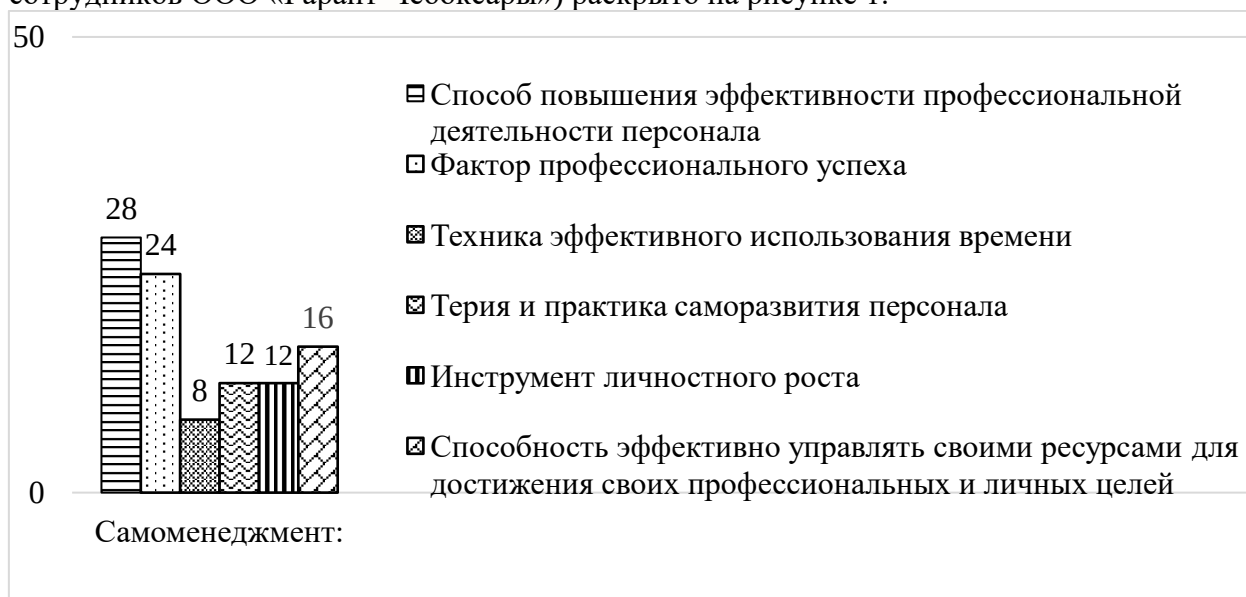


Рисунок 1 – Понимание сотрудниками ООО «Гарант-Чебоксары» самоменеджмента и его значимости, %

Как видим из рисунка 1, подавляющая часть сотрудников считают самоменеджмент способом повышения эффективности профессиональной деятельности персонала (28%), фактором его профессионального успеха (24%). Сотрудники ООО «Гарант-Чебоксары» понимают самоменеджмент как последовательное целенаправленное использование эффективных методов работы с оптимальным использованием собственных ресурсов для достижения, прежде всего, профессиональных целей:

–на первом месте оказались представления сотрудников о самоменеджменте, необходимом для решения профессиональных задач и обеспечения профессионального успеха;

–второе место по значимости «заняла» способность самоменеджмента гармонизировать профессиональные и личные цели (16%);

–на третье место сотрудники отнесли самоменеджмент, как теорию и практику саморазвития, инструмент личностного роста (наименее популярная точка зрения, по 12%).

Отношение к самоменеджменту и его влияние на эффективность труда персонала, эффективность системы управления персоналом (СУП) и эффективность деятельности организации в целом раскрыто на рисунке 2.

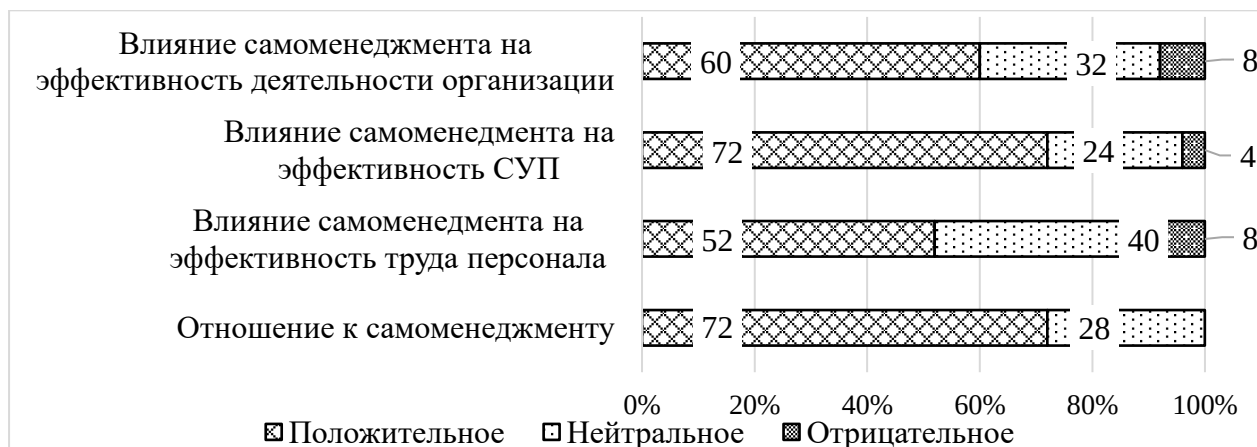


Рисунок 2 – Отношение сотрудников к самоменеджменту и его влиянию на эффективность труда персонала, систему управления персоналом и деятельность ООО «Гарант-Чебоксары», %

Рисунок 2 показывает, что в современном контексте управления связь между самоменеджментом и эффективностью системы управления персоналом отмечает подавляющее большинство сотрудников исследуемой компании (72%).

Значимость влияния реализуемых функций самоменеджмента на эффективность системы управления персоналом демонстрирует рисунок 3.

Он показывает, что главное в самоменеджменте, с позиции обеспечения эффективности системы управления персоналом, – это соблюдение принципов и практическая реализация его функций (68%). Второе место по значимости разделили функции постановки целей и планирования (по 54%).

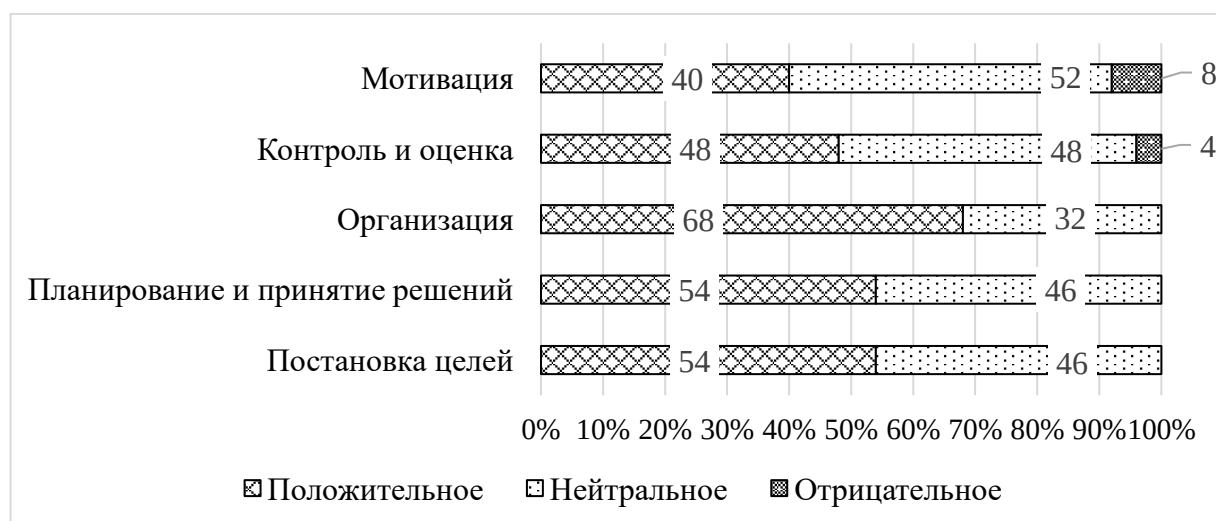


Рисунок 3 – Значимость влияния реализуемых функций самоменеджмента на эффективность системы управления персоналом в ООО «Гарант-Чебоксары», %

Это говорит о том, что главное в самоменеджменте – не хотеть и рассуждать, не бесконечно планировать и разрабатывать идеальную жизненную стратегию, не контролировать и оценить, а делать! Целенаправленно системно работать над позитивными изменениями своей жизни (профессиональной и личной) и внедрять изменения в свою жизнь!

Рассчитанный методом попарных сравнений весовой коэффициент функций самоменеджмента (табл. 1) соответствует полученным данным: наибольший вес имеет функция организации (0,28), наименьший – мотивация, контроль и оценка (по 0,16).

Выводы/Заключение

Потенциал восприятия и реализации функций самоменеджмента, как инструмента управления персоналом, высок. По результатам проведенного исследования одной из основных функций (принципов) самоменеджмента, реализуемых в процессе функционирования и развития системы управления персоналом, является организация (организация и активность) (68%).

Способность к эффективному управлению собой и собственными ресурсами особенно важна для руководителя, так как он несет ответственность не только за самого себя, но и за вверенное ему подразделение, организацию в целом [1, с. 121]. Соблюдение принципов и реализация функций самоменеджмента в системе управления персоналом позволяет:

- эффективно организовывать свой труд и труд подчиненных;
- кратчайшим путем достигать профессиональных целей;
- сохранять высокую работоспособность и способствовать повышению производительности труда подчиненных, получая удовлетворение от выполняемой работы;
- целенаправленно и последовательно использовать различные методики, инструменты и техники для эффективного управления персоналом организации.

Список источников

1. Агаева А. Н. Влияние реализации функций и социальных технологий самоменеджмента на развитие и гармоничное взаимодействие персонала в организации / А. Н. Агаева, Л. Р. Яковлева // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2017. – № 2(63). – С. 120-132.
2. Алексеева Н. В. Управление изменениями как технология управления, направленная на предупреждение кризиса в организациях / Н. В. Алексеева, Т. А. Медведева, С. П. Яковлев // Перспективные технологии и инновации в АПК в условиях цифровизации : Материалы III Международной научно-практической конференции. – Чебоксары : Чувашский государственный аграрный университет, 2024. – С. 391-393.
3. Варламов К. И. Личная тектология (самоменеджмент): курс лекций / К. И. Варламов, В. С. Карпичев. – Москва : Луч, – 1993. – 129 с.
4. Гончарова Е. И., Костомарова С. В. Самоменеджмент в системе управления человеческими ресурсами / Е. И. Гончарова, С. В. Костомарова // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2019. – № 2 (19). – С. 31а-32.
5. Ивлев Д. Н. Экономический потенциал организации и необходимость ее повышения / Д. Н. Ивлев, А. А. Семенов // Перспективные технологии и инновации в АПК в условиях цифровизации : Материалы III Международной научно-практической конференции. – Чебоксары : Чувашский государственный аграрный университет, 2024. – С. 445-449.
6. Ильина И. В. Формирование компетентности самоменеджмента будущих специалистов в условиях их непрерывного профессионального развития / И. В. Ильина, С. Н. Белова, П. А. Меркулов // Шамовские чтения : Сборник статей XVI Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Москва, 25 января – 03 февраля 2024 года. – Москва: Научная школа управления образовательными системами, 2024. – С. 33-36.

7. Исследование применений технологий самоменеджмента в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих департамента имущественных отношений Краснодарского края / М. А. Мартояс, З. А. Хачак, А. В. Гросу, Е. А. Лепигова // Вестник Академии знаний. – 2024. – № 5(64). – С. 635-639.

8. Корников А. В. Угрозы и риски деловой активности хозяйствующего субъекта: теоретико-практический аспект / А. В. Корников, А. А. Семенов // Перспективные технологии и инновации в АПК в условиях цифровизации: Материалы III Международной научно-практической конференции. – Чебоксары : Чувацкий государственный аграрный университет, 2024. – С. 449-452.

9. Лотар Зайверт. Ваше время – в Ваших руках [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://gigabaza.ru/doc/70807-pall.html> (дата обращения: 05.02.2025).

10. Мануилова З. В. Самоменеджмент специалистов и управленцев в экономических системах / З. В. Мануилова // Управление экономикой, системами, процессами : Сборник статей VIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 14-15 октября 2024 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2024. – С. 324-327.

11. Медведева Т. А. Современные системы и методы стратегического управления персоналом организации / Т. А. Медведева, Г. М. Лохонова // Современные проблемы аграрной экономики и пути их решения : Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. – Чебоксары : Чувацкий государственный аграрный университет, 2023. – С. 412-415.

12. Павлова М. А. Стратегическое развитие организации в условиях цифровой экономики / М. А. Павлова, Т. А. Медведева // Молодежь и инновации : Материалы XX Всероссийской (национальной) научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов. – Чебоксары : Чувацкий государственный аграрный университет, 2024. – С. 406-408.

13. Психологические основы самоменеджмента. Курс лекций [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1722338201&tld=ru&lang=ru&name=Psiholog> (дата обращения: 07.02.2025).

14. Семенов А. А. Актуальные инструменты противодействия угрозам и рискам кадровой безопасности организации / А. А. Семенов, Н. В. Алексеева // Тенденции развития АПК региона в условиях современных вызовов: экономические и гуманитарные аспекты : Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Чебоксары, 30 октября 2024 года. – Чебоксары : Чувацкий государственный аграрный университет, 2024. – С. 498-506.

15. Семенов А. А. К вопросу об оценке экономического потенциала организации / А. А. Семенов, Т. А. Медведева // Научно-образовательная среда как основа развития интеллектуального потенциала сельского хозяйства регионов России : материалы IV Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 06 сентября 2024 года. – Чебоксары : Чувацкий государственный аграрный университет, 2024. – С. 484-488.

16. Спивак В. А. Самоменеджмент как вид менеджмента – области исследования / В. А. Спивак // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 4. – С. 153-167.

17. Щербакова Е. С. Самоменеджмент в деятельности руководителя / Е. С. Щербакова // Экономика и социум. – 2021. – № 4-2(83). – С. 747-751.

18. Ярушева С. А. Самоменеджмент как фактор профессионального развития управленческих кадров / С. А. Ярушева, А. В. Бабенко // Общество, экономика, управление. – 2023. – Т. 8, № 4. – С. 56-61.

19. Designing the intra-school system of meta-subject education / S. Vorovshchikov, E. Artamonova, C. Speshneva [et al.] // Espacios. – 2019. – Vol. 40, No. 12. – P. 25.

Сведения об авторах

Александрова Ольга Сергеевна, студент кафедры экономической теории и экономики таможенного дела, ГКОУ ВО «Российская таможенная академия», г. Люберцы, Россия.

Александрова Людмила Юрьевна, канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента, Чебоксарский институт (филиал) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета, г. Чебоксары, Россия.

Медведева Татьяна Александровна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры финансов и кредита ФГБОУ ВО «Чувашский государственный аграрный университет», г. Чебоксары, Россия.

Information about the authors

Alexandrova Olga Sergeevna, student of the Department of Economic Theory and Economics of Customs Affairs, GKOU VO «Russian Customs Academy», Lyubertsy, Russia.

Alexandrova Lyudmila Yuryevna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor, Department of Economics and Management, Cheboksary Institute (branch) IT is AT the Moscow University of Humanities and Economics, Cheboksary, Russia.

Medvedeva Tatiana Alexandrovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Finance and Credit, Chuvash State Agrarian University, Cheboksary, Russia.