

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

DOI: 10.17212/2075-0862-2019-11.2.2-351-370

УДК 159.947.33

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К САМОМЕНЕДЖМЕНТУ: ИНВЕРСИВНЫЙ АНАЛИЗ

Севостьянов Дмитрий Анатольевич,

кандидат медицинских наук,

доцент кафедры кадровой политики и управления персоналом

Новосибирского государственного аграрного университета,

Россия, 630039, Новосибирск, ул. Добролюбова, д. 160

ORCID: 0000-0002-7142-3188

dimasev@ngs.ru

Толстова Ирина Эдвиновна,

кандидат педагогических наук, доцент,

заведующий кафедрой кадровой политики и управления персоналом

Новосибирского государственного аграрного университета,

Россия, 630039, Новосибирск, ул. Добролюбова, д. 160

ORCID: 0000-0002-7171-5041

irina_edvin@mail.ru

Калошина Татьяна Юрьевна,

кандидат социологических наук,

доцент кафедры кадровой политики и управления персоналом

Новосибирского государственного аграрного университета,

Россия, 630039, Новосибирск, ул. Добролюбова, д. 160

ORCID: 0000-0002-7157-519X

kaloshinatu@mail.ru

Аннотация

В статье анализируется самоменеджмент как наука о рациональном построении собственной жизни. Делается акцент на вопросах культуры расходования важнейшего ресурса – ресурса времени. Культура использования собственного и чужого времени представляет собой важнейший аспект общей культуры человека. Показано, что до настоящего времени самоменеджмент в основном рассматривался как совокупность некоторых позитивных рекомендаций, или готовых рецептов жизни. Именно так он в основном представлен в современной литературе. Однако построение собственной жизни есть творческий процесс, и поэтому готовые рецепты здесь не работают. Эти рецепты не учитывают индивидуальные качества личности,

а также многие другие обстоятельства. В статье представлен другой подход к самоменеджменту, который может быть обозначен как «обратный самоменеджмент». Он предусматривает изучение главным образом ошибок и трудностей (ограничений) в самоменеджменте. Ограничения в самоменеджменте показаны не как недостаточно выработанные навыки, а как деструктивные стереотипы поведения. В отличие от приемов самоорганизации, которые требуют индивидуального подхода, ограничения самоменеджмента носят достаточно стереотипный характер. Для их исследования применяется анализ инверсивных отношений. Иерархические отношения обусловлены действием в иерархии нескольких организационных принципов. Инверсия возникает из-за противоречий между этими организационными принципами. Именно так появляются многие ограничения в самоменеджменте. Некоторые компоненты человеческого поведения, имеющие адаптивное значение, начинают работать против человеческой продуктивности, когда значение этих компонентов становится слишком велико. В статье рассматривается ряд подобных примеров.

Настоящая статья представляет собой часть более обширного исследования, в котором предусмотрен анализ отдельных проявлений ограничений в самоменеджменте. Речь идет о затруднениях в формировании собственной жизни, вызванных зависимостями, неблагоприятными жизненными сценариями, временной ориентацией и т. д. Ряд этих ограничений глубоко фундирован в культуре.

Ключевые слова: тайм-менеджмент, самоменеджмент, навыки самоменеджмента, ограничения в самоменеджменте, стереотипы поведения, иерархия, инверсия.

Библиографическое описание для цитирования:

Севостьянов Д.А., Толстова И.Э., Калошина Т.Ю. Современный подход к самоменеджменту: инверсивный анализ // Идеи и идеалы. – 2019. – Т. 11, № 2, ч. 2. – С. 351–370. – DOI: 10.17212/2075-0862-2019-11.2.2-351-370.

Введение

Известно, что человеческая культура включает в себя два важнейших компонента: культуру производства и культуру потребления. Эти компоненты часто рассматриваются по отдельности, в известной степени могут даже противопоставляться друг другу, но есть одна предметная область, где они сливаются воедино. Речь идет о потреблении (использовании) важнейшего ресурса, без которого немислимо и какое-либо производство, а именно о потреблении времени.

Каждому из нас отпущен хотя и довольно значительный, но всё же ограниченный временной ресурс, и наша задача – максимально эффективно им распорядиться. Очевидно, что актуальность этого вопроса впредь будет только нарастать.

Известно, что существует два близких, но нетождественных современных термина, которыми обычно обозначают управление собственным

временем: это *тайм-менеджмент* и *самоменеджмент*. Первое понятие означает собственно распоряжение временем [24, 30]. Второе при определенном сходстве с первым допускает и более широкое толкование: это буквально управление собой как личностью [22], включающее в первую очередь оптимизацию временных затрат. Поскольку управление собственным временем неразрывно связано с личностными особенностями субъекта, а также с культурными традициями, принятыми в данном обществе, будем опираться на это второе понятие и рассмотрим его именно с позиций культуры потребления времени.

До настоящего времени самоменеджмент рассматривался в рамках управленческого подхода. Этот подход подразумевает заданность и контролируемость всех задействованных переменных как некоторых объектов управления. В результате, однако, создается весьма превратная картина временной и жизненной реальности. Обратившись к данной проблеме именно как к проблеме культуры потребления времени, мы можем видеть, что отнюдь не все вводные здесь осознанно задаются и контролируются. Мы не задаем и не контролируем ряд собственных личностных особенностей, не задаем и не контролируем культурные традиции в сфере потребления времени.

Нельзя сказать, что в настоящее время наблюдается дефицит литературы по самоменеджменту. Таких изданий сейчас не просто много, а очень много; простое их перечисление уже превысило бы объем этой статьи. Эта литература содержит огромное количество рекомендаций по оптимизации затрат времени [2, 24]. Наиболее известный пример такого готового рецепта – известная аббревиатура SMART, представляющая собой правило целеполагания, впервые сформулированное Питером Друкером в его книге «The Practice of Management» [5]. Согласно этому правилу цель должна быть *Specific* (конкретной), *Measurable* (измеримой), *Achievable* (достижимой), *Realistic* (актуальной), *Time-bound* (определенной во времени). Этот набор правил широко представлен и в современной отечественной литературе [10]. Вероятно, в наше время с ним знакомы уже буквально все, кто принимает сколь угодно ответственные решения. Другой такой готовый рецепт – не менее известная «матрица Эйзенхауэра», которая предусматривает деление всех дел на важные и срочные, важные, но не срочные, срочные, но не важные, не срочные и не важные [16]. Это только два примера, но таких примеров можно привести множество. Использование подобных полезных советов, казалось бы, давно уже должно бы было «закрыть» проблему организации собственной жизни субъекта в целом и рационального использования времени в частности. Однако в действительности мы наблюдаем нечто иное: даже когда человек в принципе знает, как правильно поступать, он весьма часто действует вопреки всем и всяким благим поучениям.

Конечно, управление собственной личностью и собственным временем есть по определению процесс творческий. Потому никакой набор готовых рецептов (а в книгах, посвященных самоменеджменту, преобладают именно готовые рецепты) не в состоянии подменить собою опять-таки собственные, личные усилия субъекта. Всегда оказывается, что книжный рецепт либо не вполне соответствует реальной жизненной ситуации, либо не согласуется с индивидуально-психологическими свойствами субъекта (а каждый из нас дорожит своей индивидуальностью), а чаще всего можно встретить и то и другое.

В результате привитие навыков рационального подхода к организации собственной жизни многими людьми воспринимается с трудом и даже, можно сказать, с внутренним сопротивлением. Эта проблема заставляет нас обратиться к ограничениям в самоменеджменте.

Дело в том, что в самоменеджменте есть всё же место и определенным готовым рецептам. Однако они касаются не самого процесса построения собственной жизни, а трудностей, ошибок и погрешностей, наблюдающихся в ходе этого процесса. Многие из этих трудностей коренятся в культурных традициях. Если строительство собственной жизни, как уже говорилось, процесс творческий и потому весьма индивидуальный, то ошибки, совершаемые на этом пути, носят вполне стереотипный характер. Стереотипны те формы деструктивного поведения, которые не дают возможности субъекту реализовать свой подлинный потенциал. Именно они в значительной мере и порождают то, что принято называть ограничениями в самоменеджменте.

Ограничения в самоменеджменте: традиционный взгляд

Актуальность изучения ограничений в самоменеджменте диктуется прежде всего наличием состояния вопроса. Ввиду известных исторических обстоятельств изучение поведения человека в деловой среде пришло в нашу страну с Запада. В результате самоменеджмент относится к тем дисциплинам, в отношении которых принято полагаться на мнения зарубежных авторитетов (даже и при наличии отечественной школы тайм-менеджмента, созданной в свое время А.К. Гастевым, но потом забытой на долгие годы) [4]. В современной российской литературе весьма большое (если не сказать основополагающее) значение придается классификации ключевых навыков и способностей самоменеджмента, представленной британскими консультантами по управлению Майком Вудкоком и Дейвом Френсисом в книге «Раскрепощенный менеджер» (1983). Это следующие навыки и способности:

- «– способность управлять собой;
- разумные личные ценности;
- четкие личные цели;

- упор на постоянный личностный рост;
- навык решать проблемы;
- изобретательность и способность к инновациям;
- высокая способность влиять на окружающих;
- знание современных управленческих подходов;
- способность руководить;
- умение обучать и развивать подчиненных;
- способность формировать и развивать эффективные рабочие группы».

Если какой-либо из этих навыков не выработан в должной мере, то речь идет о *потенциальных ограничениях* самоменеджмента. К ним, соответственно, относятся следующие:

- «– неумение управлять собой;
- размытые личные ценности;
- смутные личные цели;
- остановленное саморазвитие;
- недостаточность навыка решать проблемы;
- недостаток творческого подхода;
- неумение влиять на людей;
- недостаточное понимание особенностей управленческого труда;
- слабые навыки руководства;
- неумение обучать;
- низкая способность формировать коллектив» [3, с. 21–24].

Разумеется, для эффективного самоменеджмента необходимы все представленные выше навыки, а их отсутствие будет служить в данном случае препятствием. Но ограничения в самоменеджменте не есть нечто отрицательное и пассивное как простое отсутствие какого-либо навыка.

Приведенный набор положений составлен из, казалось бы, очевидных истин; его трудно оспаривать. Действительно, кто возьмется утверждать, что для успешного самоменеджмента не нужны разумные личные ценности или четкие личные цели? И, напротив, разве можно сказать, что размытые личные ценности и смутные личные цели никак не препятствуют эффективному управлению и культурному расходованию временных ресурсов? Всё это действительно так; перед нами соблазнительно простая схема, но известно, что человеческая жизнь не может быть сведена к простым схемам.

Активность «зла»

Давным-давно, в XIII веке, известный теолог Фома Аквинский создал знаменитый трактат «Сумма теологии». В этом произведении среди прочего проводилась мысль о том, что в человеке нет зла, а есть лишь недостаток добродетели [14, с. 56]. Вольно или невольно М. Вудкок и Д. Френ-

сис, создавая свой перечень ограничений в самоменеджменте, воспроизвели эту идею средневекового богослова. Однако согласиться с ними в этом, по-видимому, нельзя.

Дело в том, что в самоменеджменте ограничения порождаются не отсутствием или недостатком тех или иных навыков, а точнее сказать, не только этим. Это то, что принято считать управленческим подходом; рассмотрим вопрос с позиций анализа культуры расходования времени. Отсутствие навыка есть нечто отрицательное, в то время как «ограничение» есть понятие вполне положительное. Оно не просто отображает некоторый набор упущенных возможностей, которые были бы реализованы при должном развитии тех или иных навыков и способностей. Недостаток не есть просто отсутствие достоинства, точно так же как, например, и «зло», вопреки Фоме Аквинскому, не есть простое отсутствие «добра». Напротив, здравый смысл и жизненный опыт подсказывает нам, что «зло» активно, самостоятельно, деятельно. Но и ограничения в самоменеджменте есть результат наличия активных, действующих нежелательных свойств, а не просто отсутствия желательных. Дело в том, что «зло» обычно представляет собой не отсутствие, но превращенную форму «добра», результат его инверсии. Так же как лекарство в чрезмерной дозе становится ядом, адаптивные особенности человеческой природы, претерпев инверсию и приобретя несвойственное им значение, действуют разрушительно на порядок человеческой жизни. И это неуместное и чрезмерное выражение изначально полезных свойств предстает перед нами как активное проявление «зла», порождая, в частности, ограничения в самоменеджменте.

Самоменеджмент и анализ инверсий

Как известно, чтобы разрешить проблему, следует выйти за ее пределы. В связи с этим требуется некоторый когнитивный конструкт, который позволил бы не оставаться внутри ситуации, а взглянуть на нее со стороны. Для этого следует обратить внимание на упомянутый выше феномен инверсии. Чтобы выявить причины тех трудностей, которые встречает каждый человек при организации собственного времени, воспользуемся таким познавательным инструментом, как анализ инверсивных отношений. Дело в том, что в данном случае в системе «человек» имеет место противоречие между индивидуально-психологическими особенностями субъекта и предлагаемой ему моделью рационального поведения. Инверсия же, по существу, как раз и представляет собой доступную для анализа модель системных противоречий.

Коротко говоря, инверсия – это форма отношений в иерархической системе, при которой некоторый низший, подчиненный иерархический элемент, формально оставаясь на своей второстепенной или третьесте-

пенной позиции, фактически приобретает в этой системе главенствующее положение. Отчего возникает этот феномен? Дело в том, что взаимное расположение элементов в иерархии обусловлено некоторыми причинами (основаниями), или, иначе говоря, организационными принципами. Например, чтобы занять вершину иерархии, элемент должен быть самым новым в ней, или, напротив, появиться раньше всех остальных (*хронологический принцип*), или приносить наибольшую пользу (*прагматический принцип*), или быть наибольшим в каком-либо количественном отношении (*количественный принцип*), или же управлять остальными элементами (*функциональный принцип*), и т. д. Полный список всех возможных организационных принципов составить, по-видимому, невозможно: в реальных иерархических системах всегда может быть обнаружен еще какой-либо организационный принцип, упущенный из виду и не учтенный ранее. В сложных иерархиях, как правило, действует несколько таких принципов одновременно.

Пока все эти принципы действуют в одном направлении, в системе отсутствуют внутренние противоречия, в ней, собственно, нет инверсий (т. е. в ней действуют исходные иерархические отношения, или *отношения ордера*). Но если один принцип противоречит другому (или другим), в системе возникает инверсия. Иными словами, согласно одному принципу элемент в иерархии должен бы находиться в подчиненном положении, но согласно другому принципу он может иметь более высокий статус и даже возглавлять эту систему. Когда инверсивные отношения приобретают в данной системе достаточно большое значение, эта система находится под угрозой краха, она может просто рухнуть под тяжестью накопившихся в ней противоречий [13].

Способность образовывать инверсии – общее свойство всех сложных иерархий. Инверсии присутствуют во многих иерархических системах; что же касается системы «человек», то она пронизана инверсиями буквально снизу доверху. Хорошо это или плохо?

С одной стороны, инверсии, как уже сказано, знаменуют собою развитие внутренних противоречий, способных при их чрезмерном развитии погубить данную систему. С другой стороны, только в мертвой системе, лишенной всякой внутренней динамики, противоречия полностью отсутствуют (соответственно, там нет и инверсий). Инверсии создают напряжение, служащее побудительным моментом к дальнейшему развитию (в том числе и к развитию личности). Мало того, при более или менее длительном сроке существования инверсий сама система адаптируется к ним, и в результате инверсии становятся неотъемлемой характеристикой такой системы. Если исключить инверсии из системы «человек», перед нами окажется некая бездушная машина, принимающая всегда правильные реше-

ния, но решительно лишённая в своем облике всего человеческого, и прежде всего человеческой культуры.

Однако говорить о системе «человек» в целом – бесплодное занятие. Эта система слишком сложна и многообразна, чтобы рассматривать ее целиком. С другой стороны, самоменеджмент охватывает собой не просто индивидуальное поведение субъекта, изолированного от других людей (такое встречается разве что в ситуации хрестоматийного Робинзона Крузо, да и тот в конце концов приобрел себе друга Пятницу). Человек – существо общественное. И обращаясь к такой, казалось бы, сугубо индивидуальной области, как самоменеджмент, мы волей-неволей затрагиваем не только систему «человек», но и систему «общество» – систему, по крайней мере не менее многообразную и сложную.

Иерархии в самоменеджменте

Применительно к самоменеджменту нас будут интересовать в основном три иерархические системы, производные как по отношению к человеку, так и по отношению к обществу. Это системы *ценностей, целей, мотивов*. И ценности, и цели, и мотивы носят индивидуальный характер, но имеют и социальное измерение: ценности по определению социальны; цели (даже наиболее личные) должны согласовываться с другими людьми; мотивы, присущие поведению отдельных субъектов, приобретают свою подлинную силу в социальном действии. Будучи формально самостоятельны, эти три отдельные системы тесно связаны между собой, и изменения в одной из них тотчас отражаются на остальных. Действительно, формирование целей неотделимо от разделяемых субъектом ценностей. С целями и ценностями сопряжены и мотивы; это, собственно, и есть цели, отображенные в поведении. И наличие инверсивных отношений в этих иерархических системах как раз является причиной тех проблем, с которыми приходится сталкиваться в реальной жизни.

Каким образом могут происходить, например, инверсии мотивов или целей? Мотивы образуют иерархию, в которой имеются мотивы более и менее значимые. Но каким образом определяется эта значимость мотивов? Напрашивающийся ответ таков: высшую позицию в иерархии занимает тот мотив, который является субъективно наиболее сильным, более выраженным в количественном отношении (то есть он главенствует в соответствии с количественным организационным принципом). Однако кроме субъективного у мотива имеется и вполне объективное измерение (это можно назвать прагматическим организационным принципом) – этот принцип показывает, насколько данный мотив действительно полезен в контексте деятельности субъекта в социальном окружении. И один принцип вполне способен при этом противоречить другому.

Так, например, *мотив власти* помогает человеку строить свою жизнь и, в частности, осуществлять карьерное продвижение, но этот мотив оказывает положительное действие только в том случае, когда в иерархии мотивов он остается в подчиненном, второстепенном положении. Выходя в результате инверсии на первый план, данный мотив становится разрушительным. Если руководитель какого-либо структурного подразделения на предприятии является на работу лишь за тем, чтобы *властвовать* (помыкать своими подчиненными, воздействовать на их поведение и упиваться этим процессом, непрерывно находясь в состоянии административного восторга), то едва ли можно рассчитывать, что его сотрудники покажут какие-либо выдающиеся результаты; соответственно, и дальнейшая карьера этого руководителя окажется под большим вопросом. Наличие в ценностной структуре субъекта ценностей сугубо эгоистических не вредит ему и даже приносит пользу; недаром Эрих Фромм отмечал, что любить других способен лишь тот, кто способен любить (а не ненавидеть) самого себя [15]. Но так бывает до тех пор, пока эгоистические ценности остаются в подчиненном положении в индивидуальной иерархии ценностей субъекта; если этим ценностям в результате инверсии суждено выйти на первый план, то на развитие субъекта они будут оказывать лишь тормозящее действие. Наконец, если обратиться к целям субъекта, то и здесь мы видим схожую картину (при том что цели самым тесным образом связаны и с ценностями, и с мотивами). Если в основе целеполагания лежит, например, исключительно стремление занять некоторую вышестоящую должность, то данный субъект, видимо, этой цели достигнет; однако ничего выдающегося, вероятнее всего, он в своей жизни и деятельности не добьется. Представим себе на минуту, что подобные узко понимаемые карьерные цели ставили бы себе в качестве основных такие выдающиеся деятели, как С.П. Королев и А.Н. Туполев или К.С. Станиславский и В.Э. Мейерхольд; вероятно, тогда мы просто ничего не слыхали бы об этих людях. Напротив, если главную позицию в иерархии мотивов субъекта занимают широкие социальные мотивы (мотивы долга, обязанности общественной пользы, мотивы сохранения и развития культуры) [6], а узкие социальные мотивы (направленные, в частности, на строительство собственной карьеры) носят подчиненный характер, то последние будут только помогать, а не мешать.

Однако этими иерархиями дело не исчерпывается. В активе у любой личности имеется большое количество служебных поведенческих механизмов, которые сохраняют свою эффективность только до тех пор, пока пребывают в подчиненном статусе. Но если такой механизм приобретает несвойственные ему главенствующие черты, то в результате произошедшей инверсии возможность управлять собой у данного субъекта в значительной мере утрачивается; возникает одна из стереотипных ошибок в са-

менеджменте, которых следует избегать. Знание этих служебных механизмов и вероятных последствий их инверсии позволяет обозначить некоторые направления в исследовании потенциальных ограничений самоджменента. Следует отметить, что многие такие ограничения носят ярко выраженный культурный характер: они составляют элемент национальной либо корпоративной культуры, что делает избавление от них порой весьма проблематичным.

Семь путей в никуда

1. **Аддиктивное поведение.** Известно, что аддикция представляет собой зависимость человека от некоторого действия или предмета; широко известны химические аддикции, т. е. зависимость от приема каких-либо веществ, будь то алкоголь или наркотики [23]. Известны аддикции и нехимические (например, игровая или компьютерная зависимость); среди нехимических аддикций встречаются вполне респектабельные разновидности, такие как трудоголизм. Многие называют себя трудоголиками с гордостью; между тем трудоголизм, как и любая другая аддикция, есть бегство от реальности (в данном случае – бегство в работу). Достижение собственно результатов труда уходит для трудоголика на второй план; в результате инверсии он в основном погружен в процесс работы, даже если эта работа не более продуктивна, чем бег белки в колесе. Близким к трудоголизму состоянием считается так называемая ургентная аддикция – зависимость от нехватки времени. Субъект, у которого развилось данное состояние, не в состоянии проводить время иначе, чем в напряженной (пусть и бесплодной) деятельности; предоставленный сам себе, он чувствует сильнейшую растерянность и тревогу, излечиться от которой может, только вернувшись к бурной активности [9]. Трудоголизм нередко поддерживается культурными традициями; в частности, он присущ протестантской деловой этике.

Отчего же человеку вообще свойственна приверженность к аддиктивному поведению? Аддикция как обобщенный механизм поведения представляет собой защиту, которая позволяет избегать психологического контакта с неприемлемой, разрушительной реальностью. Однако, подобно многим другим защита, она способна работать против своего хозяина, если в результате инверсии она выходит на первый план в структуре его поведения в ситуациях, в действительности такой защиты вовсе не требующих.

2. Разновидностью аддиктивного поведения, с известными оговорками, может считаться и **перфекционизм**, т. е. стремление добиваться немислимого совершенства результатов любой деятельности [27]. Перфекционизм также относится к респектабельным аддикциям: приверженности к перфекционизму не принято стесняться, напротив, он считается чем-то

вроде синонима добросовестности. Это действительно так, пока перфекционизм носит служебный (подчиненный) характер в структуре целеполагания и не выходит на первое место; в этом случае говорят о наличии здорового перфекционизма. Однако широко распространен и невротический перфекционизм, когда свойственные ему устремления выдвигаются на первый план. Такая форма перфекционизма способна разрушить всякую продуктивную деятельность, поскольку означает стремление достичь идеала, который по определению недостижим [7].

3. Еще одной формой аддиктивного поведения может быть названа **прокрастинация** (постоянное откладывание дел «на потом», замещение важных дел менее значимыми) [18, 20, 21, 29, 31]. Прокрастинация представляет собой поведенческий стереотип, крайне неприятный с точки зрения целей самоменеджмента. Действительно, в упомянутой выше матрице Эйзенхауэра при прокрастинации в первую очередь приносятся в жертву дела важные, но не срочные – т. е. те, которые касаются, например, развития, самореализации личности, иначе говоря, собственно задач самоменеджмента. Прокрастинация представляет собой инверсию целей, при которой на первый план выставляются дела не самые значимые, но вызывающие наименьшее субъективное отторжение [8]. Этим прокрастинация отличается от лени, при которой субъект стремится избегать всякой физической и умственной активности.

4. **Полевое поведение.** Это также адаптивный механизм, который помогает субъекту полноценно использовать (отыгрывать) ситуацию. Он заключается в том, чтобы максимально использовать для своих нужд объекты, представленные в окружающей обстановке. Объекты эти (предметы мебели, вещи, инструменты, приборы и механизмы) используются при обычных условиях в соответствии с их предназначением. Карандашом принято рисовать, в колокол принято звонить. Однако нередко случается так, что предназначение окружающих предметов начинает управлять поведением человека; это, собственно, и является полевым поведением (в противоположность волевому поведению с его осознанным целеполаганием). В формировании поля, определяющего поведение человека, живейшее участие принимает не только вещественное, но и социальное окружение субъекта [11]. Особенно часто и наглядно это проявляется не в реальном предметном либо социальном пространстве, а в виртуальной реальности, где контакт с множеством понятий, текстов и визуальных образов максимально облегчен и не требует физических усилий. В этом случае пойти на поводу у реальности технически намного легче, что во многих случаях и происходит. Итак, перед нами инверсия, превращающая служебный адаптивный механизм в помеху для эффективности субъекта.

5. **Локус контроля.** Данное понятие, введенное в свое время Джулианом Роттером [26, 28], означает, по существу, меру ответственности субъекта за свои действия [1]. Выделяют интернальный и экстернальный локус контроля. Субъект, у которого преобладает интернальный локус контроля, сам определяет порядок своих действий и направление своего развития, в то время как экстернальный локус контроля предполагает ориентацию на реакции окружающих. Субъект с преобладающим интернальным локусом контроля вину за свои неудачи возлагает на самого себя, а при экстернальном локусе эта вина возлагается на других людей или внешние обстоятельства. Очевидно, что у каждого субъекта так или иначе представлены оба этих локуса контроля, но какой-то из них преобладает. Следовательно, перед нами иерархия; в ней действуют количественный и прагматический организационные принципы. Если в количественном отношении преобладает наиболее желательный с точки зрения саморазвития интернальный локус контроля, то в данной иерархии наблюдаются отношения ордера; в противном случае налицо инверсивные отношения (количественный принцип противоречит прагматическому). В результате этого деятельность субъекта утрачивает эффективность, а его саморазвитие превращается в фикцию, в действия напоказ. В ряде культур большое распространение получил экстернальный локус контроля. Например, в значительной мере он присущ православной культуре.

6. **Временная перспектива.** Известно, что человек, обладающий выраженными лидерскими чертами, живет скорее в будущем, нежели в настоящем (и именно поэтому часто своими действиями формирует то самое будущее, а не просто пассивно «въезжает» в него). Однако известны и другие формы личной временной перспективы; некоторые лица преимущественно «живут настоящим», причем здесь выделяют ориентацию на «фаталистическое настоящее» и «гедонистическое настоящее». В первом случае человек занят насущными задачами собственно выживания, в будущее же не заглядывает, ибо считает, что от его усилий здесь ничего не зависит. Во втором – субъект в основном озабочен получением всевозможных чувственных удовольствий и именно этому в основном посвящает свое время. Наконец, существует ориентация на прошлое, и тут можно выделить ориентацию на «позитивное прошлое» (когда субъект занят ностальгическими переживаниями о некогда прожитых «золотых днях») и ориентацию на «негативное прошлое», которое воспринимается как сплошная череда бед, ошибок, поражений и упущенных возможностей [17, 19, 25, 32]. Нетрудно заметить, что таких чистых ориентаций временной перспективы мы в реальной жизни скорее всего не обнаружим; каждый человек в той или иной мере ориентируется и на прошлое, и на настоящее, и на будущее. Что-то среди этого, однако, преобладает; тем самым из этих временных ориента-

ций складывается собственная иерархия. Один из организационных принципов в ней количественный, другой – прагматический. Так, наибольшую пользу приносит ориентация на будущее, в подчиненном положении в известных пределах приемлема ориентация на гедонистическое настоящее (в порядке отдыха и релаксации) и на позитивное прошлое; ориентация на негативное прошлое или на фаталистическое настоящее вообще нежелательна. Если эти нежелательные (или второстепенные) временные ориентации выходят у данного субъекта на первый план, налицо инверсия. Вопросы временной перспективы представляют собой не только характеристику личной культуры времени; они освящены традицией и национальной культурой, и это часто затрудняет избавление от подобных инверсий. Например, известно, что приверженность к гедонистическому настоящему тем больше, чем ближе данный народ проживает к экватору, где нет четко разделяемых времен года, а вместе с тем нет и необходимости готовиться к долгой и суровой зиме.

7. Жизненные сценарии. Каждый человек имеет некоторые представления о том, какая последовательность событий должна произойти в его жизни при «нормальном» ее течении. Структура жизненных сценариев достаточно сложна, поскольку эти сценарии глубоко фундированы в культуре. С другой стороны, в сценарии запечатлены также пережитые субъектом травмирующие обстоятельства. В известном смысле жизненный сценарий составляет определенное достояние субъекта, куда включен, помимо прочего, позитивный и негативный жизненный опыт; однако нередко получается так, что не субъект пользуется этим достоянием, а, напротив, сам сценарий управляет человеком, подчас загоняя его развитие в тупик. В настоящее время психологическому феномену жизненного сценария посвящена обширная литература [12]; применительно к самоменеджменту следует принимать во внимание наличие такого сценария в структуре личности, а также степень императивности и ригидности этого сценария.

Заключение

Разумеется, здесь перечислены не все варианты потенциальных ограничений в самоменеджменте; в действительности их можно найти значительно больше. Однако общая тенденция на перечисленных примерах прослеживается достаточно ясно: везде, где эти ограничения не вызваны просто недостаточным развитием какого-либо навыка, они порождаются инверсией в той или иной иерархической системе, имеющей отношение к саморазвитию субъекта, что имеет большое значение применительно к современному пониманию самоменеджмента.

На основании вышеизложенного можно сделать некоторые выводы. Во-первых, принятый здесь подход дает возможность значительно пересмотреть

и расширить перечень потенциальных ограничений в самоменеджменте. Во-вторых, данная картина позволяет расценивать анализ инверсивных отношений как универсальный аналитический прием, раскрывающий причины всевозможных ошибок и трудностей в саморазвитии субъекта, в рациональной организации собственного времени и собственной жизни. В-третьих, представленные здесь аспекты самоменеджмента, безусловно, не могут рассматриваться в изоляции один от другого и в содержательном плане тесно взаимосвязаны друг с другом. Например, особенности временной перспективы несомненно зависят от жизненного сценария (и наоборот). Трудоголизм, перфекционизм, прокрастинация есть, в сущности, проявления общих аддитивных механизмов. Однако общесистемные закономерности развития инверсий составляют еще более высокий, формальный уровень обобщения по отношению ко всем этим поведенческим стереотипам.

Литература

1. *Балецкая Л.Н.* Атрибуция успеха в системе ключевых категорий современной психологии // Вестник Нижневартовского государственного университета. – 2013. – № 4. – С. 67–73.
2. *Васильченко Ю.А., Таранченко З.В., Черных М.Н.* Самоучитель по тайм-менеджменту. – СПб.: Питер, 2007. – 256 с.
3. *Вудкок М., Френсис Д.* Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика: пер. с англ. – М.: Дело, 1991. – 319 с.
4. *Гастев А.К.* Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. – Изд. 3-е. – М.: URSS: Либроком, 2011. – 478 с.
5. *Друкер П.* Практика менеджмента: пер. с англ. – М.: Вильямс, 2009. – 397 с.
6. *Ефименко С.В.* Формирование профессионально-ориентированной мотивации студентов как условие эффективной иноязычной коммуникативной деятельности // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2012. – № 10. – С. 55–62.
7. *Ильин Е.П.* Работа и личность: трудоголизм, перфекционизм, лень. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
8. *Калинина Т.В., Кудачкин Д.А.* Феномен прокрастинации: современные исследования // Приволжский научный вестник. – 2016. – № 11 (63). – С. 58–61.
9. *Короленько Ц.П., Дмитриева Н.В.* Психосоциальная аддиктология. – Новосибирск: Олсиб, 2001. – 251 с.
10. *Лебедева Н.* Правила постановки целей [Электронный ресурс] // Кадровое дело. – 2004. – № 12. – URL: <https://www.ipnou.ru/print/000873/> (дата обращения: 20.05.2018).
11. *Левин К.* Теория поля в социальных науках / пер. с англ. Е. Сурпиной. – СПб.: Речь, 2000. – 365 с.
12. *Мизинова И.А.* Жизненный сценарий личности: основные подходы к рассмотрению // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2013. – Т. 13, вып. 4. – С. 59–64.

13. Севостьянов Д.А. Противоречие и инверсия. – Новосибирск: Золотой колос, 2015. – 245 с.
14. Фома Аквинский. Сумма теологии. Ч. 1. Вопросы 1–43 / пер. с лат. С.И. Еремеева, А.А. Юдина. – Киев: Эльга; Ника-Центр; М.: Элькор-МК, 2002. – 560 с.
15. Фромм Э. Искусство любить / пер. с англ. А.В. Александровой. – М.: АСТ, 2017. – 25 с.
16. Ханжусина О.А., Гайфуллина Д.Р. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2014. – Т. 6, № 2. – С. 125–128.
17. Ширяева О.С., Навроцкая Е.А. Временная перспектива личности при разных типах оценки среды жизнедеятельности // Вестник КРАУНЦ. Серия «Гуманитарные науки». – 2011. – № 2 (18). – С. 108–118.
18. An exploratory study on personality traits and procrastination among university students / C.S. Lai, A.R. Ahmad Badayai, K. Chandrasekaran, S.Y. Lee, R. Kulasingam // American Journal of Applied Psychology. – 2015. – Vol. 4, iss. 3-1. – P. 21–26.
19. Testing Zimbardo's Stanford Time Perspective Inventory (STPI) – Short Form / M. D'Alessio, A. Guarino, V. De Pascalis, P.G. Zimbardo // Time & Society. – 2003. – Vol. 12, iss. 2-3. – P. 333–347.
20. Chu A.H.C., Choi J.N. Rethinking procrastination: positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance // The Journal of Social Psychology. – 2005. – N 145 (3). – P. 245–264.
21. Relationship among personality traits, procrastination and coping strategies / S. Irfan, U. Khizar, S. Murtaza, I. Iftakhar // International Journal of Advanced Research. – 2015. – Vol. 3, iss. 11. – P. 184–193.
22. Kirkpatrick D. What is self-management? [Electronic resource]. – URL: <https://ru.scribd.com/document/315173289/What-is-Self-Management>, access limited (accessed: 23.05.2019).
23. Kranzler H.R., Li T.-K. What is Addiction? // Alcohol Research & Health. – 2008. – Vol. 31, N 2. – P. 93–95.
24. Kruse K. 15 Secrets successful people know about time management. – Philadelphia: The Kruse Group, 2015. – 260 p.
25. Testing zimbardo time perspective inventory in a Brazilian sample / T.L. Milfont, P.R. Andrade, V.S. Pessoa, R.P. Belo // Revista Interamericana de Psicología. – 2008. – Vol. 42, N 1. – P. 49–58.
26. Munir S., Sajid M. Examining Locus of Control (LOC) as a determinant of organizational commitment among university professors in Pakistan // Journal of Business Studies Quarterly. – 2010. – Vol. 1, N 3. – P. 78–93.
27. Nugent S.A. Perfectionism: its manifestations and classroom-based interventions // The Journal of Secondary Gifted Education. – 2000. – Vol. 11, iss. 4. – P. 215–221.
28. Rotter J.B. Internal versus external control of reinforcement: a case history of a variable // American Psychologist. – 1990. – Vol. 45, N 4. – P. 489–493.

29. *Steel P.* The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure // *Psychological Bulletin*. – 2007. – Vol. 133, N 1. – P. 65–94.

30. *Tracy B.* Time management [Electronic resource]. – New York: AMACOM, 2017. – 112 p. – URL: https://www.amanet.org/time_mgmnt_mini.pdf (accessed: 22.06.2018).

31. *Uzun Özer B.* A cross sectional study on procrastination: who procrastinate more? // *International Conference on Education, Research and Innovation IPEDR*. – 2011. – Vol. 18. – P. 34–37.

32. *Wittmann M.* [et al.] Time perspective and emotion regulation as predictors of age-related subjective passage of time // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2015. – Vol. 12, iss. 12. – P. 16027–16042. – DOI: 10.3390/ijerph121215034.

Статья поступила в редакцию 22.05.2018.

Статья прошла рецензирование 09.07.2018.

DOI: 10.17212/2075-0862-2019-11.2.2-351-370

MODERN APPROACH TO SELF-MANAGEMENT: INVERSIVE ANALYSIS

Sevostyanov Dmitry,

Cand. of Sc. (Medicine),

Associate Professor, Department of Personnel

Policy and Personnel Management,

Novosibirsk State Agrarian University,

160, Dobrolyubov St., Novosibirsk, 630039, Russian Federation

ORCID: 0000-0002-7142-3188

dimasev@ngs.ru

Tolstova Irina,

Cand. of Sc. (Pedagogy), Associate Professor,

Head of the Department of Personnel Policy and Personnel Management,

Novosibirsk State Agrarian University,

160, Dobrolyubov St., Novosibirsk, 630039, Russian Federation

ORCID: 0000-0002-7171-5041

irina_edvin@mail.ru

Kaloshina Tatyana,

Cand. of Sc. (Sociology),

Associate Professor, Department of Personnel

Policy and Personnel Management,

Novosibirsk State Agrarian University,

160, Dobrolyubov St., Novosibirsk, 630039, Russian Federation

ORCID: 0000-0002-7157-519X

kaloshinatu@mail.ru

Abstract

The article analyzes self-management as a science of rational construction of one's own life. The authors highlight the most important resource – the resource of time. The culture of using one's own time and the time of other people is the most important aspect of the general culture of a person. The authors show that up to now self-management has been mainly considered as a set of some positive recommendations, or ready recipes of life. This is how it is mostly presented in modern literature. However, building your own life is a creative process, and these ready-made recipes do not work here. They do not take into account individual qualities of a person, as well as many other circumstances.

The article presents another approach to self-management, which can be referred to as “inversive self-management”. It mainly deals with errors and difficulties (limitations) in self-management. Limitations in self-management are shown not as insufficiently developed skills, but as independent destructive stereotypes of behavior. In contrast to the methods of self-organization that require an individual approach, the limitations of self-management are quite stereotypical. In order to study them, the inverse relationship analysis is used.

Inversion is a form of intra-system relationships in which the lowest element in the hierarchy actually becomes dominant in it, formally remaining in the same subordinate position. Hierarchical relationships are provided by the work of several organizational principles in the hierarchy. Inversion appears when there is a conflict between these organizational principles. So there are many limitations to self-management. Some components of human behavior that have adaptive significance begin to work against human productivity when the importance of these components is too great. The article examines a number of such examples.

This article is an abstract of a more extensive study, which provides an analysis of the particular manifestations of restrictions in self-management, where the authors consider the difficulties in the formation of their own lives, caused by dependencies, adverse life scenarios, time orientation, etc. A number of these limitations are deeply rooted in culture.

Keywords: time-management, self-management, self-management skills, limitations in self-management, stereotype of behavior, hierarchy, inversion.

Bibliographic description for citation:

Sevostyanov D., Tolstova I., Kaloshina T. Modern approach to self-management: inverse analysis. *Idei i idealy – Ideas and Ideals*, 2019, vol. 11, iss. 2, pt. 2, pp. 351–370. DOI: 10.17212/2075-0862-2019-11.2.2-351-370.

References

1. Baletskaya L.N. Atributsiya uspekha v sisteme klyuchevykh kategorii sovremennoi psikhologii [Attribution of success in key categories of modern psychology]. *Vestnik Nizhnevartovskogo gosudarstvennogo universiteta – Bulletin of Nizhnevartovsk State University*, 2013, no. 4, pp. 67–73.
2. Vasil'chenko Yu.L., Taranchenko Z.V., Chernykh M.N. *Samouchitel' po taimenedzhenstvu* [Tutorial on time management]. St. Petersburg, Piter Publ., 2007. 256 p.
3. Woodcock M., Francis D. *The Unblocked manager: a practical guide to self development*. Aldershot, England, Wildwood House, 1982 (Russ. ed.: Vudkok M., Frensis D. *Raskrepostobchennyi menedzher: dlya rukovoditelya-praktika*. Translated from English by A.V. Bernikov, A.F. Kovalev. Moscow, Delo Publ., 1991. 319 p.).
4. Gastev A.K. *Kak nado rabotat': prakticheskoe vvedenie v nauku organizatsii truda* [How to work: practical introduction to the science of labor organization]. 3rd ed. Moscow, URSS Publ., Librokom Publ., 2011. 478 p.
5. Druker P. *The practice of management*. New York, Harper Brothers, 1954 (Russ. ed.: Druker P. *Praktika menedzhenstva*. Translated from English. Moscow, Vil'yams publ., 2009. 397 p.).
6. Efimenko S.V. Formirovanie professional'no-orientirovannoj motivacii studentov kak uslovie ehffektivnoj inoyazychnoj kommunikativnoj deyatel'nosti [Building of professionally oriented motivation of students as the condition of the efficient foreign communicative activity]. *Izvestiya Yuzhnogo federal'nogo universiteta. Tekhnicheskie nauki – Izvestiya Southern Federal University. Engineering sciences*, 2012, no. 10, pp. 55–62.
7. Il'in E.P. *Rabota i lichnost': trudogolizm, perfektsionizm, len'* [Work and personality: workaholism, perfectionism, laziness]. St. Petersburg, Piter Publ., 2016. 224 p.

8. Kalinina T.V., Kudachkin D.A. *Fenomen prokrastinatsii: sovremennyye issledovaniya* [Current researches of procrastination]. *Privolzhskii nauchnyi vestnik – Volga Scientific Bulletin*, 2016, no. 11 (63), pp. 58–61.
9. Korolenko Ts.P., Dmitrieva N.V. *Psikhosotsial'naya addiktologiya* [Psychosocial addictology]. Novosibirsk, Olsib Publ., 2001. 251 p.
10. Lebedeva N. Pravila postanovki tselei [Goal setting rules]. *Kadrovoe delo*, 2004, no. 12. Available at: <https://www.ippnou.ru/print/000873/> (accessed 20.05.2018).
11. Levin K. *Field theory in social Sciences*. New York, Harper and Row (Russ. ed.: Levin K. *Teoriya polya v sotsial'nykh naukakh*. Translated from English by E. Surpina. St. Petersburg, Rech' Publ., 2000. 365 p.).
12. Mizinova I.A. Zhiznennyj scenarij lichnosti: osnovnye podhody k rassmotreniyu [The vital script of the personality: the basic approaches to consideration]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika – Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2013, vol. 13, iss. 4, pp. 59–64.
13. Sevost'yanov D.A. *Protivorechie i inversiya* [Contradiction and inversion]. Novosibirsk, Zolotoi kolos Publ., 2015. 245 p.
14. Thomas Aquinas. *Summa theologiae*. Pt. 1. *Questions 1–43* (Russ. ed.: Foma Akvinskii. *Summa teologii*. Ch. 1. *Voprosy 1–43*. Translated from Latin by S.I. Eremeev, A.A. Yudin. Kiev, EHI'ga, Nika-Centr Publ., Moscow, EHI'kor-MK Publ., 2002. 560 p.).
15. Fromm E. *The art of loving*. New York, HarperCollins, 1956 (Russ. ed.: Fromm E. *Iskusstvo lyubit'*. Translated from English by A.V. Aleksandrova. Moscow, AST publ., 2017. 255 p.).
16. Khanzhina O.A., Gaifullina D.R. Organizatsiya vremeni: ot lichnoi effektivnosti k razvitiyu firmy [Time management: from personal efficiency to business development]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Obrazovanie. Pedagogicheskie nauki – Bulletin of the South Ural State University. Series: Education. Educational Sciences*, 2014, vol. 6, no. 2, pp. 125–128.
17. Shiryaeva O.S., Navrockaya E.A. Vremennaya perspektiva lichnosti pri raznykh tipakh ocenki sredey zhiznedeyatel'nosti [Personality's temporal perspective in various life activities framework assessment]. *Vestnik Kamchatskoj regional'noj asociacii Uchebno-nauchnyj centr. Seriya "Gumanitarnye nauki" – Jornal Collection of Scientific Works of Krasesc. The Humanities*, 2011, no. 2 (18), pp. 108–118.
18. Lai C.S., Ahmad Badayai A.R., Chandrasekaran K., Lee S.Y., Kulasingam R. An exploratory study on personality traits and procrastination among university students. *American Journal of Applied Psychology*, 2015, vol 4, iss. 3-1, pp. 21–26.
19. D'Alessio M., Guarino A., De Pascalis V., Zimbardo P.G. Testing Zimbardo's Stanford Time Perspective Inventory (STPI) – short form. *Time & Society*, 2003, vol. 12, iss. 2-3, pp. 333–347.
20. Hsin Chuin Chu A., Nam Choi J. Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *The Journal of Social Psychology*, 2005, no. 145(3), pp. 245–264.

21. Irfan S., Khizar U., Murtaza S., Iftakhar I. Relationship among personality traits, procrastination and coping strategies. *International Journal of Advanced Research*, 2015, vol. 3, iss. 11, pp. 184–193.
22. Kirkpatrick D. *What is self-management?* Available at: <https://ru.scribd.com/document/315173289/What-is-Self-Management>, limited access (accessed 23.05.2019).
23. Kranzler H.R., Ting-Kai Li. What is Addiction? *Alcohol Research & Health*, 2008, vol. 31, no. 2, pp. 93–95.
24. Kruse K. *15 Secrets successful people know about time management*. Philadelphia, The Kruse Group, 2015. 260 p.
25. Milfont T.L., Andrade P.R., Pessoa V.S., Belo R.P. Testing zimbaro time perspective inventory in a Brazilian sample. *Revista Interamericana de Psicología*, 2008, vol. 42, no. 1, pp. 49–58.
26. Munir S., Sajid M. Examining Locus of Control (LOC) as a determinant of organizational commitment among university professors in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2010, vol. 1, no. 3, pp. 78–93.
27. Nugent S.A. Perfectionism: its manifestations and classroom-based interventions. *The Journal of Secondary Gifted Education*, 2000, vol.11, iss. 4, pp. 215–223.
28. Rotter J.B. Internal versus external control of reinforcement: a case history of a variable. *American Psychologist*, 1990, vol. 45, no. 4, pp. 489–493.
29. Steel P. The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 2007, vol. 133, no. 1, pp. 65–94.
30. Tracy B. *Time management*. New York, AMACOM, 2017. 112 p. Available at: https://www.amanet.org/time_mgmnt_mini.pdf (accessed 22.06.2018).
31. Uzun Özer B. A cross sectional study on procrastination: who procrastinate more? *The Proceedings of 2011 International Conference on Education, Research and Innovation IPEDR*, 2011, vol. 18, pp. 34–37.
32. Wittmann M. [et al.] Time perspective and emotion regulation as predictors of age-related subjective passage of time. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2015, vol. 12, iss. 12, pp. 16027–16042. DOI: 10.3390/ijerph121215034.

The article was received on 22.05.2018.

The article was reviewed on 09.07.2018.