

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

**Влияние организационной культуры на управление временем в  
рабочей команде**

---

Полное наименование темы магистерской работы

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студента (ки) 2 курса 263 группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

Малинской Екатерины Дмитриевны

---

(ФИО студента)

Научный руководитель  
д. псих. н., профессор

---

должность, уч. степень, уч.  
звание

---

подпись, дата

Аксеновская Л.Н.

---

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой  
д. псих. н., профессор

---

должность, уч. степень, уч.  
звание

---

подпись, дата

Аксеновская Л.Н.

---

инициалы, фамилия

Саратов, 2018

**Введение:** Непрерывные и быстрые изменения во всех областях человеческой жизни, постоянное внедрение новых технологий являются главными элементами современности и делают время важной категорией общественного сознания. Растет значимость времени как ограниченного ресурса совместной деятельности. В настоящее время информационные технологии неузнаваемо меняют нашу жизнь, ускоряется темп жизни. В связи с чем к совместной деятельности предъявляют требования, при которых способность группы к эффективному управлению временем становится одним из главных факторов успешности. Это повышает актуальность исследования социально-психологического отношения ко времени.

Время изучается сегодня не только как ценный ресурс и энергопотенциал человека, но и как эффективное инвестирование времени в организационную культуру и инструмент в управлении персоналом. Управление временем, так называемый тайм - менеджмент, включает особые пути и способы мобилизации организации и ее членов рационально и продуктивно использовать свое личное и рабочее время, а также находить пути наиболее экономичных временных затрат в условиях дефицита или жестких временных ограничений в выполнении заданий. Это целенаправленное развитие корпоративной культуры с особым отношением ко времени (соблюдение сроков вывода нового продукта на рынок, сочетание краткосрочной и долгосрочной перспективы в стратегическом планировании, гибкость временной ориентации на прошлое, настоящее и будущее) становится одним из инструментов управления.

Проблема организации и регулирования временных ресурсов становится актуальной и настоятельной потребностью реинжиниринга бизнес-процессов в корпоративных организациях различных стран в современном бизнес-сообществе. Тайм-менеджмент организаций и психологическое консультирование по вопросам регулирования и

сбережения временных ресурсов как направление организационной психологии было сформировано в США еще в 70-е годы. Однако сегодня без традиционного тайм-менеджмента в корпоративном управлении не обходится ни одна организация, как на Европейском континенте, так и в США.

Основные стратегии управления временем сегодня направлены на организацию интенсивных тренинг-групп по развитию временных восприятий и оптимизации управления индивидуальным временем: чем эффективнее ты инвестируешь свое время, тем ты успешнее презентуешь себя в корпоративном сообществе. Наряду с этими стратегиями в последнее время стал широко распространяться подход, разработанный Бостонской консалтинговой группой, получивший название «time-based management», или «управление временем бизнес-циклов». Стратегии и методы, которые он использует, восходят еще к эпохе Форда: компания, которая обслуживает клиентов быстрее, чем ее конкуренты, быстрее развивается и более рентабельна. Этот подход направлен на оптимизацию управления временем на уровне всей организации. Предлагаемые потребителю стратегии управления и резервирования времени основаны на том, что, во-первых, восприятие, резервирование и планирование времени на уровне организации и в разных ее отделах, секторах сбыта или производства продукции весьма различно. Во-вторых, восприятие времени и отношение к временным перспективам долгосрочного или краткосрочного планирования на уровне индивидуальном, интерперсональном также весьма дифференцировано. Исследования ряда консалтинговых фирм показывают, что время для организаций часто выступает не только как ценностный временной ресурс, но и как форма развития организации и структурирования внутриорганизационных отношений. Оказалось, что руководители высокого ранга ориентированы на долгосрочные перспективы и глобальные достижения в будущем, а служащие среднего звена обязаны

хорошо рассчитывать актуальные временные ресурсы и планировать временные затраты в краткосрочной перспективе. Компания, которая успевает на рынке сегодня, быстрее продвигает свой продукт и удовлетворяет актуальные запросы, становится более рентабельной, а значит, развивается эффективнее (Т.Нестик, 2004). Таким образом, наиболее продуктивными и обеспечивающими бизнес-активность организациям выступают такие стратегии тайм-менеджмента, которые предполагают оптимизацию управления временем не только на уровне интерперсональном, но и на уровне всей организации. Такое управление временными ресурсами целесообразно должно быть дополнено ускорением принятия решений (внедрение IT-систем), сокращением временных буферов, реинжинирингом бизнес-процессов, «just-in-time systems» и т. д.

Несмотря на многочисленность работ, изучающих инструментальные аспекты отношения ко времени в группе, мало изучена связь организационной культуры и управления временем в рабочей команде.

В связи с этим **проблемой настоящего исследования** является нехватка знаний и умений рационального использования времени.

**Цель исследования** заключается в изучении влияния организационной культуры на управление временем в рабочей команде.

**Объект исследования:** организационная культура как социально-психологический феномен.

**Предмет исследования:** влияние организационной культуры на управление временем в рабочей команде.

**Гипотеза:** Уровень эффективности управления временем в рабочей команде определяется 1) степенью выраженности субордеров организационной культуры; и 2) личностными характеристиками лидера команды. Частной гипотезой было выдвинуто следующее утверждение:

Более эффективное управление временем в команде связано с большей выраженностью и сформированностью «армейского» субордера.

В соответствии с поставленной целью и гипотезой сформулированы следующие **задачи**:

1. Осуществить теоретический анализ существующих исследований организационной культуры.

2. Осуществить теоретический анализ существующих исследований управления временем.

3. Модифицировать методику диагностики существующего состояния эффективности управления временем команды.

4. Провести диагностику существующего состояния эффективности управления временем в двух выбранных командах.

5. Провести социально-психологическую диагностику существующего состояния организационной культуры в двух выбранных командах.

6. Анализ влияния организационной культуры на особенности управления временем.

7. Модифицировать ордерную технологию изменения организационной культуры для повышения эффективности управления временем.

8. Провести сотериологический тренинг в группе с меньшим уровнем эффективности управления временем на уровне членов команды.

9. Выявить изменения параметров организационной культуры.

**Методологическую основу** исследования составляет ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры (Л.Н.Аксеновская).

**Теоретической основой исследования** послужили положения теории социального познания (Г.М. Андреева), социальной психологии времени (Т.А. Нестик), организационно-управленческого направления (В.С. Агеев, Т.Ю. Базаров, Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.).

**Эмпирическая база исследования.** В исследовании примут участие две рабочих команды из 10 и 7 человек в возрасте от 25 до 65 лет, сотрудники российских организаций.

Квалификационная работа объемом 95 страниц состоит из введения, 3 глав, заключения, списка литературы, включающего в себя 100 наименований. Главы имеют следующие названия: «Теоретические основания изучения организационной культуры», «Время как предмет социально-психологического исследования», «Эмпирическое исследование влияния организационной культуры на управление временем в рабочей команде». Работа содержит 1 рисунок, 9 таблиц, 5 диаграмм и 4 графика.

### **Содержание работы**

**Глава 1 «Теоретические основания изучения организационной культуры»** посвящена рассмотрению теоретико-методологических подходов к изучению и изменению организационной культуры. Глава включает в себя три параграфа.

**В первом параграфе «История изучения феномена организационной культуры»** проанализированы основные концепции организационной культуры зарубежных и отечественных авторов.

**Во втором параграфе «Основные подходы, принципы и модели исследований организационной культуры»** показаны основные теоретические подходы к изучению организационной культуры: целостный или системный, символический и когнитивный; дается характеристика основных элементов организационной культуры и функций. Рассмотрена концепция Эдгара Шейна, который считает, что существует пять первичных и пять вторичных факторов, которые определяют формирование организационной культуры.

Системный подход представляет собой организационную культуру как набор элементов системы, которые находятся в определенной

зависимости. Культура в этом подходе рассматривается как одна из подсистем, которая выполняет функции адаптации предприятия к окружающей среде и идентификации своих сотрудников.

Символический подход рассматривает организационную культуру с позиции внешних и внутренних атрибутов, символов, лозунгов. Эти символы (философия организации, концепции менеджмента, элементы символического менеджмента, деловое кредо, язык, метафоры, лозунги, психологические игры, ритуалы) являются элементами организационной культуры и служат для первичного формирования представления о том, какие характеристики организационной культуры принято называть ее элементами.

Когнитивный подход требует рассмотрения организаций как систем, сознательно скоординированных коллективных действий, в ходе которых их участники участвуют в непрерывном интерактивном и творческом процессе генерации смысла существования, в целом, и смысла труда в частности. В рамках этого подхода акцент делается на таких культурных аспектах, как коллективное сознание, когнитивные схемы или общая система знаний, убеждений и правил, которые определяют соответствующие формы поведения.

**В третьем параграфе «Ордерный подход к изучению и изменению организационной культуры»** рассматривается ордерный подход к изучению организационной культуры. Организационная культура в рамках ордерного подхода интерпретируется как «сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия». Изменение организационной культуры происходит с помощью изменения лидера. Выделяется три базовых модели управленческого взаимодействия в организации: родительская, командирская, пастырская. Изменение организационной культуры происходит в процессе развития сбалансированности ее

составляющих (стадия диагностики), разработки и реализации программы формирования данных составляющих на уровне личность лидера, команды и исполнительского персонала (стадия коррекция). В качестве базового подхода исследования выделен ордерный подход.

**Глава 2 «Время как предмет социально-психологического исследования»** посвящена рассмотрению теоретико-методологических подходов к изучению времени как предмета социально-психологического исследования. Глава включает в себя три параграфа.

**В первом параграфе «Социальная психология времени: предмет, основные теоретические проблемы, история исследований»** проанализированы предмет изучения, проблемы, а также основные подходы к изучению группового отношения к времени в социальных науках и выделены основные традиции.

Первая традиция относится к ранним этапам развития социальных наук и культурной антропологии, где проблема группового отношения к времени рассматривалась посредством сопоставления модернизированных и традиционных обществ. Наиболее общий подход к анализу группового отношения ко времени основан на категориях светских (линейных, динамических) и священных (циклических, мифологических, статических, генеалогических) образов времени. В различных вариантах эта оппозиция прослеживается в большинстве культурных и антропологических работ, посвященных отношению ко времени в культурных группах. Особенностью этих понятий является желание восстановить связь со временем в группах посредством анализа группового сознания.

Вторая теоретическая традиция была создана социологами П. Сорокиным, Р. Мертоном и Дж. Гурвичем, с точки зрения которых отношение ко времени в социальных группах является частью социального времени - временем совпадения и несоответствия социальных процессов. Таким образом, групповое отношение ко времени изучается с точки зрения объективных социальных ритмов, которые лежат в основе коллективной



жизнедеятельности. Соответственно, основными категориями анализа и сравнения понятий времени в социальных группах являются продолжительность, скорость и ритм различных групповых процессов.

Основным недостатком подавляющего большинства этих классификаций является отсутствие различия между объективными временными характеристиками социальных процессов, с одной стороны, и их субъективным отражением в групповом сознании, с другой.

Третья традиция сформировалась в рамках символического интеракционизма Дж.Г.Мида и понимающей социологии А.Шюца. Групповое отношение здесь понимается как конструирование совместной временной перспективы, связывающей членов группы как современников.

В большинстве существующих подходов к изучению времени время рассматривается в связи с эффективностью организации, достижением стратегических целей, адаптацией к динамичной внешней среде. Основное внимание исследователей привлекает к себе проблема организации времени.

**Во втором параграфе «Процесс управления временем: структура, общие принципы, модели»** изучаются основные понятия процесса управления временем: структура, принципы процесса управления временем. Рассмотрены такие инструменты, как матрица Эйзенхауэра, «Принцип Парето».

**В третьем параграфе «Методы диагностики управления временем»**, проанализировав теоретические источники, выделены основные методы диагностики управления временем: хронометраж (фотосъемка), фотографирование рабочего дня (индивидуального и группового, непрерывного и избирательного), дневник рабочего времени (форма самостоятельного фото). Для анализа определенных видов работы также используются опросы, которые могут быть устными и анкетизирующими; последние сложнее, но они позволяют получать более надежные ответы. Выбор метода зависит от его целей и масштабов.

**В Главе 3 «Эмпирическое исследование влияния организационной культуры на управление временем в рабочей команде»** излагаются результаты эмпирического исследования влияния организационной культуры на управление временем в рабочей команде. Глава состоит из шести параграфов.

**В первом параграфе «Проектирование экспресс-методики оценки степени эффективности управления временем в рабочей команде»** представлена разработанная экспресс-методика оценки степени эффективности управления временем в рабочей команде.

**Второй параграф «Модификация социально-психологической технологии изменения организационной культуры для повышения эффективности управления временем»** посвящен модификации ордерной технологии изменения организационной культуры. Для модификации технологии изменения организационной культуры в моей работе использовался сотеринг - ордерная технология менеджерской психотерапии, который представляет собой структурированный процесс самовосстановления и самоподдержания психологической формы руководителем.

Тренинг использовался для повышения эффективности управления временем, поэтому был модифицирован тренинг по сотерингу, выбраны психотехники, с помощью которых настраивается способность управления временем (блок «Время»). В концепции сотеринга время является и своего рода «пространством», в котором располагаются и существуют остальные пять психологических элементов, и одновременно неким мета-процессом, разворачивающим, развёртывающим элементы к бытию.

**В третьем параграфе «Первый этап: диагностика степени эффективности управления временем и базового состояния организационной культуры в двух рабочих командах»** описан первый этап работы с двумя командами: командой «А» и командой «Б». На данном этапе была проведена диагностика степени эффективности управления

временем и базового состояния организационной культуры в двух рабочих командах. Для определения базового состояния организационной культуры были применены методы: методика ордерной диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры, наблюдение, беседа, проведение интервью с лидерами команд.

Полученные данные показали, что команда «А» в умеренной степени склонна разрабатывать четкие планы и планомерно следовать им при достижении поставленных групповых целей, способна сочетать структурированный подход к организации времени со спонтанностью и гибкостью. Команда «Б» показала себя командой, которой может сложно даваться планирование командной деятельности и планомерное следование разработанному плану.

Результаты ордерной диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры команды «А» показали наличие трех подгрупп в составе отдела. Также было установлено, что наиболее выражен в организационной культуре команды субордер «армия», на втором месте - «семья», на третьем – «церковь». В будущем отдел хотел бы видеть наиболее выраженным субордер «семья», на втором месте – субордер «армия» и на третьем – субордер «церковь». Эти предпочтения расходятся с выбором и намерениями лидера, который и в настоящем, и в будущем ставит на первое место субордер «армия».

Результаты ордерной диагностики организационной культуры степени выраженности субордеров команды «Б» показали, что наиболее выражен в организационной культуре команды субордер «семья», на втором месте - «армия», на третьем – «церковь». В ЖС команда не хотела бы изменить своих предпочтений.

**В четвертом параграфе «Второй этап: Анализ влияния организационной культуры на особенности управления временем»** был проведен анализ влияния организационной культуры на особенности управления временем. Была подтверждена гипотеза о том, что более

эффективное управление временем в команде связано с выраженностью «армейского» субордера. Команда «А» показала себя как команда с более выраженным субордером «армия» и более высоким показателем степени эффективности управления временем, чем в команде «Б».

Для дальнейшего исследования была выбрана команда «Б» как команда с наименьшей степенью эффективности управления временем в рабочей команде по сравнению с командой «А».

**В пятом параграфе «Третий этап: Проведение сотериологического тренинга управления временем на уровне рабочей команды» описан процесс проведения тренинга в команде «Б».**

Тренинг состоял в ознакомлении команды с теоретической основой ордерной технологии изменения организационной культуры, аутодиагностике элемента «Время» и его аутокоррекции.

После ознакомления с теоретическим материалом, команда совместно составила план работы на неделю. Все участники команды планировали сообща действия по достижению единой группой задачи, согласовывали встречи, учитывая все мнения.

На протяжении всей недели команда ежедневно в конце рабочего дня контролировала выполнение плана, обсуждая что удалось выполнить за прошедший день. Таким образом, каждый участник ежедневно оценивал степень исполняемости своих планов и степень эффективности своих принципов. Можно говорить о том, что данный тренинг для каждого участника в итоге носил как учебный, так и практический характер.

Результатом проведения сотериологического тренинга оказывается овладение технологии управления временем команды, которая является элементом организационной культуры. Отсутствие данного элемента в организационной культуре есть ее особенность, так как в одних командах умеют управлять временем, знают как это, и это усиливает культуру, а в другой культуре этому не уделяют внимание, не представляют, что это может регулироваться и являться элементом организационной культуры.

**В заключительном параграфе «Повторная диагностика степени эффективности управления временем и состояния организационной культуры в рабочей команде после проведения тренинга»** описан заключительный этап работы, выявление изменений в команде «Б» после проведения тренинга.

Анализируя результаты повторной методики оценки уровня эффективности управления временем команды «Б» после проведения тренинга, отметим, что некоторые участники команды улучшили результаты. В комментарии они заметили, что у них появились теоретические знания о том, как правильно планировать свое время, а также они освоили практические техники правильного планирования. Эти улучшения позволили увеличить средний балл команды по методике оценки степени эффективности управления временем, что говорит нам о том, что при достаточной последовательности команды, при правильной организации в момент постановки групповой задачи, у этой команды будет хороший уровень эффективности управления временем.

Также после проведения тренинга удалось выявить изменения параметров организационной культуры у некоторых членов команды. Два участника команды усилили значение «армейского» субордера в СС.

**В Заключении** подводятся итоги магистерского исследования.

Таким образом, в результате проведенного исследования представляется возможным сделать **выводы**:

1. Проведен анализ социально-психологических исследований феномена организационной культуры и понятия «управление временем».
2. В исследовании мною была спроектирована и апробирована экспресс-методика оценки степени эффективности управления временем в рабочей команде, которая позволила оценить уровень управления временем в двух командах.
3. Модифицированная и апробированная технология изменения организационной культуры для повышения эффективности управления

временем (блок «Время») показала овладение командой «Б» технологией управления временем, которая является элементом организационной культуры. Команда «Б» овладела психотехнологиями, позволяющими планировать, структурировать время и «выходить за пределы» времени, чувствовать и менять ритмы времени. Подтверждено, что время как элемент организационной культуры является фактором целенаправленного изменения организационной культуры команды при использовании модификации ордерной технологии изменения организационной культуры.