



## Самоменеджмент как вид менеджмента — области исследования

*Спивак В.А.*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия

### АННОТАЦИЯ:

В статье рассматривается такое относительно новое направление в менеджменте, как самоменеджмент. Автор демонстрирует широкие возможности, открывающиеся в случае восприятия самоменеджмента как специфической области реализации достижений науки и практики менеджмента и других гуманитарных наук по отношению к себе и собственной жизни. В частности, при опоре на области исследования, приводимые в Паспорте научной специальности «Менеджмент», возникает возможность более широкого, чем сложилось к настоящему времени, системного восприятия самоменеджмента и уточнения основных понятий, целей, задач, принципов и областей исследования в самоменеджменте. Приводимый состав областей исследования в самоменеджменте может быть применен как преподавателями предмета «Самоменеджмент» в высшей школе, так и работниками любых организаций, испытывающих проблемы в жизни, деятельности, карьерном развитии, исследующих сферы локализации причин проблем, определяющих области знаний, способствующих их решению.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** самоменеджмент, менеджмент, научная специальность

## Self-management as a type of management - area of research

*Spivak V.A.*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> The St. Petersburg State University of Economics, Russia

### Введение

В программы подготовки менеджеров на уровне бакалавров и магистров многие вузы включают основы самоменеджмента как полезной, актуальной и достаточно хорошо представленной области исследования в менеджменте. Интерес к этой дисциплине и ее тематике объясняется для России необходимостью повышения эффективности управления и других видов экономической деятельности, теми преимуществами, которые может получить человек благодаря знаниям, навыкам, компетенциям, предлагаемым теориями и практикой самоменеджмента. Немецкий ученый Л. Зайверт, чья книга «Ваше время – в Ваших руках» появилась в России одной из первых в сфере тайм-

менеджмента как области менеджмента, так представляет преимущества, получаемые благодаря самоменеджменту:

1. Выполнение работы с меньшими затратами.
2. Лучшая организация труда.
3. Лучшие результаты труда.
4. Меньше спешки и стресса.
5. Больше удовлетворения от работы.
6. Большая мотивация труда.
7. Рост квалификации.
8. Меньшая загруженность работой.
9. Меньше ошибок при выполнении своих функций.
10. Достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем.

Вашим самым главным преимуществом, очевидно, является то, что Вы используете и сберегаете свой самый дефицитный и важный ресурс – Ваше ВРЕМЯ! [1, с. 21] (Zayvert, 1991).

Согласно энциклопедическому определению, наука – сфера человеческой деятельности, функция которой – выработка и теоретическая систематизация объективных знаний о действительности; одна из форм общественного сознания; включает как деятельность по получению нового знания, так и ее результат – сумму знаний, лежащих в основе научной картины мира; обозначение отдельных отраслей научного знания.

#### ABSTRACT:

The article considers a self-management which is relatively new direction in management. The author shows the wide range of opportunities that arise if you consider self-management as a new specific area that helps you to develop and achieve goals in science, management practice, human sciences and other areas related to your life. In particular, when relying on fields of study given in the passport of scientific specialty «Management», there arises the possibility of a more comprehensive systemic perception of self-management and more precise definition of the basic concepts, goals, objectives, principles and areas of research in self-management. The given composition of fields of study in self-management can be applied by teachers of «Self-management» in higher education, and by employees of any organization facing challenges in life, activity, career development, identifying the areas of causes of problems and the areas of knowledge that contribute to their solution.

**KEYWORDS:** self-management, management, scientific specialty.

**JEL Classification:** A22, M54, M59

**Received:** 29.09.2017 / **Published:** 30.12.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Spivak V.A. (va-spivak@yandex.ru)

#### CITATION:

Spivak V.A. [2017] Samomenedzhment kak vid menedzhmenta — oblasti issledovaniya [Self-management as a type of management - area of research]. *Liderstvo i menedzhment*. 4. (4). – 153-167. doi: [10.18334/lim.4.4.38351](https://doi.org/10.18334/lim.4.4.38351)

Непосредственные цели науки – описание, объяснение и предсказание процессов и явлений действительности, составляющих предмет ее изучения, на основе открываемых ею законов [2, с. 787].

В качестве отрасли научного знания, учебного предмета общеизвестны дисциплины, включающие в свое название понятия «самоменеджмент» или «тайм-менеджмент».

Задачи науки (в определении науки, приводимом нами, – непосредственные цели науки) – описать то, что происходит (ситуация, обстоятельства, положение, в котором оказался субъект или объект внимания), с кем или с чем это происходит (образы, модели субъектов и объектов, заинтересованных лиц, модели ситуаций, других существенных факторов влияния), объяснить условия и причины такого положения вещей, постараться выявить закономерности, общее и частное в сложившемся положении вещей, найти подходящие теории, методики, рекомендации, предсказать развитие объекта исследования и результаты воздействия на этот процесс, применить наиболее подходящие, по мнению исследователя, рекомендации, методики, способы, инструменты для исправления положения, выбрав воздействие, согласно прогнозам, сулящее наибольший успех, наиболее эффективно исправляющее положение.

Задачи науки и практики самоменеджмента аналогичны общим задачам науки. Прибегающий к ее помощи субъект в качестве объекта познания и управления считает самого себя, а в качестве предмета – те или иные свои свойства, качества, те или иные стороны, обстоятельства, ситуации, проблемы своей жизни, препятствия на пути к успеху.

Однако самоменеджмент как область исследований обладает рядом специфических черт, качеств.

Полагая, что самоменеджмент – это реализация функций и достижений науки и практики управления по отношению к себе и собственной жизни (некоторые иные определения будут рассмотрены далее), мы должны признать, что субъект познания, исследователь – вы сами, объект – также вы сами и ваша жизнь, предмет – стороны вашей жизни и ваши качества как профессионала и личности, в контексте разных жизненных ситуаций, видов деятельности. Отсюда проистекает крайняя субъективность познания объекта и управления его поведением, деятельностью, развитием, которая приближает данную область науки к области индивидуального творчества. Решаемые

#### ОБ АВТОРЕ:

*Спивак Владимир Александрович*, профессор кафедры управления персоналом, доктор экономических наук (va-spivak@yandex.ru)

#### ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Спивак В.А. Самоменеджмент как вид менеджмента — области исследования // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 4. – С. 153-167. doi: [10.18334/lm.4.4.38351](https://doi.org/10.18334/lm.4.4.38351)

проблемы – несоответствие между реалиями жизни, деятельности, между достигнутыми объектом результатами и его желаниями, ожиданиями, представлениями об успехе и достижениях.

Есть ли основания считать самоменеджмент видом менеджмента? Обладает ли самоменеджмент отдельной областью исследования и направлением, отличающим ее от других направлений менеджмента? Некоторые обоснования для такой точки зрения будут приведены в данной работе.

### **Определения менеджмента и самоменеджмента: множество точек зрения**

**Н**обелевский лауреат в области экономики П. Самуэльсон пишет о сложности формулировки качественного определения: «Втиснуть в несколько строк точное описание любого предмета, которое четко отделило бы его от смежных дисциплин и дало бы представление начинающему обо всех вопросах, охватываемых этим предметом, – дело весьма нелегкое» [3, с. 6] (*Samuelson, 1995*). Но определение – это отправной пункт в долгом пути к познанию объекта, субъекта, предмета, явления, первый ответ на вопрос «кто такой, что такое?», а каждое слово в нем может служить указателем направления дальнейшего исследования на этом пути. Поскольку определения понятий дают субъекты, зачастую вкладывающие во входящие в их состав слова тот смысл, который они считают истинным, то и определения одного и того же явления многочисленны и в той или иной степени субъективны. Не так-то много можно найти определений, с которыми согласны все представители научного сообщества, школ и течений науки.

**Известны такие определения менеджмента: Менеджмент** – это достижение организационных целей эффективным и экономичным способом посредством планирования, организации, лидерства (мотивации) и контроля над организационными ресурсами [4, с. 18] (*Daft, 2000*).

**Менеджмент** – 1) Деятельность, включающая планирование, организацию, координацию и контроль, осуществляемый наемными и профессиональными работниками (менеджерами). 2) Как наука, менеджмент – совокупность методов, принципов, норм, разработанных с целью повышения эффективности предпринимательской деятельности. 3) Совокупность менеджеров, представляющих особый социальный слой в системе общественного разделения труда, профессиональной и социальной структур [5, с. 175].

На наш взгляд, основные функции менеджмента организации – анализ ситуации, причастных к возникновению ситуации субъектов и объектов и их роли в проявлении неблагополучия и достижении целей, установление причин и факторов влияния на проблему, определение, формулировка проблемы, формулировка целей на основе исполнения требований алгоритма SMARTER, определение критериев достижения цели, выдвижение и оценка гипотез решения проблемы, планирование проверки и

реализации наиболее предпочтительной гипотезы, обеспечение выполнения планов всеми видами ресурсов, нормирование требующихся ресурсов, организация деятельности, стимулирование персонала (в некоторых источниках – лидерство), учет исполнения планов, контроль, координация деятельности с партнерами, регулирование по отклонениям от планов, корректировка планов, получение, анализ и интерпретация результатов. В менеджменте достаточно много видов, специализаций, связанных с уровнем управления, основным объектом и предметом управления.

Все функции конкретизируются с учетом специфики и субъективности восприятия всех аспектов, признаваемых существенными в исследуемой ситуации. Реализация функций управления осуществляется в итерационном режиме, т.е. по мере их выполнения возможны возвращения к любой предыдущей функции, ее уточнение «в связи с открывшимися новыми обстоятельствами».

Менеджер реализует функции управления для достижения целей организации экономичным и эффективным образом. Он принимает решения и решает проблемы.

Содержание области исследования в менеджменте, согласно Паспорту научных специальностей ВАК РФ: выявление, анализ и разрешение проблем становления и развития теории и практики управления организациями как социальными и экономическими системами с целью вскрытия устойчивых связей и закономерностей, определяющих природу и содержание этих проблем, логику и механизмы их разрешения. В частности, исследование тенденций и закономерностей в области общего и стратегического менеджмента, инновационного менеджмента, управления персоналом, современных производственных систем.

Объект исследования: система органов и институтов публичного управления, организационно-правовые формы коммерческих и некоммерческих организаций (в том числе виртуальные) вне зависимости от формы собственности, отдельные подразделения этих организаций и отдельные процессы, протекающие внутри организаций, персонал организаций, а также объединения организаций (ассоциации, союзы, финансово-промышленные группы, сети и др.) и закономерности их функционирования с учётом влияния внешней среды [11].

Приведем несколько точек зрения на понятие самоменеджмента.

Упомянутый выше Л. Зайверт пишет: «Самоменеджмент представляет собой последовательное и целенаправленное использование испытанных методов работы в повседневной практике, для того чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время» [1, с.18] (*Zayvert, 1991*). Здесь очевидна ориентация на такую сферу самоменеджмента, как тайм-менеджмент.

В учебном пособии ученых МГУ дано такое определение: Самоменеджмент – это управление базовыми ресурсами личности, такими как время, активность, платежеспособность, образованность [6]. Здесь можно усмотреть ресурсный подход к предметам исследования самоменеджмента.

По мнению А.А. Симоновой, «Самоменеджмент – система способов деятельности,

позволяющая максимально использовать собственные возможности, сознательно и рационально управлять своей жизнью, активно и эффективно влиять на внешние обстоятельства на работе и в личной жизни в своих целях» [7] (*Simonova, 2007*). В данном определении самоменеджмент – технология, которая позволяет применить методы общего менеджмента к профессиональной деятельности и личной жизнедеятельности каждого человека.

Аналогичный подход к понятию самоменеджмента прослеживается и в таком определении: «Самоменеджмент – это последовательное и целенаправленное использование эффективных методов работы в повседневной практике, с оптимальным использованием своих ресурсов для достижения своих же целей» [8] (*Pererva, 2009*).

**«Самоменеджмент** – это саморазвитие менеджера как личности и организация его личной деятельности. Он подразумевает целенаправленное и последовательное использование проверенных методов работы в повседневной практике.

Основные цели самоменеджмента:

максимальное использование менеджером времени и своих возможностей;

сознательное управление течением жизни;

преодоление внешних обстоятельств как на работе, так и в личной жизни» – таково мнение профессора Семенова А.К. [9].

Как утверждает И.И. Исаченко, «самоменеджмент, прежде всего, это самоорганизация, умение управлять собой, руководить процессом управления в самом широком смысле слова – во времени, в пространстве, общении, деловом мире... Самоменеджмент представляет собой последовательное и целенаправленное использование в повседневной практике испытанных методов работы, для того чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время для достижения успеха. Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни» [10, с.17-18] (*Isachenko, 2017*). В данном определении делается упор на такую функцию управления, как организация деятельности (самоорганизация), при том, что состав функций управления, как показано выше, намного обширнее. По всей видимости, эти функции реализуются субъектом тем или иным способом в процессе самоуправления и заслуживают внимания в рамках дисциплины «Самоменеджмент».

Сложившийся в настоящее время подход к восприятию областей исследования в самоменеджменте, к его тематике отражен в работах вышеупомянутых авторов. Одна из последних работ на эту тему включает такие разделы:

Раздел 1. Стратегия самоменеджмента.

1. Самоменеджмент в деятельности руководителя (качества, цели, техники).
2. Самоменеджмент и личный успех (факторы, баланс).
3. Определение жизненных целей.

4. Построение успешной карьеры.
  5. Планирование личной работы руководителя: подготовка к реализации целей.
- Раздел 2. Тактика самоменеджмента.
6. Приоритеты в работе руководителя.
  7. Рабочий стиль руководителя.
  8. Управление временем методом делегирования полномочий.
  9. Способы и инструменты персонального управления временем.
  10. Формирование стрессоустойчивого поведения руководителя.
  11. Мотивация и самосовершенствование личности.
  12. Харизма – личностные качества как средство достижения успеха.
- Раздел 3. Практические задания [10] (*Isachenko, 2017*).

Приведем наш вариант определения понятия «самоменеджмент»:

Самоменеджмент – это реализация функций и достижений науки и практики управления по отношению к себе и собственной жизни. Субъект познания, исследователь – вы сами, объект – также вы сами и ваша жизнь, предмет – стороны вашей жизни и ваши качества как профессионала и личности, в контексте разных жизненных ситуаций, видов деятельности. Проблема – несоответствие между реалиями жизни, деятельности, результатами, достижениями и желаниями, ожиданиями, представлениями об успехе и достижениях. Самоменеджмент представляет собой вид менеджмента, предполагает опору на менеджмент и другие гуманитарные науки, при всем многообразии определений менеджмента и его моделей. В этом случае, при условии согласия с такой точкой зрения на понятие и генезис самоменеджмента, компетентность в области менеджмента (как основа компетентности в области самоменеджмента) является необходимым фактором успеха в управлении собственной жизнью.

Базовыми дисциплинами для самоменеджмента могут быть признаны менеджмент организаций и все области исследования в менеджменте, особенно управление персоналом, лидерство, а также экономика, психология, организационное поведение, социальная психология, социология и другие составляющие элементы эрудиции субъекта. Выбор базовых дисциплин осуществляет сам субъект на основе признания их полезными, целесообразными для адаптации к специфике этой области исследования. Основным подходом должен быть признан научный подход к познанию и управлению. Методы познания самого себя и значимых других, методы самоуправления выбираются, если необходимо, адаптируются из состава методов базовых научных дисциплин. Не исключается и компиляция методов, теорий, их обоснованное изменение, а также разработка собственных новых знаний.

Компетентному исследователю самоменеджмента и субъекту, решающему проблемы собственной жизни и деятельности, следует, опираясь на базовые дисциплины, знать теории, методики, измерители, практику применения, обоснование многочисленных точек зрения, осознавать поле своей эрудиции, компетенций. Необходим

также процесс погружения в ту область знаний, которая представляется полезной, осмысление и адаптация накопленных знаний.

Базовые науки и практики самоменеджмента предоставляют возможность, располагают потенциалом реализовать многочисленные достоинства научного подхода:

Научный подход подразумевает компетентное исследование свойств и особенностей объекта изучения, установление его существенных признаков, свойств, качеств, закономерностей развития, связей, факторов, определяющих поведение. Он позволяет, в отличие от обыденного, религиозного, художественного, мистического, идеологического и других подходов (хотя и не исключает влияние этих подходов на субъекта-исследователя), выявить и использовать глубинные, существенные системообразующие факторы, приблизиться к истинному знанию. Научный подход отличается стремлением к минимизации субъективности, предвзятости, догматизма, к повышению уровня объективности в понимании происходящего, стремлением опираться на имеющиеся достижения науки и практики и их анализ, учитывать уникальность объектов, субъектов, явлений, ситуаций, динамику происходящего, множественность факторов влияния и точек зрения. Наука стремится прикинуть в суть вещей наиболее из всех известных подходов близкими к объективности способами.

### Цели и задачи самоменеджмента

Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы максимально использовать и развивать собственные возможности (потенциал) субъекта и влиять на факторы развития, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и использовать благоприятные и преодолевать неблагоприятные внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни. Речь идет о том, как повысить эффективность деятельности работника, для руководителя – повысить эффективность управляемого им коллектива и личную эффективность, осознавая факторы эффективности и постоянно и компетентно занимаясь самосовершенствованием.

Задачи, решаемые на основе самоменеджмента, могут быть определены следующим образом:

- узнать и эффективно управлять собственной жизнью и трудовой деятельностью, использовать свои сильные стороны, минимизировать влияние недостатков;
- успешно преодолевать трудности и проблемы, возникающие в области организации своего труда, налаживания коммуникаций с руководством, коллегами, подчиненными;
- сохранять высокую работоспособность и стрессоустойчивость;
- эффективно влиять на трудовое поведение отдельных сотрудников и групп;
- эффективно решать проблемы, связанные с трудовой деятельностью, как индивидуально, так и с использованием потенциала подчиненных групп.

## Принципы самоменеджмента кратко

**П**риведем некоторые общие и локальные принципы науки и практики самоменеджмента.

Самоосознание своих достоинств, недостатков, своей сущности как большой сложной биосоциальной системы, обладающей как филогенетическими, так и онтогенетическими свойствами и качествами и проявляющей себя в среде, состоящей из множества больших и сложных систем, индивидов и групп. Понимание системности, сложности, уникальности, субъективности других через аналогичное понимание себя.

Принцип компетентности в области решаемых проблем и необходимости непрерывного и постоянного повышения ее уровня.

Принцип постоянного развития в изменяющейся среде и в изменениях в себе.

Необходимость стремиться к опоре на научный подход в познании себя и других, к пониманию его преимуществ и проблем реализации. Осознание необходимости научного обоснования прогнозов своих действий и действий других с целью минимизации рисков и неблагоприятных последствий.

Осознание всеобщего характера субъективности, моделирования как формы мышления и инструмента научного познания, зависимости качества познания и прогнозирования от качества моделей активных субъектов и объектов деятельности.

Осознание и поддержание самомотивации к саморазвитию, самосовершенствованию.

Опора руководителя на принципы лидерства, в коммуникациях опора на принципы поддерживающих коммуникаций, осознание и опора на уникальность и сложность других.

Локальные принципы самоменеджмента исследуются и реализуются в рамках отдельных областей самоменеджмента. Например, принцип приоритетности в тайм-менеджменте.

## Области самоменеджмента на основе адаптации паспорта научной специальности «Менеджмент»

**Р**ассмотрим потенциал восприятия самоменеджмента как полноценного вида менеджмента, как специфической области реализации функций, достижений науки и практики управления по отношению к себе и собственной жизни. Этот подход позволяет рассмотреть области исследования в менеджменте и возможности их адаптации к специфике самоменеджмента. Вариант структуризации области исследования в самоменеджменте приводится далее.

Содержание области исследования: выявление, анализ и разрешение проблем становления и развития самого субъекта исследования как сложной большой биосоциальной системы, теория и практика самоуправления человека в различных внешних условиях, на различных стадиях жизни, в достижении его стратегических и тактиче-

ских целей. Целью самоменеджмента является установление устойчивых связей и закономерностей, определяющих природу и содержание проблем субъекта, логику и механизмы их разрешения. В частности, исследование тенденций и закономерностей в области общего и стратегического самоуправления в различных взаимосвязанных сферах жизни субъекта.

Объект исследования: непосредственно сам субъект познания, жизнедеятельности, развития, в общем виде предмет исследования – отдельные стороны жизни субъекта, процессы и сферы жизни, качества как профессионала и личности, в контексте разнообразных жизненных ситуаций, видов деятельности. Цель – выявление закономерностей и факторов поведения, получение удовлетворяющих ожидания результатов, достижение успеха. Проблема – несоответствие между реальным ходом жизни, ее отдельных сфер, видов деятельности, между результатами, достижениями и желаниями, ожиданиями, представлениями об успехе и достижениях.

Детализация области исследования:

1. Определение и разработка проблем науки и практики самоменеджмента. Исследование теоретических взглядов на природу, сущность и развитие самоменеджмента. Современные направления теоретико-методологических разработок в области самоменеджмента. Предметные и междисциплинарные основания самоменеджмента. Базовые науки и возможности их применения в области самоменеджмента. Сравнительный анализ систем самоменеджмента в различных социокультурных и политических средах.

2. Подходы к решению проблем в самоменеджменте. Научный подход, системный подход, ситуативный подход и их преимущества по сравнению с другими. Моделирование субъектов самоменеджмента, субъектов и факторов влияния и внешней среды.

3. Самоменеджмент как система. Многообразие структуры, функций, методов, предметов, элементов самоменеджмента и связей между ними. Системные свойства субъекта-объекта и самоуправления им. Обеспечение жизни, деятельности и развития субъекта. Принципы, формы и методы осуществления самоуправления. Зависимость управления от характера и состояния факторов внешней среды и внутреннего состояния субъекта. Особенности управления изменениями профессиональной и личностной сферы субъекта.

4. Влияние на самоменеджмент специфических условий внешней среды: глобальные, национальные, региональные, групповые, семейные факторы. Факторы организации и их влияние на условия и требования к качествам работников и их развитию. Концепции PESTEL-анализа и SWOT-анализа в самоменеджменте. Государственная политика в области труда и персонала как фактор развития субъекта. Экономические факторы влияния на развитие субъекта и самоменеджмент. Влияние на развитие субъекта самоменеджмента социальных факторов, окружающей среда, техники, технологии.

5. Особенности трудовой среды и организационные факторы влияния на самоменеджмент работника. Модель развивающего управления персонала.

6. Особенности статуса, должностной позиции субъекта и их влияние на субъект и самоменеджмент. Профессиональные качества субъекта, нормативные материалы, определяющие требования к деловым качествам, компетенциям субъекта, их определение и развитие. Бренды организаций и бренд делового человека. Имидж, его составляющие, исследование текущего состояния собственного имиджа человека и изменение. Ребрендинг человека.

7. Результаты деятельности, личная эффективность работника и руководителя с позиций разных групп интересов и субъектов оценки. Самоуправление по результатам. Оценка качества самоменеджмента, его результатов, эффективности. Самоменеджмент как вид управления социально-психологическими системами. Критерии оценки достижений субъекта и эффективности самоменеджмента. Методы и показатели оценки результативности самоменеджмента.

8. Психологические особенности субъекта самоменеджмента и их роль в самопознании. Методы самоанализа, самопознания. Миссия человека, видение будущего, стратегия, цели развития, тактика, методы развития, политика в конкретных сферах самоменеджмента. Психологические и профессиональные модели субъекта самоменеджмента, их разнообразие и субъективность. Проблема измерения профессиональных и личностных качеств субъекта и пути ее решения.

9. Информационное обеспечение системы самоуправления. Источники информации и самопознания в системе электронных возможностей.

10. Самоменеджмент и его специфика в зависимости от стадии жизненного цикла, от возраста, от перспектив роста, от результатов самооценки и оценки со стороны, от должности, от организации и ее характеристик, от семьи, репрезентативных групп, роли в группе, личностных особенностей, мотиваций, амбиций, ожиданий, претензий и т.п.

11. Современные подходы и парадигмы управления, их специфика и потенциал применения в самоменеджменте. Проектный подход к самоменеджменту. Инновационный подход. Программно-целевой подход. Самоменеджмент как исполнение функций менеджмента, как развитие трудового потенциала, как этапы научного подхода, как субъективное представление и модели. Качество самоменеджмента.

Изменения субъекта и объектов самоменеджмента. Потенциал реинжиниринга, реструктуризации, реорганизации, ребрендинга.

Процессный подход в самоменеджменте. Процесс управления жизнью и ее отдельными подсистемами, элементами и функциями.

Программно-целевой подход в самоменеджменте. Целеполагание и планирование в самоменеджменте. Сетевое планирование.

Самоконтроль, мониторинг и бенчмаркинг в самоменеджменте.

Механизмы и методы принятия решений и решения проблем в самоменеджменте. Творческое решение проблем.

Самоуправление как проект. Самоуправление знаниями. Риск-самоменеджмент.

Нормирование и организация труда субъекта самоменеджмента. Управление собственным временем субъекта. Факторы и способы поддержания и развития высокой работоспособности и стрессоустойчивости. Баланс в жизни.

Инновационный самоменеджмент, инновационные методы в управлении собственной жизнью и развитием субъекта.

Методы стимулирования в организациях высоких результатов работы и необходимого трудового поведения. Ранговые и другие системы оплаты труда и их потенциал для самооценки и саморазвития.

Мотивация, самомотивация субъекта, перемотивация, методы исследования факторов мотивации.

Координация в самоменеджменте. Коммуникации, ведение переговоров, определение научно обоснованных моделей субъектов взаимодействия, коммуникаций, координации.

12. Организационное и групповое поведение, социально-психологические аспекты самоменеджмента. Поведение и роли субъекта в группе. Группа и поведение группы по отношению к личности. Современные теории командообразования, ролевые концепции. Определение предпочитаемых и наиболее успешных ролей субъекта в группе.

13. Организационная культура и личная культура. Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей. Социокультурные, социально-политические и социально-экономические факторы развития организационной культуры. Методологические вопросы изучения организационной культуры. Личностная культура и взаимовлияние личностной и организационной культур. Трудовая культура. Факторы и проблемы гармоничности личной и организационной культур. Этика организации и этика человека: факторы конфликта и гармонии, их последствия для субъектов взаимодействия, управление этикой и социальной ответственностью субъектов организации.

14. Стратегический самоменеджмент, методы и формы его осуществления. Внешняя и внутренняя среда работников разного уровня и разных характеристик. Процесс и методы разработки и реализации стратегии жизни, деятельности и развития субъекта. Корпоративные стратегии и их влияние на стратегию развития работников. Конкурентоспособность работника и руководителя. Создание и удержание ключевых компетенций. Стратегические ресурсы и организационные способности работников и руководителей.

15. Специфика самоменеджмента в иностранной организации и смешенного вида собственности.

16. Миссия человека. Смысл и цели жизни и их определение. Виды стратегий развития субъекта. Карьерное развитие, его варианты, факторы и специфика.

17. Лидерство в организации. Теории, типы и модели лидерства. Компетентностная модель лидерства. Диалектика взаимосвязей лидера и последователей. Факторы и

методы формирования и поддержания продуктивной рабочей программы. Методы группового сплочения. Управление конфликтами. Типы конфликтов в процессах управления организацией, формы и методы их преодоления. Пути и методы предупреждения трудовых конфликтов и их разрешения. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт личности и группы. Дискриминационный тип конфликтов.

18. Самоменеджмент руководителя организации: уровни руководства, полномочия, права, роль. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка, развитие кадров управления. Саморазвитие руководителя в личных интересах, интересах группы и организации. Самоуправление собственной карьерой и профессионально-должностным продвижением руководителя. Методы стимулирования менеджеров высшего звена. Специфика самостимулирования, самомотивации и перемотивации рядовых работников и руководителей.

19. Самоменеджмент с точки зрения интересов организации. Персонал, человеческие ресурсы, кадровая политика и их влияние на самоменеджмент работников и руководителей. Управление человеческими ресурсами как источник компетенций в области самоменеджмента. Значение управления человеческими ресурсами в жизни, деятельности, достижении успеха руководителя. Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность руководителя, компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика организации: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

20. Личная эффективность руководителя: понятие, оценка, измерение, факторы. Эффективность труда персонала. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей. Контроллинг и аудит персонала, планирование и прогнозирование развития. Бюджетирование расходов на персонал. Бюджетирование саморазвития.

21. Построение отношений и коммуникаций работников и руководителей в организациях. Социальное развитие и социальное партнёрство как ключевое направление регулирования социально-трудовых и социально-экономических отношений в рыночном хозяйстве. Трудовые отношения и их регулирование посредством социального партнерства (генеральные, отраслевые, территориальные соглашения и коллективные договоры); механизмы регулирования трудовых отношений при различных формах собственности; мотивы и стимулы к труду, их взаимосвязи с трудовым поведением работников, удовлетворенностью трудом.

22. Самоменеджмент в условиях кросскультурного взаимодействия. Международные аспекты в области прав человека, управления трудом и персоналом.

Проблемы кросскультурного взаимодействия и управления кросскультурными коллективами. Деятельность международных организаций по вопросам управления персоналом.

23. Теория и практика антикризисного самоменеджмента. Развитие моделей антикризисного управления.

В конкретном случае на основе данного перечня областей исследования имеется возможность его адаптации субъектом, исходя из его специфики, уникальности как профессионала и личности. Данный перечень может восприниматься, с одной стороны, как избыточный и для преподавания самоменеджмента, и для субъекта самоменеджмента, с другой стороны, как недостаточный, предоставляющий возможность его дополнения или изменения, в том числе в части формулировок, состава проблем и областей исследования.

### Заключение

В заключение приведем художественное определение основной, как мы считаем, идеи субъективного выбора, определяющей специфику самоменеджмента, осуществляемого субъектами в отношении собственной жизни. Это фрагмент стихотворения Ю. Левитанского:

Каждый выбирает для себя  
женщину, религию, дорогу.  
Дьяволу служить или пророку –  
каждый выбирает для себя.

Каждый выбирает по себе  
слово для любви и для молитвы.  
Шпагу для дуэли, меч для битвы  
каждый выбирает по себе.

### ИСТОЧНИКИ:

1. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время). – М.: Экономика, 1991. – 21 с.
2. Большой энциклопедический словарь. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2001. – 787 с.
3. Самуэльсон Пол А. Экономика. – Севастополь: Ахтиар, 1995. – С. 6.
4. Дафт Р.Л. Менеджмент. – СПб: Питер, 2000. – С. 18.
5. Социологический энциклопедический словарь. / Редактор-координатор академик РАН Г.В. Осипов. – М.: НОРМА, 2000. – С. 175.

6. Самоменеджмент. / Учебное пособие / Под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Перова. – М.: Издательство Московского университета, 2012.
7. Симонова А.А. Самоменеджмент как технология управления и саморазвития менеджера и персонала. – Екатеринбург: Уральский гос. пединститут, 2007.
8. Перерва П.Г. Самоменеджмент – условие личного и профессионального успеха. Пси-фактор. [Электронный ресурс]. URL: <http://psyfactor.org/lib/self-management-4.htm> ( дата обращения: 05.01.2017).
9. Семенов А.К. Элитариум. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.elitarium.ru/vremja-planirovanie-postanovka-celej-zadachi-rezultat-menedzher-rukovoditel-samomenedzhment/> ( дата обращения: 05.01.2017).
10. Исаченко И.И. Основы самоменеджмента. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 17-18 с.
11. Высшая аттестационная комиссия. [Электронный ресурс]. URL: <http://vak.ed.gov.ru/316>.

## REFERENCES:

- Bolshoy entsiklopedicheskiy slovar [Great Encyclopedic Dictionary] (2001). Moscow: Bolshaya Rossiyskaya entsiklopediya. (in Russian).
- Samomenedzhment [Self-management] (2012). Moscow: Izdatelstvo Moskovskogo universiteta. (in Russian).
- Sotsiologicheskiiy entsiklopedicheskiy slovar [Encyclopedic Dictionary of Sociology] (2000). Moscow: NORMA. (in Russian).
- Daft R.L. (2000). Menedzhment [Management] SPb: Piter. (in Russian).
- Isachenko I.I. (2017). Osnovy samomenedzhmenta [The Basics of Self Management] Moscow: INFRA-M. (in Russian).
- Samuelson Pol A. (1995). Ekonomika [Economy] Sevastopol: Akhtiar. (in Russian).
- Simonova A.A. (2007). Samomenedzhment kak tekhnologiya upravleniya i samorazvitiya menedzhera i personala [Self-management as a management technology and self-development of manager and staff] Yekaterinburg: Uralskiy gos. pedinstitut. (in Russian).
- Zayvert L. (1991). Vashe vremya — v Vashikh rukakh: (Sovety rukovoditelyam, kak effektivno ispolzovat rabochee vremya) [Your time is in your hands: (Tips for managers, how to effectively use working hours)] Moscow: Ekonomika. (in Russian).