

РОЗВИТОК КАТЕГОРІЇ ЧАСУ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ КУЛЬТУРІ: ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД

Для вирішення питання підвищення ефективності управління в сучасному світі необхідно дотримуватися методологічних засад, що випливають із природного закону розвитку, ключовими категоріями якого є час і нова якість, сформована на основі організаційної культури. Категорія часу проявляється через поняття циклів і ритму і, крім того, охоплює поняття межі. Для підприємств машинобудування циклічність й ритмічність діяльності характерна для всіх виробництв: основних, допоміжних й обслуговуючих, тому доречно глибше зупинитися на цих категоріях, показавши їх взаємозв'язок із організаційною культурою. Прояв категорії часу в теорії розвитку відбувається також через темп, пропорції та вартість часу і трансформується через організаційну культуру в особливу цінність, яка, як і знання, спонукає до оптимізації управлінських рішень. Час виступає обмеженням, отже культура через систему цінностей допомагає орієнтуватися в альтернативних пропозиціях і правильно робити вибір.

Твердження про роль культури у виборі пріоритетів розвитку підприємства є об'єктивним, оскільки елемент вибору органічно притаманний культурі і реалізовується завдяки принципам формування організаційної культури - першочерговість визначення цінностей і філософії підприємства, під які підлаштовується вся його діяльність. Завдяки властивості організаційної культури впливати на вибір управлінського рішення з метою поцінування часу, він стає особливою цінністю, на яку проектуються інші елементи організаційної культури, зокрема: правила поведінки, норми, процедури тощо.

Категорія часу дуже складна і, одночасно, важлива в управлінні та виробничій діяльності, оскільки вона має багато смислових наповнювальних ознак і характеристик, серед яких виділяємо ритм часу. Ритм, як ознака часу, проявляється конкретно на промисловому підприємстві через організаційну культуру в нормуванні праці, відображаючи інтенсивний або екстенсивний характер праці, узгодженні всіх елементів виробничого процесу (темп, ритмічність виробничого процесу, синхронність виконання виробничих операцій, узгодження і чергування основних і допоміжних операцій у виробничому циклі тощо); певній формалізації окремих управлінських, виробничих, організаційних процедур; психологічній сумісності виконання певних завдань чи функціональних обов'язків. Це далеко не повний перелік життєдіяльності підприємства, де використовується категорія часу і де організаційна культура впливає на цей процес. Ритм необхідно пов'язувати із поєднанням часу на працю та відпочинок, використовуючи нормування праці і принципи культури праці та культури відпочинку.

Використання ритму спостерігаємо у зовнішніх проявах організаційної культури, зокрема, при виробленні певних ритуалів, церемоній чи започаткуванні корпоративних вечірок-свят відповідно до пори року і з певним інтервалом часу.

Виробничу діяльність регламентує поняття технологічного ритму, але й всі інші функції, не пов'язані із технологічним процесом, підвладні дії ритму. Творчу працю і управлінську діяльність загалом на підприємстві доцільно організовувати із врахуванням принципу ритму: денного, тижневого, місячного чи будь-якого іншого інтервалу. У цьому випадку можна послуговуватися цілком об'єктивними законами астрології, оскільки фізіологія людини пов'язана із природними ритмами, то в організації праці менеджерів та інших категорій персоналу підприємства треба послуговуватися астрологічно-психологічним порадиником, створеним компетентними у цих сферах фахівцями. Ритм - це категорія, не просто побутова чи філософська, вона має глибоку наукову основу. Ритм найкраще відчуває людина, яка є носієм монокультури, і саме вона здатна відчувати свій ритм найприроднішим чином і, відповідно, регулювати в процесі дня свою діяльність, поєднуючи творчі функції із регламентованими, які визначаються посадовими інструкціями. Праця на підприємстві, носіями якої є люди, накладає певні обмеження на ритм окремо взятої людини. І саме тут повинна відчуватися вагома роль організаційної культури, оскільки її безпосереднє завдання полягає в узгодженні ритмів та гармонізації відносин між усіма категоріями персоналу підприємства. Як цього досягнути - це вже завдання менеджерів і тих людей, які займаються на підприємстві формуванням організаційної культури. Однак, поки-що на сьогодні це є проблемою, на яку майже ніхто не звертає уваги через відчуженість носія культури від культури

організаційної роботи і нехтування соціокультурним фактором взагалі.

Пропорції в часовій категорії передбачають раціональний розподіл часу і зусиль на виконання певних видів робіт чи управлінських функцій, співставляючи затрати і результати. Дотримуючись принципу пропорційності у виробництві (що є наслідком культури праці та культури виробництва), досягають високої продуктивності праці на підприємстві та ефективності його діяльності загалом. Пропорції часу найтісніше пов'язані із формалізацією управлінських процедур і виробничих процесів через формалізовану субстанцію організаційної культури. Чітко розписані процедури, операції, процеси, ділові зустрічі, стандартні виробничі ситуації раціоналізують використання часу і дозволяють вилучити «крадіїв» часу. В управлінській діяльності менеджерів вітчизняних підприємств тема пропорцій часу поки-що активно не опрацьовується і, залишаючись поза межами практики як елемента організаційної культури, що явно не сприяє розвитку сучасного менеджменту.

Циклічність, як елемент часу, простежується в природному способі функціонування будь-якого елемента природи, суспільства, економіки. Циклічність розглядають як чинник економічної рівноваги. Кожне підприємство також має свої цикли розвитку, як і будь-який товар на ринку, проходить певний життєвий цикл. Організаційній культурі притаманні циклічні тенденції, однак, вона сама є ефективним фактором, що відіграє активну роль на кожному етапі життєвого циклу становлення і розвитку підприємства, стимулюючи його до переходу на вищий рівень чи перетворення в іншу якість. Отже, розробляючи стратегію розвитку підприємства, обов'язково необхідно враховувати циклічні тенденції розвитку організаційної культури.

В часовому вимірі присутня й ідея межі. Зокрема, у системі менеджменту вона проявляється через управлінський процес, який має абсолютний початок і абсолютний кінець; процес порозуміння (взаємовідносини, комунікації); операції відокремлення, відмежування (функціональні обов'язки, організаційна структура, делегування повноважень, ієрархія). Доцільно розглядати і вартісні аспекти межі, що дозволяють оцінити ефективність використання персоналу, адже кожна людина має свою межу активності і межу продуктивності праці. Ідею межі можна використовувати для моделювання управлінських процесів на основі грамотно встановлених критеріїв доцільності. Якщо розглядати ідею межі через призму інституціалізації управлінської діяльності, то виходимо на чітку систему норм, стандартів, протокольних рішень, розпоряджень, нормування, тобто, тих інструментів поведінки, які фіксують певні межі, поля допуску, правила поведінки персоналу підприємства.

Сприйняття часу позначається на поведінці людей, яка може бути послідовною, як пряма лінія, або синхронною, що дає змогу виконувати декілька функцій, мати декілька перехресних зв'язків, здійснювати спільну діяльність, тощо. Відповідно прихильники послідовної поведінки будуть дотримуватися критично важливого шляху, строгого планування часу виконання кожного виду роботи і страждатимуть у разі появи непередбачуваних обставин, які вплинуть на складені ними графіки і створять додаткові труднощі. Зовсім по-іншому поведуть себе люди із синхронним ставленням до часу, вони не бояться випадкових обставин, але можуть бути не пунктуальними, тобто часова точність для них не є особливо важливою цінністю. Будуючи відносини між людьми та організовуючи бізнес із представниками різного сприйняття часу, цей факт треба брати до уваги, щоб не допустити можливих конфліктів. Відмінності національних культур у сприйнятті часу можна використовувати для вироблення методологічного принципу, який допоможе організувати спільну діяльність представників багатьох національностей на основі консенсусу.