

КУЛЬТУРА ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА В СТРАНАХ МИРА: ПОДХОДЫ ВОСТОКА И ЗАПАДА

*Научный руководитель: старший
преподаватель кафедры «Инновационный менеджмент»*

Исраилова Ф.Н.

Алеуатдинова Шахноза Исламбековна

Студентка 3-курса Факультета «Менеджмент»

МНП-26 Ташкентского государственного экономического университета

aleuatdinovashaxnoza@gmail.com

Аннотация: В данной работе рассмотрена культура тайм-менеджмента в контексте различных стран мира. Особое внимание уделено понятию тайм-менеджмента, а также системам восприятия времени – монохронной и полихронной. В качестве примеров исследованы особенности западной (США) и восточной (Китай) культур, что позволило выявить их различия в организации времени и подходах к управлению трудовой деятельностью. Дополнительно проведён анализ регламентации рабочего времени и отдыха в Соединённых Штатах Америки и Китайской Народной Республике, что обеспечило комплексное понимание взаимосвязи культурных факторов и правовых норм.

Ключевые слова: тайм-менеджмент, монохронная, полихронная, организация, Западная культура, Восточная культура, США, Китай, время, рабочий день.

Тайм-менеджмент – это умение рационально распределять и организовывать собственное время с целью достижения задач и результатов.³³ Его сущность заключается в том, чтобы грамотно выстраивать приоритеты, использовать доступные ресурсы и направлять их на важные цели. Примеры можно встретить в повседневной жизни: составление расписания на день, ведение списка дел в ежедневнике или установка напоминаний на телефоне – всё это проявления тайм-менеджмента. Даже подготовка к отпуску, когда необходимо предусмотреть время на сборы и дорогу до аэропорта, – это тоже работа с собственным временем. Более того, обдумывание планов на вечер во время лекции или совещания также является своеобразной практикой управления временем. В современном понимании тайм-менеджмент значительно шире, чем просто «распределение времени». Сегодня он охватывает вопросы личной эффективности, психологической саморегуляции, стратегии решения задач и даже аспекты, связанные с внутренней гармонией и философией жизни.

Монохронная и полихронная система времени

Следует подчеркнуть, что в культурологических исследованиях все культуры можно классифицировать на монохронные и полихронные в зависимости от

³³ <https://singularity-app.ru/blog/chto-takoe-taym-menedzhment/#osnovy-taym-menedzhmenta>

особенностей восприятия времени. Монохронная система времени³⁴ представляет собой модель, при которой деятельность осуществляется последовательно и строго в пределах отведённого временного интервала. Временной ресурс при этом рассматривается как линейная категория, имеющая чёткое деление на отдельные блоки. Такой подход обеспечивает ясность и простоту управления временем, поскольку каждая задача выполняется по заранее установленному порядку. Представители монохронных культур ориентированы на высокую дисциплину, пунктуальность и обязательность соблюдения расписания. К странам с преобладанием данной модели можно отнести Соединённые Штаты Америки, Германию, Великобританию, Канаду, Швейцарию, а также государства Скандинавского региона. Полихронная система времени, напротив, характеризуется одновременным выполнением нескольких видов деятельности и гибким отношением к планированию. Временные рамки в данных культурах не имеют жёсткой структуры, а формирование расписания носит условный и менее формализованный характер. Для представителей полихронных культур на первый план выходят социальные взаимодействия и качество межличностных отношений, в то время как точное соблюдение временных интервалов имеет второстепенное значение. В подобных обществах допускается отклонение от строгого графика, а сама организация деятельности строится вокруг приоритета человеческого общения и коллективных интересов. К числу полихронных культур относятся страны постсоветского пространства, Италия, Саудовская Аравия, Египет, Мексика, Индия и ряд других государств.

Анализ культур тайм-менеджмента на Западе и Востоке

Восточные и западные культурные традиции демонстрируют различные подходы к восприятию времени. Более того, даже внутри этих цивилизационных групп можно наблюдать значительные различия в том, как отдельные народы трактуют временную категорию. В целях более глубокого анализа целесообразно рассмотрим данные особенности детальнее. В странах западной культурной традиции, таких как Соединённые Штаты Америки, Великобритания и Германия, концепции тайм-менеджмента на протяжении длительного времени воспринимались преимущественно как система строгих норм и правил. Трудовая деятельность в данных обществах рассматривается как чётко структурированный процесс, в основе которого лежит неукоснительное соблюдение расписания и установленных сроков выполнения задач. Широкое распространение получили методы жёсткой организации профессиональной и личной сферы, включая ведение детализированных планов и ежедневных списков дел. От работников ожидается высокий уровень ответственности и самостоятельности в управлении собственными обязанностями, а профессиональный успех во многом определяется способностью эффективно распоряжаться временными ресурсами.

Для американской культурной модели времени характерно восприятие его как ресурса, напрямую связанного с экономической ценностью, что отражается в

³⁴ <https://surl.li/iclcxc>

известной формуле «время — деньги». В социуме, ориентированном на достижение прибыли, временной ресурс рассматривается как редкая и ограниченная категория, требующая рационального использования. Восприятие времени здесь можно сравнить с непрерывным потоком, в котором необходимо двигаться с высокой интенсивностью, не допуская задержек. Американская культура акцентирует внимание на активности и результативности, исключая проявления праздности. Настоящее рассматривается как инструмент, подлежащий строгой организации и использованию в интересах будущих достижений. В Американской культуре основным социальным ориентиром выступает стремление к финансовому успеху, и неспособность его достичь нередко воспринимается как личная несостоятельность. А также в этой культуре значительное внимание уделяется не только процессу зарабатывания средств, но и рациональному управлению заработанных денег: его планированию, экономии, сохранению и оптимальному использованию. Однако американцы не единственный народ, для которого важна экономия времени. В Швейцарии и Германии подобное отношение к времени также близко. Эти страны, наряду с Британией, англосаксонским миром, Голландией, Австрией и Скандинавией, воспринимают время линейно. Для всех этих народов время, не занятое деятельностью, считается потраченным напрасно.

Страны восточной цивилизации, включая Китай, Японию и Корею, характеризуются особым отношением к времени, которое проявляется как в повседневной жизни, так и в деловой практике. В отличие от западной модели, где время трактуется преимущественно как экономический ресурс, в восточной традиции оно тесно связано с уважением к партнеру и необходимостью поддержания гармоничных межличностных отношений. Рассмотрим специфику данного подхода на примере Китая. Китайская деловая культура демонстрирует сочетание осторожности при принятии решений и высокой оценки временного ресурса. Китайцы, подобно представителям других азиатских обществ, склонны к обстоятельному анализу ситуации перед окончательным выбором, однако при этом демонстрируют особое уважение к чужому времени. Данное обстоятельство находит выражение в устоявшейся практике приносить извинения за отнятые минуты и выражать благодарность за возможность совместного обсуждения. Например, в деловых переговорах особое значение придается пунктуальности: китайский партнер может прибыть на встречу на 15–30 минут раньше установленного времени, что трактуется как желание завершить необходимые дела заблаговременно и тем самым не отвлекать собеседника. В то же время в рамках культурного этикета существует норма завершения визита через 10–15 минут после его начала, что интерпретируется как проявление уважения к оппоненту. При этом подобные действия осуществляются лишь при согласии сторон, что подчеркивает сохранение формальной корректности. Следует отметить наличие определенного противоречия в китайской деловой культуре. С одной стороны, нормы вежливости требуют бережного отношения к чужому времени, с другой — существует ожидание, что партнеры будут готовы посвятить

значительные ресурсы повторным переговорам, уточнению условий и укреплению личных связей. В китайском понимании доверие, взаимопонимание и гармония представляют собой основу заключения сделки и построения долгосрочного сотрудничества. В этой связи возникает культурный конфликт при взаимодействии с представителями западных стран, в частности США. Американские бизнесмены, полагая, что все вопросы урегулированы в ходе официальной беседы, склонны покидать переговоры сразу после завершения обсуждения. Китайские же партнеры интерпретируют подобное поведение как отказ от дальнейшего формирования доверительных отношений, что в их культурной системе координат является ключевым условием успешного взаимодействия.

Бизнес-решения в странах Востока формируются на совершенно иной основе, чем в западной традиции. Представители западных обществ зачастую ожидают от азиатских партнеров стремительного принятия решений и оценки ситуации исключительно по ее текущим характеристикам, не связанным с прошлым. Однако для культур Востока подобный подход практически невозможен. Для азиатов прошлое играет роль важного контекста, определяющего характер настоящих решений и их дальнейшие последствия в будущем. Такая философская установка, формирующая особое восприятие времени, существенно влияет на процесс принятия решений. В американской деловой культуре время, не использованное для конкретных действий, считается потерянным. Восточный же взгляд на данное явление кардинально иной: прошедшее время не исчезает окончательно, а воспринимается как элемент цикличности, способный вернуться с теми же возможностями, рисками и угрозами. Человек, опирающийся на прошлый опыт, получает шанс по-новому встретить аналогичные обстоятельства.

Регламентация рабочего времени и отдыха в Китае и США

Рассмотрим особенности рабочих графиков в восточной и западной культурах на примере Китая и США. Трудовое законодательство Китайской Народной Республики³⁵ закрепляет шестидневную рабочую неделю, где период с понедельника по субботу определяется как рабочие дни, а воскресенье – как день еженедельного отдыха. При этом действующие нормы допускают вариативность графиков в зависимости от специфики деятельности предприятия. Согласно законодательству, продолжительность рабочего дня ограничена 8 часами, а недельная норма – 44 часами. Несмотря на это, фактическая продолжительность труда в ряде отраслей превышает установленные пределы и может составлять до 12-14 часов в день. При продолжительности рабочего времени свыше 5 часов работодатель обязан предоставлять работнику перерыв не менее 30 минут. Указанный перерыв носит неоплачиваемый характер и используется для отдыха либо приёма пищи. Законодательно закреплён минимальный временной промежуток между окончанием одного и началом другого рабочего дня, который составляет не менее 12 часов непрерывного отдыха. Работник имеет право на не менее

³⁵ <https://chinahelp.me/work/zakon-knr-o-trude>

чем 24 часа непрерывного отдыха в неделю, что эквивалентно одному выходному дню. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется стажем работы. При трудовом стаже от 1 до 10 лет предоставляется не менее 5 календарных дней, от 10 до 20 лет – 10 календарных дней, свыше 20 лет – 15 календарных дней.

Трудовое законодательство США устанавливает рамки регулирования рабочего времени, условий отдыха и оплаты сверхурочной работы, в основе которых лежат федеральные законы, а также нормы отдельных штатов. Основным законом на федеральном уровне является *Fair Labor Standards Act* (FLSA) от 1938 года. Под действием FLSA стандартное рабочее время определяется как 40 часов в неделю для большинства работников. Работа сверх этого лимита должна компенсироваться по ставке не менее полутора от обычной часовой ставки (*overtime pay*). Согласно *Contract Work Hours and Safety Standards Act* (CWHSSA), при исполнении федеральных контрактов или контрактов, финансируемых государством, работникам подрядчиков и субподрядчиков, занятым на таких контрактах, обязателен овертайм за работу более 40 часов в неделю. Федеральное законодательство США **не требует** обязательных перерывов на питание или отдыха в течение смены, если такие перерывы предусмотрены работодателем – короткие перерывы (обычно 5–20 минут) причисляются к рабочему времени и оплачиваются. В отдельных секторах, особенно в сферах с повышенной ответственностью за безопасность (железнодорожный транспорт, автоперевозки и т. п.), предусмотрены специальные нормы отдыха между сменами. Например, железнодорожным работникам должно предоставляться не менее 8 часов непрерывного отдыха за каждые 24 часа, либо 10 часов отдыха после смены длительностью 12 или более часов. Многие правила, касающиеся отдыха, перерывов на обед, кратковременных перерывов, регулируются законами штатов. Некоторые штаты устанавливают обязательные обеденные перерывы или два коротких перерыва в течение рабочей смены, в то время как федеральный закон этого не требует.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование показало, что подходы к организации времени зависят от культурных особенностей и правовых норм. Менеджмент как система управления приобретает специфику в зависимости от восприятия времени в разных социокультурных контекстах. Сравнение монохронной и полихронной систем выявило различия: западная модель ориентирована на линейность и структурированность, тогда как восточная – на гибкость и многозадачность. На примере США и Китая установлено, что в первой модели акцент делается на регламентации рабочего времени и сверхурочной занятости, а во второй – на фактическом увеличении продолжительности рабочего дня. В обеих странах законодательство стремится к балансу между интересами работодателя и правами работников. Таким образом, культура тайм-менеджмента сочетает универсальные управленческие принципы с национальными особенностями, определяемыми традициями и трудовым законодательством.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Деловые культуры в международном бизнесе О г столкновения к взаимопониманию Пер с англ. – 2-е изд. – М. Дело, 2001.—448с
2. **Хофстеде, Г.** Культуры и организации: программное обеспечение разума / Г. Хофстеде, Г. Дж. Хофстеде, М. Минков ; пер. с англ. – Питер, 2010. – 512 с.
3. **Холл, Э. Т.** Танец жизни: Временные системы человека / Э. Т. Холл ; пер. с англ. – Прогресс, 1986. – 336 с.
4. <https://singularity-app.ru/blog/chto-takoe-taym-menedzhment/#osnovy-taym-menedzhmenta>
5. <https://chinahelp.me/work/zakon-knr-o-trude>
6. <https://tass.ru/obschestvo/24610001>
7. <https://singularity-app.ru/blog/books/>