

## Содержание:

Image not found or type unknown



## Введение

XXI в. предъявляет новые требования к каждому из нас, кем бы мы ни были: менеджерами и специалистами, руководителями, студентами, школьниками или владельцами собственных предприятий. Экономическая ситуация быстро меняется, объём получаемой нами информации растёт изо дня в день, усиливается конкуренция, в том числе и на рынке труда.

В этих условиях исключительную важность приобретает управление таким неосвязаемым и невозполнимым ресурсом, как время. Время становится важнее денег.

В новой экономике, где жизненные циклы товаров исчисляются месяцами и неделями, на первый план выходит способность быстро и гибко реагировать на любые непредвиденные ситуации. Постоянные изменения деятельности, внедрение новых систем управления, выход на новые рынки, разработка и выведение на рынок новых продуктов, становятся нормой в деятельности компаний и организаций. Изменения влекут за собой увеличение объёмов выполняемых менеджерами и специалистами задач, порождают необходимость изыскивать резервы времени на реализацию инновационных проектов.

Растущие темпы изменений требуют от современных специалистов принятия большего числа самостоятельных решений, умения самостоятельно организовывать и планировать свою работу. Всё возрастающие внешние запросы к работнику требуют от него умения самостоятельно (без обращений к руководителю) расставлять приоритеты в условиях ограниченных временных ресурсов.

Поэтому одной из основополагающих компетенций современного профессионала в последнее время стало умение эффективно организовывать время на любом уровне, личном, командном, корпоративном, а также способность согласовывать свои действия с действиями окружающих для выполнения поставленных задач.

# Основная часть

Отечественная школа научной организации труда и организации личного времени обладает рядом собственных достижений, не имеющих аналогов в западной науке. Более того, многие из разработок отечественных исследователей организации времени были позаимствованы западными специалистами.

В истории развития отечественного тайм-менеджмента можно выделить три основных этапа.

**Первый этап** (20-е годы XX века) – период бурного развития экономики и научной организации труда (НОТ). Это время грамотного и эффективного хозяйствования, управления экономикой страны. Зарождение и развитие тайм-менеджмента на этом этапе было связано с деятельностью А.К. Гастева(Центральный Институт Труда) и П.М. Керженцева(Лига «Время»), чьи идеи и опыт были особенно важны для дальнейшего изучения и развития организации времени.

**Второй этап** отечественного тайм-менеджмента начался с выхода в начале 70-х годов XX века книги Д.А. Гранина «Эта странная жизнь». В ней рассказывается о биологе А.А. Любищеве, в молодости поставившем себе глобальную цель – разработать периодическую систему биологических объектов, подобную периодической системе Менделеева. Подсчитанное им количество времени, необходимое для достижения этой цели, оказалось гораздо больше средней продолжительность жизни человека. Тогда он решил изыскивать резервы времени, для чего стал вести хронометраж своей деятельности (учет расходов времени (Подробнее о технике хронометража рассказано в Теме 2)), анализировать его результаты и планировать свою работу.

На этом этапе впервые появились идеи:

- хронометража как основы управления своим временем;
- бюджетирования расходов времени.

Основные идеи Любищевского подхода:

- эффективное *мышление* – основа личной эффективности;
- хронометраж – инструмент выработки этого мышления.

**Третий этап.** В январе 2001 года на сайте «Организация времени» ([www.improvement.ru](http://www.improvement.ru)) зародилось первое онлайн-тайм-менеджерское сообщество. Так начался третий этап в истории развития отечественного тайм-менеджмента. На сегодняшний день оно объединяет:

- последователей любинцевских традиций;
- IT-консультантов, благодаря которым стало возможным объединить классические подходы к личной эффективности и современные технологии анализа и моделирования бизнес-систем;
- предпринимателей, менеджеров, управленческих консультантов, применяющих на практике различные инструменты и техники тайм-менеджмента.

**Алексей Капитонович Гастев**, директор Центрального института труда (ЦИТ), был лично знаком и состоял в переписке с Генри Фордом. Зная идеи Форда и Фредерика Тейлора, он во многом не соглашался с ними. В отличие от Тейлора, акцентировавшего внимание на системе и организации, и Форда, совершенствовавшего технику производства, Гастев основное внимание уделял человеческому фактору. Он считал, что именно человек играет главную роль в деятельности предприятия. Поэтому рассмотрение организационной эффективности в целом начинается у Гастева с *личной* эффективности отдельного человека на его рабочем месте. Некоторые из его разработок позволили одному из «отцов» научного менеджмента Ф. Гилбрету, ознакомившись с публикациями ЦИТ, заявить: «Русские глубже нас входят в НОТ».

18.07.1923 г. в газете «Правда» появилась статья «Время строит аэропланы», которая начиналась так:

«На одном съезде Советов я сидел рядом с американским журналистом. Заседание, назначенное в 11 ч., до часу еще не начиналось, как это у нас часто бывает.

Журналист меня спросил:

- Сколько человек в зале?
- Тысячи три с половиной.
- Среди них много слесарей, токарей, модельщиков?
- Да, вероятно, в зале преобладают рабочие разных специальностей.

Тогда мой американец, что-то черкнув в книжечке, сказал:

- Мы сегодня потеряли 7 тысяч рабочих часов в ожидании начала заседания. При такой затрате рабочей силы можно было построить один, а то и два самолета.

Мы прождали еще «с пол-самолета», и только тогда заседание началось.

В самом деле, нам пора выражать наши бесконечные запаздывания в каких-то реальных величинах, например в самолетах нашего воздушного флота. Тогда мы скорее осознаем экономическую гибельность нашей расхлябанности. Тогда мы научимся ценить время и работать с точностью».