

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

К 50-м гг. XX века управление личным временем постепенно выделяется как самостоятельная область знаний в общем менеджменте, поэтому в последующих разделах историко-аналитического обзора мы сосредоточиваем внимание непосредственно на тайм-менеджменте, а другие отрасли науки управления затрагиваем лишь в контексте изучаемых в них вопросов эффективности труда.

По мере возрастания роли умственного, управленческого и творческого труда в деятельности организации классическая школа менеджмента с ее взглядом на руководство предприятия как единственный катализатор повышения личной эффективности персонала, выступающего лишь объектом воздействия и пассивной величиной, теряет прежнюю актуальность.

Основная часть

Период «классического тайм-менеджмента» 50-е-90-е гг. XX века характеризуется, прежде всего, тем, что идеи тайм-менеджмента развивались «внутри» теоретического и прикладного менеджмента.

Но при этом возникновение таких идей сложно «привязать» к возникновению основных научных «школ» (направлений) менеджмента. Эти направления (кроме упомянутой уже «школы научного управления» Ф. Тейлора, сюда можно добавить «классическую школу» А. Файоля, «бюрократическую» М. Вебера, «школу человеческих отношений» Э. Мэйо и некоторые другие), возникли в 20-е-30-е гг. XX века, а в указанный период - 50-е-90-е гг. XX века - происходило их дальнейшее развитие и интеграция. Кроме этого, во второй половине XX века произошло «обогащение» менеджмента как науки (первоначально возникшего на стыке экономики, психологии и социологии и носящего в большей степени «гуманитарный» характер) идеями и методами математики и кибернетики. Именно в этот период в теории менеджмента добавились такие разделы, как системный и

ситуационный подход, синергетический подход, теория принятия решений и др.

С появлением этих разделов в значительной мере модифицировался и практический инструментарий менеджера. Например, предложенные еще Тейлором и Гилбертом идеи по анализу операционального состава деятельности, «отпочковались» в отдельный раздел системного подхода - «анализ операций», имеющий собственную методологию и методы, включающий не только описательные исследования, но и моделирование с обширным применением математики.

С 60-х гг. XX века идеи тайм-менеджмента активно продвигает американский «гуру» современного бизнес-консалтинга Питер Друкер. В вышедшей в 1967 году книге «Эффективный управляющий» Друкер отмечает, что главное качество управляющего (менеджера) - эффективность, а первый способ (из пяти возможных) повышения эффективности - управление временем. Далее он подробно описывает систему ТМ, состоящую, по его мнению, из трех разделов: регистрация времени, управление временем (оперативное распределение времени), укрупнение времени. В 1968 году в Америке выходит получасовой учебный фильм Друкера «Managing Time», в котором демонстрируются приемы управления временем. Следует отметить, что практически в любой книге Друкера (а их издано более 30; большинство из которых являлось не просто учебниками для многих поколений менеджеров во всем мире, но и настоящими бестселлерами), независимо от ее направленности, содержатся разделы, посвященные тайм-менеджменту.

Существенно, что Питер Друкер ставил вопрос личной эффективности работника не только в ее взаимосвязи с эффективностью предприятия, но и в ее содержании и методов. Впервые прозвучала тема связи личной эффективности менеджеров и корпоративного управления, которая и на сегодняшний день является мало разработанной. Заслуживает внимание тот факт, что Билл Гейтс отмечает тенденцию в развитии современного социально-экономического процесса, подтверждающую актуальность мыслей Друкера: «Физический труд становится все более умственным, рабочий на конвейере перестает быть простым механизмом и принимает решения, зачастую требующие инженерного уровня интеллектуального развития и профессиональной подготовки».

Можно сделать вывод, что основной тезис, выдвигаемый практиками и теоретиками в области менеджмента во второй половине XX века, состоит в следующем: если в первой половине XX века основное достижение науки управления состояло в разработке технологий повышения производительности

физического труда, то главной задачей в менеджменте XXI века должно стать системное повышение производительности работников умственного и управленческого труда. Поэтому вопросы производительности умственного труда становятся приоритетной задачей науки управления не только в силу значимости этого труда, но и в силу постепенного превращения любой работы в умственную. Но конкретные методы самоменеджмента, индивидуальной организации труда, в основном, находились за рамками внимания теоретиков менеджмента. Функцию разработки соответствующих методов выполняли консультанты по вопросам тайм-менеджмента, анализ разработок которых содержится в следующем подразделе.

В западной школе тайм-менеджмента 50-х-90-х гг. XX века можно условно выделить две тенденции: «технологическую» и «личностную». К «технологическому» направлению можно отнести работы К. Меллера и Л. Зайверта, в которых основной акцент сделан на методологии организации личного и рабочего времени: долгосрочном и краткосрочном планировании, расстановке приоритетов, контроле. «Личностная» тенденция, ярким представителем которой можно считать Стивена Кови, основателя американской консалтинговой компании в области тайм-менеджмента Franklin Covey Inc, базируется на рассмотрении вопросов, связанных с осознанием личностных ценностей, развитии творческих способностей человека, на изучении эмоционального удовлетворения от работы и частной жизни.

Характеризуя современный западный тайм-менеджмент в целом, можно выделить следующее. Для «классического тайм-менеджмента» 60-х-90-х гг. XX века характерно жесткое разделение персонального тайм-менеджмента («индивидуального» и «ролевого») и организационного тайм-менеджмента («социального»). Системы организации личного времени, которые мы условно отнесли к «технологическому» тайм-менеджменту, являются логически структурированными комбинациями принципов и технологий, найденных эмпирическим путем, но не являющиеся путем научного системного анализа. При этом классические системы организации личного времени, основанные на жестком планировании и регламентации, становятся все менее адекватны растущей хаотичности среды, в которой существуют современные коммерческие организации. В противовес этому направлению «личностная» тенденция в тайм-менеджменте помогает отыскать новые резервы личной эффективности за счет социальных и психологических факторов.

У советской НОТ второй половины XX века не было мощных стимулирующих факторов. Ее сравнительная с НОТ 20-х гг. невысокая плодотворность отразилась и

на достижениях в области методов персональной организации труда. Главный недостаток советских исследований этих лет в области персональной организации труда управленца и специалиста, состоит в значительно меньшем, по сравнению с исследованиями 20-х гг., внимании к вопросам внедрения в практику разрабатываемых методов.

Проводя параллель с зарубежной школой тайм-менеджмента рассматриваемого временного периода, можно констатировать, что сложилась противоположная ситуация. На Западе в эти годы невысокое внимание к персональной организации труда в научном мире было компенсировано значительным количеством оригинальных и разноплановых публикаций консультантов по управлению, предназначенных для массового читателя, в основном, управленцев и служащих коммерческих фирм. Такое положение и способствовало развитию западной школы тайм-менеджмента во второй половине XX века и внедрению данных разработок и технологий в производственную практику и в сферу личной организации времени.

Организация личного времени, как и любая управленческая работа, состоит из учета, нормирования и планирования. Завершением является постоянный контроль за выполнением плана, борьба за его выполнение, корректировка плана в необходимых случаях. С экономией времени дело обстоит так же, как и с экономией денег: первый шаг - наладить тщательный учет каждой траты.

В разработках Г.Х. Попова просматривается глубокая идеологическая связь попытки возродить традиции НОТ 20-х гг. с достаточно популярными в то время призывами к частичной децентрализации экономики. Высказывания Гавриила Харитоновича буквально пронизаны идеями Гастева: роль личного «почина» в сдвиге эффективности предприятия «с мертвой точки», воспитание рационализаторского мышления на малых задачах, необходимость самостоятельного и творческого участия работника в совершенствовании своей личной работы без директив «сверху», - все это имеет прямую связь с концепцией «узкой базы» и «трудовой установки». Также среди заметных достижений Попова можно отметить культивирование понятия «режим» в контексте личного и рабочего времени в социальном, экономическом и технологическом аспекте.

Если обобщить разработки советских исследователей в области эффективности организации времени периода 60-х-80-х гг. (Г.Х. Попов, П.Т. Приходько, В.Я. Цветов, В.К. Фомин), то можно констатировать, что в них преобладает подход, характерный для классического западного менеджмента, - с акцентом на структуру и регламентацию, а не на личность работника. Работник рассматривается скорее,

как пассивный объект, подлежащий изучению социологическими методами. На основе полученной статистики создаются общие выводы, касающиеся управления организацией в целом: о необходимости разгрузки руководителей от части административных обязанностей, о целесообразности перехода на пятидневную рабочую неделю и т.п. Отсюда проявляющиеся во многих работах подходы, в которых эффективность использования личного времени работников умственного труда является предметом заботы руководства организации, но не самих сотрудников. Такая постановка задачи представляется естественной для плановой централизованной экономики, но ее реалистичность вызывает сомнения - организация времени и творческий подход к этому со стороны самого работника могут быть эффективны только в случае учета эмоциональных и психологических особенностей конкретной личности.

Не умаляя значение такого подхода к организации личной работы управленцев, как «нормирование - планирование - контроль», стоит посмотреть на это в контексте организационной эффективности, когда можно уделить внимание личной инициативе и индивидуальным способностям работника, и делегировать ему полномочия по регламентации собственной деятельности по повышению эффективности личного времени.

Заключение

Подводя итоги обзора в области личной организации труда 50-х-90-х гг. XX века, отметим, что среди них можно встретить немало интересных идей, связанных с различными аспектами применения системного подхода, позволяющими моделировать человеческий труд. Но, в целом, в этот период отечественная научная организация труда по количеству значимых подходов уступает достижениям первой половины XX века.