

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, объем получаемой нами информации растет изо дня в день, усиливается конкуренция, в том числе и на рынке труда. В этих условиях исключительную важность приобретает управление таким неосозаемым и невозполнимым ресурсом, как время. Время становится важнее денег.

Часто тайм-менеджмент воспринимается как чисто западная технология. Однако отечественная школа научной организации труда и личного времени имеет ряд 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.

Этапы становления тайм-менеджмента:

Первый этап.

Первый этап приходится на 20-е гг. XX в. – период бурного развития экономики и научной организации труда (НОТ). Это время трудового энтузиазма, лозунгов и призывов и в то же время период очень грамотного и эффективного хозяйствования, управления экономикой страны. Зарождение и развитие тайм-менеджмента на этом этапе было связано с именами А. К. Гастева и П. М. Керженцева, чьи идеи и опыт были особенно важны для дальнейшего изучения и развития организации времени.

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 аэроплана.

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

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

Эта статья вызвала широкий отклик и стала катализатором общественного движения борьбы за время, результатом которой стало создание Лиги «Время». Ее руководителем и автором статьи был Платон Михайлович Керженцев. В тот удивительный период в отечественной истории без всякого государственного вмешательства люди организовывали ячейки Лиги «Время», писали статьи, «заражали» окружающих идеей разумного отношения к времени. Практически во

всех газетах вскоре появились разделы «Борьба за время». При этом Лига предъявляла к своим членам достаточно жесткие требования, благодаря которым они не просто призывали к организации времени, но и предъявляли то, к чему призывали. К сожалению, Лига «Время», как и большинство организаций, связанных с научной организацией труда, была закрыта параллельно со свертыванием НЭП (новой экономической политики). Но опыт деятельности Лиги показал, что ставить задачу борьбы за время в масштабах общества и государства – возможно.

Второй этап.

«Второй этап» отечественного тайм-менеджмента начался с выхода в начале 1970-х гг. книги Даниила Гранина «Эта странная жизнь»[1]. В ней повествуется о биологе А.А. Любищеве, молодости поставившем себе глобальную цель: разработать периодическую систему биологических объектов, подобную периодической системе химических элементов Менделеева. Подсчитанное им количество времени, необходимое для достижения этой цели, оказалось гораздо больше средней продолжительности жизни человека. Александр Александрович решил изыскивать резервы времени, для чего стал вести хронометраж своей деятельности, анализировать его результаты, планировать свою работу. Здесь впервые появляется идея хронометража как основы системы управления личным временем. Прозвучала также важная идея бюджетирования расходов времени – гораздо более гибкого метода, чем обычное для западных подходов планирование. Книга вызвала широкий отклик и значительный интерес к теме организации личного времени. Последователи Любищева переписывались друг с другом, творчески развивали его методы и вырабатывали новые. Постепенно кристаллизовалась основная идея «любищевского» подхода – эффективное мышление как основа личной эффективности, и хронометраж как инструмент выработки этого мышления. Иначе говоря, личная эффективность не сводится к набору техник и приемов; наибольший результат дает осознанное управление временем как метод мышления.

Третий этап.

Становление и развитие этого этапа связано с именем Г. А. Архангельского, основателя и бессменного руководителя тайм-менеджерского сообщества. Глеб Архангельский, являясь основоположником отечественной методики современного тайм-менеджмента, по праву считается ведущим экспертом в области организации времени. Созданная и возглавляемая им тренерская и научная школа готовит лучших в нашей стране экспертов в области управления временем. Под его

руководством разрабатываются и внедряются корпоративные стандарты тайм-менеджмента, реально работающие во многих российских компаниях.

Заключение

Можно сделать вывод о том, что управление временем касается в большей степени организации рабочего времени, чем его экономии. Менеджер должен стремиться к правильному распределению времени, исходя из личных интересов и интересов бизнеса. Нужно так использовать время, чтобы обеспечить выполнение максимального числа задач, которые в свою очередь обуславливают выполнение промежуточных задач, ведущих к реализации основной цели. Свои собственные планы времени менеджер должен согласовывать с планами подчиненных и непосредственного руководителя, чтобы достичь максимального эффекта. То, насколько успешно менеджер будет претворять в свою работу принципы эффективного использования времени, зависит в первую очередь от него самого и от его желания работать рационально, т. к. для того, чтобы путем постановки ясных целей, правильного выбора приоритетов и планирования своего времени, добиться большей эффективности в работе, нужно приложить определенные усилия и затратить немного времени.