

УДК 316.354.2

**ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА:
АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ****С. В. Ямщиков***Кандидат исторических наук, доцент,
ORCID 0000-0001-9059-1753,
e-mail: iiysv@yandex.ru,***А. Л. Кравченко***магистрант,
ORCID 0000-0002-4646-4527,
e-mail: alk ravch1@yandex.ru,
Государственный университет «Дубна»,
г. Дубна, Московская область, Россия***EVOLUTION OF TIME MANAGEMENT THEORY AND PRACTICE:
ANTHROPOLOGICAL ASPECT****S. V. Yamshchikov***Candidate of Historical Sciences, assistant professor,
ORCID 0000-0001-9059-1753,
e-mail: iiysv@yandex.ru,***A. L. Kravchenko***undergraduate student,
ORCID 0000-0002-4646-4527,
e-mail: alk ravch1@yandex.ru,
Dubna State University,
Dubna, Moscow region, Russia*

Abstract. The article presents the origin and development of time management as an independent field of research, shows the dynamics of human positioning in the time management system.

Key words: time management; self-management.

Современный человек живет в быстром ритме постоянно меняющегося информационного общества. В условиях стремительной социальной динамики успевать быть в курсе всех интересующих событий и решать возникающие проблемы человеку становится всё труднее, поэтому время – специфический и необратимый антропологический ресурс – приобретает большую ценность и значимость для человека. Основопологающим фактором эффективной деятельности человека становится рациональное планирование им и распределение собственного времени. В связи с этим актуализируется тайм-менеджмент – управление временем с целью его оптимального использования.

У истоков тайм-менеджмента находились хорошо известные организаторы американского промышленного производ-

ства Ф. Тейлор и Г. Форд. По мнению Тейлора, главной причиной низкой производительности труда является «работа с прохладцей» – стремление сотрудников избегать работы, отлынивать от неё. Он отмечал, что «вместо того, чтоб прилагать все усилия для максимального возможного повышения своей выработки, он (работник) в большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [7, с. 13]. Решение данной проблемы Тейлор находит в жестком планировании и хронометраже рабочего дня: «Пожалуй, наиболее выдающимся отдельным элементом современной научной организа-

ции труда является идея задания или урока... Это задание или урок подробно специфицирует не только то, что должно быть сделано, но и как оно должно быть сделано, и учитывает точную величину времени, предоставленного для выполнения данной работы» [7, с. 48]. При выполнении плана в установленное время рабочему полагалась премия от 30 до 100 % от его зарплаты. Учёт и контроль рабочего времени наряду с планированием труда и материальным стимулированием работников составляют основу научной организации труда Ф. Тейлора.

Г. Форд внедрил систему фабрично-конвейерного производства, существенно сократившую расходы времени рабочих на сборку автомобилей [1, с. 103]. Выполнение конкретным работником конкретной работы позволило компании Форда добиться высокой производительности труда. «Первый успех в сборке состоял в том, что мы стали доставлять работу к рабочим, а не наоборот. Ныне мы следуем двум серьезным общим принципам при всех работах – заставлять рабочего, по возможности, не делать никогда больше одного шага и никогда не допускать, чтобы ему приходилось при работе наклоняться вперед или в стороны... Конечным результатом следования этим основным правилам является сокращение требований, предъявляемых к мыслительной способности рабочего, и сокращение его движений до минимального предела. По возможности, ему приходится выполнять одно и то же дело, одним и тем же движением», – писал Г. Форд [8, с. 122]. Таким образом, помимо минимизации временных издержек фабрично-конвейерная система оптимизировала затраты живого труда в процессе производства.

Российский тайм-менеджмент возникает на основе теории научной организации труда А. К. Гастева, который разрабатывал и внедрял эффективные методы организации и управления производством. В частности, он использовал анализ времен-

ных затрат в процессе труда с использованием хронокарт. Уже в 20-х годах прошлого столетия он указывал на ценность времени и на значимость управления им: «Если ты имеешь ключ времени, ты – вооруженный инженер своей жизни, ты – монтажёр и чужого времени: завода, учреждения» [2, с. 34].

В целом родоначальники тайм-менеджмента делали акцент на жестком планировании времени с целью повышения эффективности его использования. При этом работники рассматривались как объект тайм-менеджмента, как ресурс, производительность которого следует увеличить. Тайм-менеджмент такого типа был и остается чрезвычайно актуальным для крупных производственных предприятий с большим количеством работников.

С начала второй половины прошлого столетия тайм-менеджмент развивается в качестве одного из направлений организационного менеджмента. В это время большую популярность приобретает «школа человеческих отношений» Э. Мэйо. Результаты знаменитых хоторнских экспериментов, проводимых его исследовательской группой, показали, что на производительность труда работников влияют условия труда, развитие горизонтальных связей в организации, а, самое главное, морально-психологический климат в трудовом коллективе [9, с. 57–70]. Под влиянием идей Мэйо тайм-менеджмент приобретает личностно-ориентированный характер: основное внимание уделяется работнику, которому предлагается индивидуальное использование методик организации времени и оптимизации рабочего процесса. Субъектом тайм-менеджмента становится сам работник, во внимание принимаются его ценностные установки, а фокус тайм-менеджмента смещается с максимизации прибыли на развитие персонала. В связи с этим возникает понятие «самоменеджмент», которое определяется как «целенаправленное и последовательное использо-

вание методик по увеличению эффективности использования времени» [3, с. 7].

Как самостоятельное научное направление тайм-менеджмент формируется на стыке социально-гуманитарных и естественнонаучных исследований в 80-х годах прошлого столетия и сейчас представляет собой междисциплинарное исследование феномена времени, особенностей его использования человеком, его затрат и методов по их оптимизации. В настоящее время происходит институциональное оформление тайм-менеджмента как научной дисциплины: появляются компании, специализирующиеся на управлении временем, в университетах открываются кафедры тайм-менеджмента. За рубежом консалтинговые услуги в сфере тайм-менеджмента начинают оказываться с 70-х годов прошлого столетия. Теоретико-методологической основой практического тайм-менеджмента послужили работы П. Дракера, Л. Зайверта, А. Лайкейна. В это же время появляются первые учебные курсы, программы и пособия по тайм-менеджменту. Одной из самых известных российских компаний в этой области является проект Г. А. Архангельского «Организация времени», а первая в России кафедра тайм-менеджмента появилась в 2007 году при Московском финансово-промышленном университете.

В современном тайм-менеджменте утвердилась трехуровневая система: личный тайм-менеджмент – индивидуальное владение техниками планирования времени; командный тайм-менеджмент – коллективное горизонтальное применение техник управления временем в команде; корпоративный тайм-менеджмент – управленческое взаимодействие по вертикали и внедрение методов управления временем в организацию [4, с. 104].

Современный тайм-менеджмент содержит два базовых направления работы со временем – «управление делами во времени» и «управление «личными отношениями» со временем».

В рамках «управление делами во времени» происходит приоритезация и планирование времени (расстановка задач по степени важности и включение их во время), координация скорости выполнения дел и распределение ресурсов организации (делегирование и расстановка кадров с целью повышения исполнительской эффективности и выполнения максимального количества задач) [5, с. 31]. Таким образом, суть «управления делами во времени» состоит в правильной расстановке приоритетов по степени важности и срочности, в оптимальном планировании деятельности, а также в выявлении и преодолении «пожирателей времени» – лишних, неоправданно затратных дел.

«Управление «личными отношениями» со временем» ориентировано на субъективное восприятие времени работником. При этом во внимание принимаются темперамент и личностные особенности человека, а цель такого управления заключается в выполнении максимального количества дел за минимальный промежуток времени с минимальными «нервозатратами». Анализ «личных отношений со временем» помогает решать все дела в срок путём изменения этих «отношений» и создания эффективных технологий управления делами [5, с. 34].

Современный тайм-менеджмент включает в себя методы организации отдыха и быстрого включения в рабочий процесс, позволяя сотруднику чувствовать себя комфортно в течение всего рабочего дня. Основными правилами организации отдыха является ритмичность – организация небольших перерывов через определённый промежуток времени, максимальное переключение видов деятельности и смена контекста деятельности (изменение условий, в которых находится человек) [6, с. 42]. К основным методикам быстрого включения в рабочий процесс относятся «якорение» (создание «якоря», любого материального объекта, действия или жеста, который связывают с определённым

эмоциональным настроением), «заточка карандашей» (основывается на представлении о том, что любая простая операция, во время которой человек обдумывает дальнейшие действия, может настроить человека на сложную работу) и метод «швейцарского сыра», главная идея которого заключается в выполнении работы в произвольном порядке, максимально удобном для исполнителя [6, с. 47].

Таким образом, в ходе генезиса тайм-менеджмента существенно менялось положение человека в системе управления временем. Если в классическом тайм-менеджменте работник представлен в качестве средства и объекта управления, а сам тайм-менеджмент призван максимизировать прибыль организации путём устранения временных издержек, то неклассический тайм-менеджмент, развивая идеи классиков, наполняет их гуманистическим содержанием. Современный тайм-менеджмент представляет работника в качестве субъекта управления временем, делая акцент на самом человеке, его особенностях и его системе ценностей. Вместе с развитием методик классического планирования времени появляется и другое, принципиально новое направление тайм-менеджмента – работа с персональным восприятием времени. В современных условиях применение на практике классических методик планирования и организации времени может привести к серьезным социально-психологическим последствиям: профессиональному выгоранию работников, развитию психологических и физиологических проблем у персонала. В то же время использование методик и стратегий современного тайм-менеджмента поможет избежать этих последствий, что благоприятно отразится как на отдельных работниках, так и на организации в целом.

Библиографический список

1. Алимбетов У. С. Тайм-менеджмент как система управления временем // Вестник Казахского

- гуманитарно-юридического инновационного университета. – 2017. – № 2 (34). – С. 101–105.
2. Гастев А. К. Как надо работать: практическое введение в науку организации труда. – 3 изд. – М. : Либроком, 2011. – 477 с.
3. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках: Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время. – М. : Интер-эксперт, 2005. – 188 с.
4. Кочеткова Н. В., Хлебникова Д. А. Тайм-менеджмент: искусство управления временем // Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы. – Пенза : Наука и Просвещение, 2017. – С. 104–106.
5. Мастеров Б. М., Некроенко Л. М. Чем мы управляем, «управляя временем»: парадигмы и технологии тайм-менеджмента // Организационная психология. – 2014. – № 2. – С. 29–45.
6. Степаненко Е. В. Тайм-менеджмент как инструмент повышения эффективности использования рабочего времени // Инновации в гражданской авиации. – 2017. – № 4. – С. 37–48.
7. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. – М. : «Дашков и К.», 2008. – 196 с.
8. Форд Г. Моя жизнь. Мои достижения. – Москва: АСТ, 2015. – 349 с.
9. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. – New York : Routledge, 2003. – 194 p.

Bibliograficheskiy spisok

1. Alimbetov U. S. Tajm-menedzhment kak sistema upravleniya vremenem // Vestnik Kazaxskogo gumanitarno-yuridicheskogo innovacionnogo universiteta. – 2017. – № 2 (34). – S. 101 – 105.
2. Gastev A. K. Kak nado rabotat': prakticheskoe vvedenie v nauku organizacii truda. – 3 izd. – M. : Librokom, 2011. – 477 s.
3. Zajvert L. Vashe vremya – v vashix rukax: Sovety` rukovoditelyam, kak e`ffektivno ispol`zovat` rabochee vremya. – M. : Inter-e`kspert, 2005. – 188 s.
4. Kochetkova N. V., Xlebnikova D. A. Tajm-menedzhment: iskusstvo upravleniya vremenem // Sovremenny`e social`no-e`konomicheskie processy`: problemy`, zakonomernosti, perspektivy`. – Penza : Nauka i Prosveshhenie, 2017. – S. 104–106.
5. Masterov B. M., Nekroenko L. M. Chem my` upravlyаем, «upravlyaya vremenem»: paradigmy` i texnologii tajm-menedzhmenta // Organizacionnaya psixologiya. – 2014. – № 2. – S. 29–45.
6. Stepanenko E. V. Tajm-menedzhment kak instrument povu`sheniya e`ffektivnosti ispol`zovaniya rabocheho vremeni // Innovacii v grazhdanskoj aviacii. – 2017. – № 4. – S. 37–48.

7. Tejlor F. U. Principy` nauchnogo menedzhmenta. – M. : «Dashkov i K.», 2008. – 196 s.
8. Ford G. Moya zhizn`. Moi dostizheniya. – Moskva: AST, 2015. – 349 s.
9. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. – New York : Routledge, 2003. – 194 p.

© Ямицков С. В.,
Кравченко А. Л., 2019.