

ЭВОЛЮЦИЯ КАТЕГОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ВРЕМЕНЕМ И ЕЕ РОЛЬ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

EVOLUTION OF CATEGORY OF MANAGEMENT OF TIME AND ITS ROLE IN THE CONDITIONS OF DIGITAL LABOUR ECONOMICS

E. Fatkullin

Annotation

In the article there is carried out the analysis of category of management of time from evolution positions, the current state of research of category is revealed and the prevalence in it practical and specifically methodical basis over theoretical and all-methodological is proved. The most widespread definitions of management of time which are contained in scientific literature and methodical approaches to this category are systematized, the objective contradictions between the theory and practice of the studied phenomenon gaining special sharpness in the conditions of digital economy are defined; the role of time management as instrument of transition from functional and administrative model of labor coercion to "economy of participation" in conditions of digitalization is proved.

Keywords: digital economy, labor economics, management of human resources, human capital, time-management.

Фаткуллин Эльмир Валиянович

Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты

Аннотация

В статье осуществлен анализ категории управления временем с эволюционных позиций, выявлено современное состояние разработанности категории и обосновано преобладание в ней практической и конкретно методической основы над теоретической и общеметодологической. Систематизированы наиболее распространенные определения управления временем, содержащиеся в научной литературе и методические подходы к данной категории, определены объективные противоречия между теорией и практикой исследуемого явления, приобретающие особую остроту в условиях цифровой экономики; обоснована роль управления временем в условиях цифровизации как инструмента перехода от функционально-административной модели трудового принуждения к "экономике участия".

Ключевые слова:

Цифровая экономика, экономика труда, управление человеческими ресурсами, человеческий капитал, управление временем, тайм-менеджмент.

Исследованием проблемы управления временем с научно-методических позиций занимаются представители различных областей знания на протяжении нескольких столетий. Однако говоря об эволюции теории управления временем в ее современном понимании, большинство специалистов, начинают рассмотрение данной категории с начала XX века, обращаясь, прежде всего, к ее развитию в западном менеджменте. В этот период в работах Ф.У.Тейлора, А.Файоля, Г.Форда, Ф. и Л. Гилбрета, Г.Ганта, Г.Эмерсона и других авторов находят разработку главные принципы и компоненты научной организации труда, управления трудом и повышения его производительности, которые можно применять в деятельности современных организаций с целью повышения личной эффективности руководителей и специалистов. К числу таких составляющих, безусловно, относится и время работников организации. В связи с этим в науке в дальнейшем все более пристальное внимание стало уделяться роли человека как активного субъекта, под влиянием которого осуществляется преобразование как в макро-, так и в микроэкономическом

плане. Рассмотрение проблемы эффективной организации времени индивида в данном аспекте сохраняет свою актуальность до настоящего времени.

Следует отметить, что в контексте развития идей вышеупомянутой школы научного управления особое внимание уделялось функциям планирования и анализа, четко выделяемым от фактического труда, что имеет особое значение для категории управления временем. Преобразуя идеи классической научной школы, можно эксплицировать положение о том, что любая управленческая деятельность, в том числе управление временем, представляет собой определенную специальность, определенное научное направление, и организация в целом повысит свою производительность и эффективность деятельности, если каждая группа работников будет выполнять свою деятельность наиболее рациональным и результативным образом [1, с.17].

Однако наиболее близкую к современной интерпретацию функций и целей теории управления временем и ее

организации можно обнаружить в трудах А.Файоля (в частности, его работе "Общее и промышленное управление", 1916), которым подчеркивалась значимость последовательности выполнения функций рабочего процесса в любом объекте (национальная экономика, отрасль, предприятие) и были введены такие важные в контексте организации времени труда понятия, как "стратегическое планирование", "оперативное планирование", "ресурс времени". [2, с.14; 3, с.18]

Следует отметить, что непосредственно термин "управление временем" ("time management") впервые появился в науке в 1970-х гг., постепенно оформляясь далее в самостоятельное научное направление, благодаря работам датского предпринимателя К.Меллера, реализовавшего идеи управления временем на практике в деятельности основанной им компании Time Management International (TMI), клиентами которой стали крупнейшие авиакомпании мира: SAS, Lufthansa, British Airways и JAL. [4, с.9]

В отечественной науке активная теоретическая и практическая разработка основ управления временем относится к 1980-м гг. Хотя многие значимые концептуальные обоснования в данной области сформировались у российских исследователей в гораздо более ранний период (в начале XX в.). В российской (точнее, советской в тот период) терминологии концепция "тайм-менеджмента" получила название НОТ (научная организация труда). Уже упомянутыми выше представителями классического направления научного менеджмента (Ф.У.Тейлор и др.) впервые был поставлен вопрос о централизованном внедрении технологий персональной организации труда (в основном физического). В отечественной методологии и практике А.К.Гастевым механистическому централизованному подходу была противопоставлена идея "организационно-трудовой бациллы", побуждающей сотрудника организации самостоятельно совершенствовать рабочие процессы. В свою очередь П.М.Керженцевым был перенесен акцент с общей организации труда на время, которое стало рассматриваться как один из важнейших ресурсов организации и сотрудника [3, с.19]. Г.С.Альтшуллером [5] было обращено особое внимание на возможность выработки с помощью хронометража "чувства времени", перерастающего в "чувство эффективности", изменяющее культуру человека и организации. С переходом к рыночной экономике в российской науке стал полнотой получать все большее распространение термин "тайм-менеджмент" с соответствующим активным заимствованием и адаптацией принципов и положений западного менеджмента. Иногда для обозначения данной категории также применяются термины "самоменеджмент", "персональная (личная) организация труда", в отличие от общего менеджмента (корпоративной организации труда). Однако на наш взгляд, говорить об идентичности и эквива-

лентности данных терминов не совсем корректно с научной точки зрения. Последние из перечисленных терминов позволяют выделить определенное направление в концепции тайм-менеджмента, связанное с акцентом на личностной составляющей

Несмотря на достаточно длительную разработку данной проблемы, в настоящее время управление временем (тайм-менеджмент) по-прежнему переживает период своего становления в качестве одной из специальных дисциплин управленческой сферы научного и практического знания. Отличительной особенностью тайм-менеджмента при этом является изначальное преобладание практической и конкретно методической разработки содержания над теоретической и общеметодологической основой. Сформирована основная понятийная база и круг наиболее общих инструментов управления временными процессами в организации. В целом концепция управления временем предоставляет современному менеджеру-практику широкий выбор систем планирования и самоорганизации. В связи с этим данную категорию целесообразно отнести к числу практических дисциплин, имеющих как экономический, так и личный результат, и требующих дальнейшей научной разработки.

Первое из указанных значений заключается в том, что рациональное использование времени может привести к "значительному повышению производительности труда как отдельного человека, так и всего коллектива в целом" [6, с.25].

Второе значение заключается в том, что управление временем "позволяет человеку обрести значительное количество свободного времени, которое будет позволять ощущать себя свободным, уделять больше внимания своему отдыху и здоровью" [7, с.31], рационально использовать свое трудовое время, обнаруживая в нем резервы для своего личностного и профессионального роста и т.д. При этом, как свидетельствует анализ вышеупомянутых теоретических источников, тайм-менеджмент может рассматриваться как средство организационного развития, как инструмент "персонального реинжиниринга" для представителей высшего менеджмента и специалистов различного уровня; как личностно-обусловленный элемент корпоративных стандартов, демонстрируя практические результаты при внедрении на различных уровнях деятельности организации.

Систематизируя содержащиеся в научной литературе наиболее распространенные определения управления временем (Г.А. Архангельский, П. Друкер, Г.В. Захаренко, С.И. Калинин, Д. Ягер и др.) [1; 3; 4; 8; 10], по мнению специалистов, их можно сгруппировать в рамках следующих категорий:

- ◆ управление временем как система действий, направленная на достижение способности работника и

коллектива организации успевать выполнять наибольший объем работы в единицу времени с максимальной эффективностью;

- ◆ тайм-менеджмент как подсистема управления, направленная на логическое разделение, иерархическое ранжирование текущих и перспективных сфер деятельности работника и организации, а также выстраивание последовательности рабочих операций и их осуществление по заранее составленному плану, исходя из приоритетов гармонизации временных процессов;

- ◆ тайм-менеджмент как процесс планирования рабочих задач и их выполнение в определенный промежуток времени;

- ◆ тайм-менеджмент как совокупность методов и технологий планирования работы сотрудника организации и его личного времени, которые применяются сотрудником самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема задач;

- ◆ как совокупность методов и технологий "встраивания" процессов управления временем в систему управления организацией (путь "снизу вверх", от персональной организации труда сотрудника к эффективности компании (департамента, отдела и т.д.).

Таким образом, систематизированные методические подходы к определениям анализируемого явления позволяют заключить, что о категории управления временем в текущих условиях наиболее целесообразно вести речь как приобретающей все большее теоретико-методологическую самостоятельность подсистеме в рамках общей системы менеджмента организации, которая еще окончательно не выделилась в самостоятельное, четко оформленное научное направление и характеризуется следующими признаками [10, с.32]:

- ◆ направлена на повышение производительности труда в организации в целом и каждого сотрудника, в частности, гармонизацию целостной социокультурной, производственной внутренней среды организации и ее внешних контактов с окружающей средой, целей и задач отдельных сотрудников и организации, реализация которых связана с временным развертыванием производственных операций;

- ◆ направлена на стимулирование, гармонизацию процессов личного и профессионального развития работников организации как трудовых резервов повышения ее экономической эффективности с учетом рационального распределения их рабочего времени;

- ◆ основана на использовании существующих и выработке новых уникальных методических инструментов гармонизации временных процессов в организации с достижением их логистической организации, соответствующей всем заданным условиям и ограничениям;

- ◆ реализуется в виде процессов целеполагания и планирования, а также непосредственного исполнения и

корректирования составленных планов, наряду с этим носит характер текущего управления временными процессами и включает оценку результативности данной деятельности в корреляции с результативностью деятельности сотрудника/ отдела/ организации;

- ◆ находит отражение в распределении прав, обязанностей и ответственности в формальной организационной структуре, а также в системе неформальных социальных взаимосвязей коллектива сотрудников.

Анализируя современное состояние научно-методической разработанности категории управления временем и ее практическое состояние, можно выделить ряд объективных противоречий:

1. наиболее распространенные методические инструменты тайм-менеджмента в его классической трактовке основываются на принципах жесткого планирования, что обуславливает их неадекватность по отношению к динамично изменяющейся бизнес-среде, экономическим и социальным реалиям и требует разработки альтернативного инструментария, позволяющего гибко реагировать на непредсказуемые изменения обстоятельств, на экономические трансформации и растущие требования в изменяющихся условиях [9, с.9];

2. в современном менеджменте управление временем рассматривается преимущественно как инструмент, позволяющий более рационально использовать рабочее время сотрудников организации. При этом превалирует его организационное значение. Между тем, сделанные наблюдения в рамках разработки теории управления временем как зарубежными, так и отечественными специалистами, позволяют ставить вопрос о необходимости более пристального внимания к личностному значению тайм-менеджмента как инструменту личностно-профессионального роста сотрудников организации, время которых "покупается" работодателем с целью повышения эффективности деятельности организации в целом;

3. в современном тайм-менеджменте практически не рассматриваются или представлены в крайне общем виде технологии управления временем с точки зрения теорий личностного роста, присутствует их методическая незавершенность с точки зрения результативности для работодателя, которому наиболее выгодно и целесообразно "покупать" рабочее время сотрудников, эффективно регулирующих эту категорию, результативно распределяющих ресурсы личного и рабочего времени для решения организационных задач, обладающих более высоким личностным и профессиональным потенциалом и непрерывно работающих над их совершенствованием.

Именно в последних из двух указанных направлений развития тайм-менеджмента мы видим перспективность в уточнении сущности управления рабочим временем в современных экономических условиях (отметим, что в последних двух случаях мы можем наблюдать сближение

концептуальных идей тайм-менеджмента с маркетингом персонала и тайм-маркетингом).

Следует подчеркнуть, что вышеуказанные противоречия приобретают особую остроту в контексте актуальных экономических тенденций, в условиях развития современного рынка труда и влияния на него цифровой экономики, которая предоставляет новые возможности для развития теории и методики тайм-менеджмента, его сближения с теоретико-методологическим потенциалом других дисциплин и направлений и в то же время предъявляет более высокие требования к практике их реализации. Рассмотрим данные аспекты более подробно.

При переходе на цифровую экономику в условиях роста значения информации и человеческого капитала как ключевых ресурсов рынок труда в России поворачивает в сторону создания более высокотехнологичных рабочих мест, происходит реорганизация и цифровизация бизнес-процессов и трудовой деятельности с целью ее автоматизации и интеграции в них информационной инфраструктуры (инструментов и методов обработки и анализа "больших данных"; блокчейн-технологий; мобильных технологий, облачных вычислений, искусственного интеллекта, 5-D-технологий, технологий дополненной реальности и т.д.), позволяющей увеличить скорость совершаемых операций и обеспечить экономию времени сотрудников, выстроить новые каналы обмена информацией, упростить процедуры внедрения и разработки новых продуктов и услуг [11, с.10]. По мнению экспертов, это уже привело к формированию не только "качественно нового типа мобильного и интерактивного потребления", но также и "новой модели обеспечения занятости и карьерного роста" [12, с.31]. Прогнозируется, что подобные тенденции будут способствовать продолжающейся перестройке структуры современного рынка труда и изменению рода и степени занятости отдельных специалистов [12, с.31].

Именно от вектора развития человеческого капитала (как ключевого фактора по отношению к информационному капиталу) в современных условиях зависит, произойдет ли расцвет или деградация экономики, в том числе экономики труда, под влиянием цифровизации [13, с.51]. По мнению основателя Давосского экономического форума К.Шваба, указанные аспекты требуют пересмотреть понятие "высокой квалификации" в контексте четвертой промышленной революции. Если традиционные определения квалифицированного труда основаны на наличии образования повышенного уровня или специализированного образования и набора определенных личностных способностей в рамках профессии или экс-

пертной области, то с учетом ускоряющейся цифровизации четвертая промышленная революция будет уделять особое внимание личностным особенностям и способностям работников к постоянной адаптации и усвоению новых навыков и подходов в разнообразных контекстах. [14, с.31] Приоритет приобретают так называемые "мягкие навыки" (soft skills) специалистов: личные качества и социальные навыки, например, умение работать в команде, любознательность, инициативность, творческий подход, критическое мышление, способность решать сложные задачи в краткие сроки, взаимодействовать с разными людьми и правильно расставлять приоритеты с учетом целевого и временного факторов. Глобальная цифровизация экономики диктует потребность в специалистах с широким и углубленным компетентностным профилем, способных к гибкому поведению в условиях непрерывных изменений, высокой адаптивности, способных с меньшими временными лагами подстраиваться под актуализирующиеся операционные задачи, либо быстро переобучаться, переориентироваться в процессе трудовой деятельности, повышать свою квалификацию, изменять условия труда. В связи с этим, организациям, которые в условиях ограниченности источников финансирования и высококонкурентной борьбы стремятся получать отдачу от инвестиций, в том числе в человеческий капитал, в как можно более короткие сроки, привлечь и удержать работников нового типа, необходимо разрабатывать и применять дополнительные методические инструменты, обеспечивающие синергию элементов человеческого капитала, получение преимуществ из их профессиональных способностей и личностного потенциала, их максимизацию и результативное управление данными параметрами. В условиях новой цифровой информационной экономики повышается роль "мягких" управленческих технологий и методического инструментария, как факторов, обеспечивающего потенциальной безграничный рост эффективности систем управления человеческим капиталом через максимальное раскрытие уникальных индивидуально-личностных характеристик, компетенций, уровня образования специалистов и их применения на практике. Данный вид технологий управления, в число которых входит технология тайм-менеджмента, развитие которой по своей сущности является прямым откликом на формирование новых экономических условий и вызовов, определяется отходом от функционально-административной модели трудового принуждения и переходу к так называемой "экономике участия", ориентированной на формирование прямой заинтересованности работников в результатах труда и участии в управленческих процессах, в процессах повышения гибкости и адаптивности современной организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Калинин С.И. Тайм-менеджмент: практикум по управлению временем. – СПб.: изд-во "Речь", 2016. – 341 с.

2. Корпоративный тайм-менеджмент// Под ред. Г.А.Архангельского. – М.: Альпина Букс, 2010. – 160 с.
3. Захаренко Г.В. Тайм-менеджмент. – СПб.: Питер, 2013. – 130 с.
4. Ягер Д. Творческое управление временем в новом веке. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 180 с.
5. Альтшуллер А.А. Практическая психология для менеджера. – М.: Феникс, 2005. – 384 с.
6. Азарова О.Н. Тайм-менеджмент за 30 минут. Р-н/Д; изд-во "Феникс", 2008. – 160 с.
7. Аллен Д. Как привести дела в порядок: искусство продуктивности без стресса. – М.: Вильямс, 2009. – 370 с.
8. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2012. – 275 с.
9. Архангельский Г.А. Тайм-менеджмент в системе управления организацией: Дисс... канд.эконом.наук. – М., 2005. – 133 с.
10. Архангельский Г.А. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы. Монография. – СПб.: Питер, 2004. – 444 с.
11. Бабкин А.В., Буркальцева Д.Д., Костень Д.Г., Воробьев Ю.Н. Формирование цифровой экономики в России: сущность, особенности, техническая нормализация, проблемы развития// Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – Т. 10, Т. 3, 2017. – С. 9–25.
12. Андреева Л.Ю., Джемаев О.Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда// Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2017. – № 3. – С. 25–32.
13. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: Коллективная монография/ Авт.коллектив: Андреева Г.Н., Бадалянц С.В., Богатырева Т.Г., Бородай В.А., Дудкина О.В., Зубарев А.Е., Казьмина Л.Н., Минасян Л.А., Миронов Л.В., Стрижов С.А., Шер М.Л. – Нижний Новгород: изд-во "Профессиональная наука", 2018. – 131 с.
14. Шваб К. Четвертая промышленная революция. – М.: Эксмо, 2016. – 200 с.

© Э.В. Фаткуллин, (Elmir29@rambler.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

