

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <https://naukovedenie.ru/>

Том 9, №6 (2017) <https://naukovedenie.ru/vol9-6.php>

URL статьи: <https://naukovedenie.ru/PDF/101EVN617.pdf>

Статья опубликована 15.12.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Резник С.Д., Чемезов И.С. Персональный менеджмент как наука об управлении собственной жизнью и личной деятельностью деловых людей // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №6 (2017) <https://naukovedenie.ru/PDF/101EVN617.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 33

Резник Семён Давыдович

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», Россия, Пенза¹
Директор Института экономики и менеджмента
Заведующий кафедрой «Менеджмент»
Заслуженный деятель науки Российской Федерации
Доктор экономических наук, профессор
E-mail: disser@bk.ru

Чемезов Игорь Станиславович

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», Россия, Пенза
Доцент кафедры «Менеджмент»
Кандидат экономических наук
E-mail: chemezoff@list.ru

**Персональный менеджмент как наука
об управлении собственной жизнью и личной
деятельностью деловых людей**

Аннотация. В статье персональный менеджмент представлен как целостная система знаний об управлении собственной жизнью. Показана эволюция науки о персональном менеджменте, охарактеризовано её современное состояние, рассмотрены подходы к его изучению и освоению.

Персональный менеджмент – это целенаправленное и последовательное применение испытанных наукой и практикой методов и приёмов менеджмента в повседневной жизнедеятельности делового человека для того, чтобы наилучшим образом использовать своё время, свои способности, сознательно управлять течением собственной жизни, умело преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни, достигать профессиональных и жизненных целей кратчайшим путём.

Состояние персонального менеджмента как науки характеризуется продолжением поиска путей повышения личной эффективности человека, который был начат деятелями школы Научной организации труда (Ф. Тейлором, А. Файоном, Ф. Джилбретом, Г. Эмерсоном, Г. Фордом, А. К. Гастевым, П. М. Керженцевым). Несмотря на обилие деловой и учебной литературы об организации личного труда, отмечается, что теория персонального менеджмента еще до конца не сформирована, хотя такие попытки и предпринимаются.

¹ 440028, Россия, г. Пенза, ул. Титова, 28

Происходит формирование персонального менеджмента как учебной дисциплины в университетах. Об этом говорят издания систематизированных учебников по персональному менеджменту, включение дисциплины «Персональный менеджмент» в учебные планы подготовки менеджеров во многих вузах страны.

Ключевые слова: персональный менеджмент; наука об управлении; личная деятельность; самоорганизация; деловые люди

Не может управлять другими тот, кто не в состоянии управлять самим собой.

Английская пословица

Введение

Можно ли успешно управлять другими, не научившись, как следует управлять самим собой? Ответ очевиден: нельзя. А значит, каждый менеджер, каждый деловой человек, должен прежде всего стать менеджером своей собственной жизни.

Жить и работать нужно по системе, а не просто так, на авось, «на ура», в расчёте на случай или везение. Людям искусства – поэтам, художникам, композиторам, писателям, музыкантам – привязывать своё творчество к планам сложно. Но деловым людям, рассчитывающим на успех, без системы личной организации сделать свою работу эффективной невозможно.

К любой деятельности, в том числе и к своей собственной, менеджер должен относиться с профессиональной позиции: искать и устранять неполадки в системах организации и управления.

Жизнь убедительно доказывает: в жизни всегда есть и будет место менеджменту.

Система (область знаний, наука), о которой пойдёт речь в настоящей статье, называется персональным менеджментом или управлением самим собой, самоорганизацией. В нашем понимании персональный, то есть направленный на самого себя, менеджмент – это целенаправленное и последовательное применение испытанных наукой и практикой методов и приёмов менеджмента в повседневной жизнедеятельности делового человека для того, чтобы он наилучшим образом использовал своё время, свои способности, сознательно управлял течением собственной жизни, умело преодолевал внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни, достигал профессиональных и жизненных целей кратчайшим путём².

И речь здесь идёт не только об эффективном и рациональном использовании своего времени, хотя это и очень важно. Речь в целом о системном подходе к собственной жизни и личной деятельности деловых людей.

1. Эволюция знаний о личной организации

История становления персонального менеджмента как науки уходит корнями в начало XX столетия. Именно в это время зародилась и активно развивалась школа Научной организации труда (НОТ), положившая начало различным ответвлениям менеджмента.

² Резник, С. Д. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека [Текст] / С. Д. Резник, В. Р. Усов. М.: ИНФРА-М, 2018.

Основателем этого научного направления по праву считается американский инженер Фредерик Тейлор³.

Развитие науки о рациональной организации труда происходило на основе эмпирических данных, а также развития таких наук, как физиология и психология человека, социология, организация производства, математика, статистика и др.

В основу НОТ был положен принцип существования лучшего (или оптимального) способа выполнения любой работы.

Центральной проблемой научной организации труда и управления стало правильное использование времени.

Разрабатывая общий подход к администрированию как к искусству управления, Тейлор полагал, что оно должно обладать методами и законами столь же точными и проверенными, столь же ясно определенными, как и законы естественных наук.

При этом Ф. Тейлор развивал научную организацию труда в четырех областях:

1. нормирование (любой труд можно структурировать и измерить);
2. исследование соотношения времени и задачи (результат необходимо достигать к определенному времени);
3. систематический отбор и обучение работников;
4. наличие стимулов.

Основными причинами неэффективного труда Тейлор считал ошибочную систему организации, которая приводит к систематической работе «с прохладцей». При этом лучшие рабочие постепенно замедляют темп своей работы до темпа худших и наименее производительных рабочих. Непроизводительные методы производства, из-за которых рабочие затрачивали зря значительную долю своих усилий, он видел в неподходящем инструменте, неправильном режиме труда и отдыха, лишние передвижениях, простоях и др.

В то же время Ф. Тейлор исходил из того, что для каждой работы существуют свои наилучшие приемы и способы исполнения, при применении которых можно быстрее и лучше ее выполнять.

Главными лицами в производственной системе Ф. Тейлора стали специально подготовленные мастера (по сути – наставники, консультанты), которые учили рабочих применять наиболее совершенные, наиболее производительные приемы, мастера, которые наглядными примерами, становясь за станок на место рабочего, показывали, как надо лучше работать.

Наряду с Тейлором, обращаясь к истории развития научной организации труда и управления, называют имена Генри Форда, Фрэнка Джилльбрета, Гарингтона Эмерсона, Анри Файоля. Каждый из них так или иначе в своих работах затрагивал проблему организации труда отдельного человека, руководителя или работника.

Так, Ф. Джилльбрет первым в США предпринял систематическую подготовку инструкторов по НОТ в специальной школе в Провиденсе. Следуя за Тейлором, Джилльбрет занимался поиском «наилучшего метода» выполнения работ и установлением условий, необходимых для этого: целесообразное устройство рабочего места, способы подачи

³ Тейлор, Ф. У. Научная организация труда [Текст] / Ф. У. Тэйлор; с предисл. П. М. Керженцева; пер. с англ. А. И. Зак и Б. Я. – Москва: Транспечать, 1924. 292 с. [http://нэб.рф/catalog/000199_000009_006537610/]

материалов, а также он создавал необходимые приспособления, инструменты, инструкции и т. д. После длительного изучения работы каменщиков он решил, что на кирпичной кладке в среднем осуществляется тридцать лишних движений. Ему удалось сократить число движений до пяти и увеличить часовую производительность каменщика до 350 кирпичей вместо 120 кирпичей при прежней работе. Такой рост производительности был достигнут не только за счет упрощения движений, но также благодаря продуманной организации рабочего места, усовершенствованной конструкции лесов, применению облегчающих работу инструментов и приспособлений.

Джилльбрет написал широко известные книги «Азбука научной организации труда и предприятия»⁴ и «Изучение движений»⁵, изданные в Советском Союзе в 1924-1931 гг.

Значительно дальше Ф. Тэйлора и Ф. Джильберта пошел Г. Эмерсон. Он впервые вывел вопросы научной организации за пределы предприятия, выдвинул проблемы эффективности управления в военном деле, на транспорте, в домашнем хозяйстве. Книга Г. Эмерсона «Двенадцать принципов производительности»⁶ неоднократно издавалась в СССР и России, относится к классическим работам по рационализации труда.

В 1927-1930 гг. многие хозяйственники с большим интересом читали книги Генри Форда-старшего «Сегодня и завтра»⁷ и «Моя жизнь, мои достижения»⁸. Советские авторы в то время написали десятки книг о Форде и организации работ на его заводе. Опыт и подходы Форда продолжают интересовать деловых людей и сегодня.

Массовое производство дешевого автомобиля, достигшее 10 тыс. автомашин в день, разделение труда, доведенное до крайних пределов, применение поточного метода производства на конвейерах – все это было технически очень прогрессивным, но делало человека придатком к станкам и конвейеру. Эксплуатация рабочих была доведена до крайней степени. Несмотря на более высокую для того времени зарплату сравнительно с другими предприятиями США (6 долл. в день), 50-60 % рабочих ежегодно бросали заводы Форда.

В России движение за научную организацию труда прежде всего связано с именами А. К. Гастева и П. М. Керженцева.

В конце 1920 года видный общественный деятель, ученый и поэт Алексей Капитонович Гастев начал создавать Центральный институт труда (ЦИТ). В 1921 году прошла 1-я Всероссийская конференция по вопросам научной организации труда.

На ЦИТ были возложены задачи исследования, разработки и практического внедрения в промышленности наиболее совершенных и прогрессивных методов организации труда и производства, подготовки кадров, совершенствования орудий труда.

⁴ Джильбрет Ф. Азбука научной организации труда / Ф. Джильбрет; пер. Л. Щегло. – М.: Изд-во Л. Д. Френкель; Л.: Изд-во Л. Д. Френкель, 1925. – 120 с. [http://нэб.рф/catalog/000199_000009_008064352/]

⁵ Гильберт, Ф. Изучение движений / Ф. Джильберт; Предисл.: Кр. Кекчев. – 2-е изд. – М.: Кн-во Центр. ин-та труда, 1924. – 88 с.

⁶ Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности: [Пер. с англ.] / Г. Эмерсон; Пер. с англ. А. И. Ромма; Под ред. И. Ф. Гюпова. – 2-е изд. – Ленинград; Москва: Техника управления, 1931 (Л.: тип. "Ленингр. правда"). – 213 с.

⁷ Форд, Г. Сегодня и завтра. [Текст]: Продолжение книги того же автора "Моя жизнь и мои достижения" / Пер. с англ. под ред. проф. П. К. Худякова; Вводная статья: И. Рабчинский. – М.: Гос. технич. изд-во, 1927 (Л.: типо-лит. "Красный печатник"). – 148 с.

⁸ Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения / Генри Форд; Предисл. проф. по кафедре науч. организации труда и производства Н. С. Лаврова; Пер. под ред. инж.-техн. В. А. Зоргенфрея. – Ленинград: Время, 1924. – 326 с.

В отличие от тейлоровской школы и других систем, в исследованиях ЦИТ значительное место занимали психофизиологические аспекты труда. Сотрудники ЦИТ придерживались позиции активного использования психофизиологических возможностей человека, отвергая подход к ним как к чему-то раз и навсегда данному. Отсюда делался вывод о необходимости постоянной тренировки физических и психических способностей работников.

Труды А. К. Гастева во многом до сих пор не потеряли своего научного и практического значения, а его книга «Как надо работать»⁹ стала практическим введением в науку организации труда.

«Многие думают, что научную организацию труда можно вводить только при очень хорошем оборудовании. На самом деле это не верно. – писал А. К. Гастев, – Научную организацию труда можно ввести на очень совершенном заводе, в котором будут машины-автоматы, но можно ввести и в любом шалаше, и в любом овраге... Даже, если бы мы, например, копали землю в огороде, нам сейчас же нужно было задуматься над формой лопаты, как низко сгибать собственное тело, задумываться над тем, какой ширины должны быть гряды, чтобы их лучше, экономнее и скорее полоть...».

Другим отечественным энтузиастом научной организации труда и управления был Платон Михайлович Керженцев. Он написал ряд книг и популярных брошюр, в частности: «НОТ – научная организация труда»¹⁰, «Организуй самого себя»¹¹, «Принципы организации»¹², «Борьба за время»¹³, «Памятка организатора»¹⁴.

В брошюре «Организуй самого себя» П. М. Керженцев показывает, как надо тренироваться для плодотворной работы, как научиться жить и работать по плану, по системе, как создать такой уклад жизни, чтобы работа шла с максимальной успешностью. Это особенно полезно знать молодежи, вступающей в жизнь.

Методики НОТ, разработанные отечественными учеными и практиками в 20-30 гг. прошлого века нашли применение в Европе и США.

Во второй половине 20 века идеи основоположников науки об организации труда развивали известный американский ученый, педагог и консультант Питер Друкер¹⁵, руководитель Института рационального использования времени в Германии Лотар Зайверт¹⁶, американский ученый Стивен Кови¹⁷ и некоторые другие.

⁹ Гастев, А. К. Как надо работать: Практич. введ. в науку организации труда / А. Гастев. – Москва: ВЦСПС, 1924. – 116 с.

¹⁰ Керженцев, П. М. НОТ: Научная организация труда / П. М. Керженцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ленинград: Гос. изд-во, 1925. – 58 с.

¹¹ Керженцев, П. М. Организуй самого себя / П. М. Керженцев. – 2-е изд., доп. – Москва: [Молодая гвардия], 1925. – 96 с.

¹² Керженцев, П. М. Принципы организации / П. М. Керженцев. – Петроград: Гос. изд-во, 1922. – 144 с.

¹³ Керженцев, П. М. Борьба за время / П. М. Керженцев. – Москва: Красная новь, 1924. – 55 с.

¹⁴ Керженцев, П. М. Памятка организатора [Текст] / П. М. Керженцев. – Екатеринбург: Уралкнига, 1923. – 54 с.

¹⁵ Друкер П. Энциклопедия менеджмента.: пер. с англ. в М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. – С. 432.

¹⁶ Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках. – М.: Инфра-М, 1995. – С. 268.

¹⁷ Кови Ст. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – С. 384.

Основные уроки основоположников научной организации труда заключаются в следующем:

Урок первый: для любой работы существует оптимальный способ её выполнения;

Урок второй: результаты работы во многом зависят от системы работы;

Урок третий: эффективным способам работы можно и нужно учиться.

Эти идеи и стали основой формирования и развития науки о самоорганизации, управлении самим собой, другими словами, о персональном менеджменте.

2. Наука о персональном менеджменте сегодня

Современное состояние персонального менеджмента как науки характеризуется продолжением поиска путей повышения личной эффективности. Однако эти поиски теперь носят не только научный характер, как это было в эпоху НОТ, но и опираются на индивидуальный опыт авторов. Несмотря на обилие деловой и учебной литературы об организации личного труда, можно отметить, что теория персонального менеджмента еще до конца не сформировалась, хотя такие попытки предпринимаются.^{18,19}

15 лет назад Министерство образования РФ впервые представило читателю первый систематизированный вузовский учебник по персональному менеджменту, подготовленный творческим межрегиональным коллективом авторов²⁰. Это был первый в России учебник об управлении собственным временем, управлении личной карьерой, личной самоорганизации и технике личной работы, в общем, о том, как грамотно управлять самим собой. С 2003 года учебник выдержал уже шесть изданий и продолжает пользоваться спросом. Министерство образования РФ дало на эту книгу гриф учебника, оценив его важность для студенческой молодежи, хотя такой дисциплины не было в государственных образовательных стандартах. С тех пор дисциплина «Персональный менеджмент» включается в учебные планы подготовки менеджеров во многих вузах страны.

Жизнь показала, что профессиональный менеджмент нужен сегодня не только предприятиям и организациям, вузам и научно-исследовательским институтам, он нужен каждому человеку в повседневной жизни: семье, домашнем хозяйстве, личной деятельности.

¹⁸ Кузьменко И. И. Сущность и генезис современного персонального менеджмента // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 4 (49). С. 56-63.

¹⁹ Лыскова И. Е. Мотивация персонального развития в системе взглядов П. Л. Лаврова и Н. И. Кареева (к вопросу истории персонального менеджмента в России) // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2014. Т. 2. № 8. С. 65-69.

²⁰ Персональный менеджмент: учебник / С. Д. Резник и др. – М.: ИНФРА-М, 2002.

В этом направлении за последние годы был защищён ряд диссертаций^{21,22,23,24}.

Существенный вклад в развитие идей персонального менеджмента в России, внес Г. А. Архангельский и организованное им тайм-менеджерское сообщество²⁵. Оно является носителем и генератором современных методов повышения личной эффективности. Участники тайм-менеджерского сообщества – от руководителей крупнейших корпораций до простых менеджеров небольших фирм – увлеченные люди, которые не просто ознакомились с теорией организации времени, но и внедряют в практику своей деятельности техники и технологии самоорганизации. А затем делятся своим опытом на страницах сайта www.improvement.ru.²⁶

Основная цель персонального менеджмента состоит в том, чтобы наилучшим образом использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (уметь самоопределяться), легче преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни. Речь идет о том, чтобы ситуацию, для которой типичны неупорядоченная работа и обусловленное внешними обстоятельствами выполнение заданий, преобразовывать в ситуацию целесообразных и выполнимых задач.²⁷

Ошибка многих, даже опытных менеджеров, недооценивающих смысловые цели хорошей личной организации, заключается в том, что они предпочитают:

- правильно делать дела, вместо того, чтобы делать правильные (нужные, перспективные) дела;
- решать проблемы, вместо того, чтобы избегать их, создавать хорошие альтернативы;
- исполнять долг, вместо того, чтобы добиваться результатов;
- снижать издержки, вместо того, чтобы повышать прибыль.

Кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства в течение ряда лет проводятся исследования по проблемам рационализации инженерного и управленческого труда. В одном из первых наших исследований выборочным опросом было охвачено около 400 руководителей и специалистов строительных организаций Пензенского региона. Кроме того, анализировались данные интервьюирования руководителей, невключенного наблюдения, протоколов совещаний и других документов. Анализ охватывал

²¹ Назаров В. А. Организация рабочего времени линейных ИТР: дис. ... канд. экон. наук / спец.: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством». – Москва, 1979.

²² Бондаренко В. В. Резервы рационализации личного труда управленческих кадров в строительстве: дис. ... канд. экон. наук / спец.: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством». – Нижний Новгород, 1997.

²³ Соколова Т. П. Механизмы управления системой организации труда управленческого персонала предприятий нефтегазостроительного комплекса: дис. ... кандидата экон. наук / спец.: 05.13.10 «Управление в социальных и экономических системах (экономические науки)»; 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (строительство)». – Пенза, 2007.

²⁴ Архангельский Г. А. Тайм-менеджмент в системе управления организацией: дис. ... кандидата экономических наук / спец.: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством». – Москва, 2005. – С. 133.

²⁵ www.improvement.ru.

²⁶ Тайм-менеджмент. Полный курс: Учебное пособие / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев; Под ред. Г. А. Архангельского. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 311 с.

²⁷ Персональный менеджмент: учебник / Под ред. С. Д. Резника – 6-е изд., перераб. и доп. (стереотип). – М.: ИНФРА-М, 2017.

проблемы организации рабочих мест, условий труда и информационного обеспечения руководителей, использования их рабочего времени, работоспособность и трудовую активность.²⁸

Как оказалось, многим руководителям не хватало управленческой культуры, комплексности в организации труда. Так, на вопрос о планировании личной работы утвердительно ответили лишь 74,5 % опрошенных руководителей. При этом на каждый день планировали работу 78 % опрошенных, на неделю – 63 %, на месяц – 36,3 %, на квартал – 23 % и на год – только 10 %. Итак, 9 человек из 10 не планировали свои дела даже на год вперед.

Результаты обследований свидетельствовали о серьезных недостатках в организации рабочего времени руководителей. Они были перегружены текущей работой, недостаточно уделяли внимание перспективным вопросам. Так, выполнение непосредственной управленческой работы занимало у руководителей 62,2 % рабочего времени, получение и передача производственной информации – 9,9 %, территориальные перемещения – 9,6 %. Велики были потери времени на ожидание работы из-за помех и неувязок – 15,4 %. На вопрос о желании изменить организацию своей работы с целью повышения ее эффективности 64,7 % руководителей ответили утвердительно. Желание руководителей изменить свой труд понятно. Кому же хочется задерживаться на службе после окончания работы? Как показали исследования, причинами задержки на работе являлись: участие в совещаниях и планерках, завершение срочной работы, работа с документацией, завершение квартальных и годовых отчетов, осуществление контроля выполненной работы и личные просьбы руководителей.

На вопрос «Имеются ли у Вас резервы повышения личной работоспособности?» 74,7 % руководителей ответили тогда утвердительно.

Такую картину мы наблюдали 20 лет назад. Изменилась ли ситуация сегодня? Если взять, к примеру, руководителей вузовской сферы, на исследовании которой были сосредоточены исследования нашей научной школы последних лет, то принципиальных изменений в сфере личной организации за эти годы пока не произошло.

Так, например, анкетный опрос более трехсот заведующих кафедрами крупных российских вузов, показал, что: только 66 % постоянно планируют свою работу, 33 % опрошенных занимаются планированием только тогда, когда много дел и трудно все запомнить; только 70 % всегда ставят перед собой перспективные цели деятельности и определяют конкретные сроки их выполнения, в то время, как оставшиеся 30 % либо не имеют таких целей, либо не ограничиваются временными рамками их исполнения.²⁹

Это говорит о том, что проблемы личной организации руководителей и специалистов не утратили своей актуальности.

Если говорить о сегодняшней деловой молодежи, по результатам нашего исследования, то уровень её самоорганизации также оставляет желать лучшего.³⁰

Так, лишь 60 % всех студентов стараются записывать свои задачи и обязательства в различные предназначенные для этого формы, а остальные 40% ничего не записывают, пытаются держать всё в голове (табл. 1).

²⁸ Резник С. Д. Организация труда руководителя в зеркале социологии // СОЦИС. – 1996. – №12.

²⁹ Заведующие кафедрами университетов России: ступени роста: монография / С. Д. Резник, О. А. Сазыкина; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2016. – 193 с.

³⁰ Резник С. Д., Черниковская М. В., Носова Е. В. Образовательные технологии повышения уровня самоорганизации начинающих менеджеров // Кадровик. – 2017, №12.

Таблица 1

Использование студентами еженедельников (планингов)

№ п/п	Варианты ответов	Всего	В том числе по полу	
		%	муж., %	жен., %
1	Пользуются обычным еженедельником	21,0	17,4	21,9
2	Пользуются еженедельником студента	3,9	-	4,8
3	Для записей обычно используют блокнот, тетрадь или лист бумаги, которые оказались под рукой	24,4	12,0	27,2
4	Пользуются электронной записной книжкой	11,5	30,6	7,0
5	Ничего не записывают, пытаются всё держать в голове	39,2	40,0	39,1
Итого		100,0	100,0	100,0

Конечно, личная организованность студентов зависит от их характера, темперамента и жизненной позиции. Так, например, 33,3 % юношей считают, что умеют жить и работать по системе. Таких девушек оказалось 40,2 %. Более половины респондентов пытаются быть организованными, но у них пока это не получается. Однако в большей степени система самоконтроля, исполнения личных планов всё-таки отсутствует. 53,9 % опрошенных студентов пытаются быть организованными, но у них пока это не получается, а еще 7,2 % и вовсе признают себя неорганизованными людьми (табл. 2). Многие (32,2 %) считают, что ничего не могут с этим поделать (табл. 3).

Таблица 2

Личная организованность студентов

№ п/п	Варианты ответов	Всего	В том числе по полу	
		%	муж., %	жен., %
1	Считают, что умеют жить и работать по системе	38,9	33,3	40,2
2	Пытаются быть организованными, но у них это пока не получается	53,9	57,3	53,1
3	Считают себя неорганизованными людьми	7,2	9,4	6,7
Итого		100,0	100,0	100,0

В итоге, большое число молодых людей часто замечает, что не успевают сделать намеченное, хотя времени было достаточно (57,6 %). И только некоторые пытаются бороться с этой проблемой: 10,2 % работают над системой самоконтроля, изучают для этого книги по персональному и тайм-менеджменту, ведут еженедельники (табл. 3).

Таблица 3

Система самоконтроля студентами выполнения личных планов

№ п/п	Варианты ответов	Всего	В том числе по полу	
		%	муж., %	жен., %
1	Думают об этом, но ничего менять в своей жизни не могут	32,2	38,6	30,7
2	Часто замечают, что не успевают сделать намеченное, хотя времени было достаточно	57,6	53,4	58,6
3	Над этим работают: изучают книги по тайм-менеджменту, ведут еженедельник	10,2	8,0	10,7
Итого		100,0	100,0	100,0

Процесс персонального, то есть личностного менеджмента, может быть представлен как своего рода круг реализуемых функций, наглядно демонстрирующий связи между ними³¹.

³¹ Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках: (Советы деловым людям как эффективно использовать рабочее время): пер. с нем. – М.: Интерэксперт, Инфра-М, 1995. – 267 с. (с. 35).

Во внешнем круге (6) этой модели обозначены следующие пять функций (рис. 1): 1 – постановка целей; 2 – разработка планов своей деятельности; 3 – принятие решений по предстоящим делам; 4 – составление распорядка дня и организация личного трудового процесса в целях реализации поставленных задач; 5 – самоконтроль личной деятельности и корректировка целей;

Во внутреннем круге расположена дополняющая функция 6 – информация и коммуникации. Вокруг этой функции в известной мере «вращаются» основные функции, поскольку коммуникации как обмен информацией необходимы во всех фазах процесса личной организации.

Отдельные функции не следуют строго одна за другой, а многообразно переплетаются.



Рисунок 1. Модель функций персонального менеджмента

В табл. 4 нами предложена классификация технологий, методов, инструментов и достигаемых преимуществ персонального менеджмента применительно к его функциям.

Таблица 4

Технологии и достигаемые преимущества использования персонального менеджмента

Функции	Технологии, методы, инструменты	Достигаемые преимущества
1	2	3
Постановка личных целей	Использование целевых стратегий, методов достижения успеха и формулирования целей.	Мотивация. Устранение слабых сторон. Распознавание преимуществ. Концентрация усилий на узких местах, фиксация сроков и ближайших шагов.

Функции	Технологии, методы, инструменты	Достижимые преимущества
1	2	3
Планирование личной деятельности	Планирование жизни. Годовое планирование. Месячное планирование. Планирование недель. Планирование дня.	Подготовка к реализации целей. Оптимальное распределение и использование времени.
Принятие собственных решений	Выбор приоритетов. Принцип Парето (соотношение 80:20). АБВ-анализ. Принцип Эйзенхауэра. Делегирование (перепоручение) дел	Первоочередное решение жизненно важных проблем. Упорядочение дел по их важности, избавление от «тирании» неотложности, продуктивность личностных усилий.
Реализация и организация выполнения планов личной работы	Графики продуктивности. Биоритмы. Рабочие планы на день. Режимы труда и отдыха.	Концентрация на значительных задачах, использование пиков производительности, учет периодических колебаний, становление индивидуального образа жизни.
Самоконтроль процессов и результатов личной деятельности	Контролирование качества процессов работы. Контролирование результатов (достижения поставленных целей и задач). Подведение итогов каждого дня.	Обеспечение запланированных результатов, позитивное воздействие на течение собственной жизни.

Реализация функций, технологий и получаемых при этом преимуществ персонального менеджмента, другими словами, умелая самоорганизация, позволяют деловым людям выполнять работы с меньшими затратами, лучше организовывать свой личный труд, получать лучшие результаты труда, быть меньше загруженным, меньше допускать ошибок, получать удовлетворенность от своей работы, допускать меньше спешки и получать меньше стресса, повышать свою квалификацию, добиваться лучших результатов труда, достигать своих профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем.

Следует иметь в виду, что достижение жизненных целей менеджера охватывает не только профессиональную, то есть управленческую сферу, но в значительной степени и личностную: личную и семейную жизнь, обеспечение здоровья и работоспособности, внепрофессиональные увлечения.

Сущность системы персонального менеджмента образно представим в виде модели – требований к качествам менеджера, способного управлять самим собой. Эта модель охватывает семь групп качеств и компетенций (рис. 2, табл. 5): умение правильно формулировать жизненные цели (I); личную организованность (II); деловые качества (III); владение технологиями личной работы (IV); умение строить отношения с другими людьми (коммуникабельность) (V); умение организовать и поддерживать своё здоровье, быть работоспособным (VI); постоянный самоконтроль своей личной деятельности и ее результатов (VII).

Таблица 5
Система и смысловое содержание качеств и компетенций организованного человека

Ранги	Группы качеств и компетенций	Смысловое содержание
I	Умение формулировать жизненные цели.	Оптимальная направленность и мобилизация интеллектуальных способностей и жизненных ресурсов.
II	Личная организованность.	Способность жить и работать по системе, управлять своим поведением и держать себя «в руках».
III	Деловитость.	Отношение к делу, способность что-то предпринимать.
IV	Владение технологиями личной работы.	Владение методами и инструментами личной работы.
V	Коммуникабельность.	Умение строить отношения, привлекать к себе.
VI	Работоспособность.	Способность повышать или поддерживать личную работоспособность и физическое здоровье, гигиена умственного труда, способность управлять своей волей, воспитывать в себе оптимизм и жизнерадостность.

Ранги	Группы качеств и компетенций	Смысловое содержание
VII	Способность осуществлять жесткий самоконтроль процессов и результативность личной деятельности.	Желание и умение постоянно контролировать процессы и результаты личной деятельности.



Рисунок 2. *Пирамида качеств и компетенций организованного человека*

Такую систему личной организации хорошо иллюстрирует детская игрушка – пирамида, где стержень – постоянный и жёсткий самоконтроль личной деятельности, а на него нанизаны группы личностных качеств и компетенций. Не будет стержня, и вся система личной организации делового человека разрушится, станет неустойчивой.

Идеи современного персонального менеджмента комплексно развиваются в книге «Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека», готовящейся к выпуску в издательстве «Инфра-М»³².

3. Персональный менеджмент как учебная дисциплина

В течение многих лет в Институте экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, в ряде других вузов, где готовят менеджеров, студентам читается курс «Персональный менеджмент». В Московском финансово-промышленном университете «Синергия» открыта первая в России кафедра тайм-менеджмента.

На зачетах, экзаменах, в повседневном общении со студентами основой высоких оценок знаний студентов по этим дисциплинам является не столько знание теории, научной литературы, а реальное использование этих знаний при решении их собственных жизненных проблем.

На основе опыта университета, а также опираясь на результаты исследований отечественных и зарубежных ученых, группой профессоров, представлявших вузы Волгограда

³² Резник, С. Д. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека [Текст] / С. Д. Резник, В. Р. Усов. М.: ИНФРА-М, 2018.

и Нижнего Новгорода и Пензы, был разработан и затем неоднократно совершенствовался, и переиздавался первый в России вузовский учебник по персональному менеджменту»³³.

В дополнение к учебнику в разные годы были разработаны и изданы практические пособия, развивающие положения учебника: «Персональный менеджмент: практикум»³⁴, «Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях»³⁵, а также ряд еженедельников, в том числе «Еженедельник менеджера»³⁶ и «Еженедельник предпринимателя»³⁷.

Учебник «Персональный менеджмент» пользуется спросом не только у студентов, но прежде всего у действующих менеджеров и бизнесменов. Об этом свидетельствуют не только отклики, но и тиражи продаваемой магазинами и издательством книги.

В целом изучение курса «Персональный менеджмент» в вузах России способствовало повышению профессиональной культуры деловых людей в сфере личной самоорганизации.

Основную цель изучения дисциплины «Персональный менеджмент» мы видим в овладении будущими менеджерами искусства и науки управления личной деятельностью, методами и приемами управления личной карьерой, технологиями рационализации собственного труда, техникой и приемами убеждения, методами и навыками повышения и сохранения своей работоспособности.

На экзамене по «Персональному менеджменту» для нас важны не столько ответы студента на теоретические вопросы экзаменационного билета, сколько проверка того, как он использует полученные знания: ведет ли еженедельник, есть ли у него четкие жизненные цели, правильно ли он определил задачи и приоритеты на год, в порядке ли его профессиональное резюме и т. п.

Если большинство управленческих дисциплин ориентированы на передачу знаний, которые будут использованы через довольно продолжительное время, то технологии персонального менеджмента могут и должны быть использованы сразу, уже в период обучения. И их использование не должно заканчиваться с завершением изучения курса. Такой подход полностью отвечает требованиям обновленной системы высшего образования, ориентированной на формирование компетенций.

В результате освоения учебного курса «Персональный менеджмент» студент в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования для направлений «Менеджмент», «Управление персоналом», «Экономика» приобретает следующие компетенции:

- а) владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
- б) умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;

³³ Персональный менеджмент: учебник / С. Д. Резник, Удалов Ф. Е., Соколов С. Н., Бондаренко В. В. – М.: ИНФРА-М, 2002.

³⁴ Персональный менеджмент: практикум / под ред. С. Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2013.

³⁵ Резник С. Д. Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях: учебное пособие / С. Д. Резник, И. С. Чемезов; под общ. ред. С. Д. Резника. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: Ру-Сайнс, 2016. – 258 с.

³⁶ Еженедельник менеджера / сост. С. Д. Резник, А. Е. Черников. – М.: ИНФРА-М, 2013.

³⁷ Еженедельник предпринимателя / сост. С. Д. Резник, А. Е. Черников. – М.: ИНФРА-М, 2013.

- в) готовность к сотрудничеству с коллегами, работе в коллективе;
- г) стремление к личностному и профессиональному саморазвитию;
- д) умение критически оценивать личные достоинства и недостатки;
- е) способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы;
- ж) способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации;
- з) способность учитывать последствия своих решений и нести за них ответственность;
- и) способность придерживаться здорового образа жизни и др.

В результате освоения курса будущий руководитель *овладевает рядом полезных навыков:*

- планирования личного труда руководителя;
- концентрироваться на приоритетах;
- разработки плана жизни и деловой карьеры;
- использования технологий поиска и получения хорошей работы;
- адаптации в коллективе;
- эффективного чтения, тренировки памяти, ведения телефонных и личных переговоров;
- публичных выступлений;
- сохранения и повышения собственной работоспособности;
- самоконтроля процессов и результатов личной деятельности и др.

Наш курс «Персональный менеджмент» не ориентирован на какие-то конкретные должности управленческого персонала, а рассматривает практические принципы и приемы, которые любой менеджер сможет реализовать в области самоорганизации применительно к реальным условиям своей жизнедеятельности.

Заключение

1. Персональный менеджмент – это целенаправленное и последовательное применение испытанных наукой и практикой методов и приёмов менеджмента в повседневной жизнедеятельности делового человека для того, чтобы наилучшим образом использовать своё время, свои способности, сознательно управлять течением собственной жизни, умело преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни, достигать профессиональных и жизненных целей кратчайшим путём.

2. Начало формирования системы научных знаний о личной организации положено теоретиками научной организации труда Ф. Тейлором, А. Файолем, Ф. Джиллбретом, Г. Эмерсоном, Г. Фордом в начале XX века и развивалось в работах отечественных (А. К. Гастев, П. М. Керженцев) и зарубежных (П. Ф. Друкер, Л. Зайверт, Ст. Кови и др.) ученых. Идеи этих ученых были основаны на убежденности в наличии оптимального способа выполнения конкретной работы и сосредоточены на поиске таких способов.

3. Современное состояние персонального менеджмента как науки характеризуется продолжением поиска путей повышения личной эффективности. Однако эти поиски теперь носят не только научный характер, как это было в эпоху становления НОТ, а больше опираются на индивидуальный опыт исследователей. Несмотря на кажущееся обилие деловой и учебной литературы об организации личного труда, теория персонального менеджмента еще до конца не сформирована, хотя такие попытки предпринимаются.

4. Происходит формирование персонального менеджмента как учебной дисциплины в университетах. Об этом говорят издания систематизированных учебников по персональному менеджменту, включение дисциплины «Персональный менеджмент» в учебные планы подготовки менеджеров во многих вузах страны. Особенность персонального менеджмента как учебной дисциплины состоит в том, что его технологии могут и должны быть использованы уже в период обучения. Такой подход отвечает требованиям обновляемой системы высшего образования, ориентированной на формирование компетенций.

5. Становление персонального менеджмента как науки и учебной дисциплины способствует повышению уровня личной организации деловых людей.

6. Науку и искусство персонального менеджмента важно начинать осваивать как можно раньше. Это нужно и для оптимизации жизненного уклада человека и для рассчитанной на успех его деятельности в будущем. Никогда не поздно будет заняться проблемой самоорганизации и опытным руководителям.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гастев, А. К. Как надо работать: Практич. введ. в науку организации труда / А. Гастев. – Москва: ВЦСПС, 1924. – 116 с.
2. Гильберт, Ф. Изучение движений / Ф. Джилльберт; Предисл.: Кр. Кекчеев. – 2-е изд. – М.: Кн-во Центр. ин-та труда, 1924. – 88 с.
3. Джилльбрет Ф. Азбука научной организации труда / Ф. Джилльбрет; пер. Л. Щегло. – М.: Изд-во Л. Д. Френкель; Л.: Изд-во Л. Д. Френкель, 1925. – 120 с. [http://нэб.рф/catalog/000199_000009_008064352/].
4. Друкер П. Энциклопедия менеджмента.: пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – С. 432.
5. Заведующие кафедрами университетов России: ступени роста: монография / С. Д. Резник, О. А. Сазыкина; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2016. – 193 с.
6. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках: (Советы деловым людям как эффективно использовать рабочее время): пер. с нем. – М.: Интерэксперт, Инфра-М, 1995. – 267 с.
7. Керженцев, П. М. Борьба за время / П. М. Керженцев. – Москва: Красная новь, 1924. – 55 с.
8. Керженцев, П. М. НОТ: Научная организация труда / П. М. Керженцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ленинград: Гос. изд-во, 1925. – 58 с.
9. Керженцев, П. М. Организуй самого себя / П. М. Керженцев. – 2-е изд., доп. – Москва: [Молодая гвардия], 1925. – 96 с.
10. Кови Ст. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – С. 384.

11. Кузьменко И. И. Сущность и генезис современного персонального менеджмента // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 4 (49). С. 56-63.
12. Лыскова И. Е. Мотивация персонального развития в системе взглядов П. Л. Лаврова и Н. И. Кареева (к вопросу истории персонального менеджмента в России) // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2014. Т. 2. № 8. С. 65-69.
13. Персональный менеджмент: практикум / под ред. С. Д. Резника, 3-е изд.; доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2011.
14. Персональный менеджмент: учебник / С. Д. Резник и др. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2016.
15. Резник С. Д. Инструменты повышения результативности личной деятельности руководителя // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 2. – С. 130-137.
16. Резник С. Д. Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях: учебное пособие / С. Д. Резник, И. С. Чемезов; под общ. ред. С. Д. Резника. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: Ру-Сайнс, 2016. – 258 с.
17. Резник С. Д., Елин В. А. Организация труда руководителя в зеркале социологии // СОЦИС, 1996, № 12.
18. Резник С. Д., Черницов А. Е. Ежедневник менеджера – эффективный инструмент личной организации руководителя // Кадровик. – 2012. – №12.
19. Резник, С. Д. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека [Текст] / С. Д. Резник, В.Р. Усов. М.: ИНФРА-М, 2018.
20. Тайм-менеджмент. Полный курс: Учебное пособие / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев; Под ред. Г. А. Архангельского. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 311 с.
21. Тейлор, Ф. У. Научная организация труда [Текст] / Ф. У. Тэйлор; с предисл. П. М. Керженцева; пер. с англ. А. И. Зак и Б. Я. – Москва: Транспечать, 1924. 292 с. [http://нэб.рф/catalog/000199_000009_006537610/] (Последние издания: Тейлор, Ф. У. Менеджмент / Тейлор Фредерик Уинслоу; Пер. с англ. А. И. Зак. М.: Журн. «Контроллинг»: Изд-во стандартов, 1992. – 137 с.; Управление – это наука и искусство: [Сборник / Сост. Г. Л. Подвойский]. М.: Республика, 1992. – 349 с.).
22. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения / Генри Форд; Предисл. проф. по кафедре науч. организации труда и производства Н. С. Лаврова; Пер. под ред. инж.-техн. В. А. Зоргенфрея. – Ленинград: Время, 1924. – 326 с. (Новое издание: Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд; пер. с англ. Е. А. Бакушева. – 5-е изд. – Минск: «Попурри», 2014. – 352 с.)
23. Форд, Г. Сегодня и завтра. [Текст]: Продолжение книги того же автора "Моя жизнь и мои достижения" / Пер. с англ. под ред. проф. П. К. Худякова; Вводная статья: И. Рабчинский. – М.: Гос. технич. изд-во, 1927 (Л.: типо-лит. "Красный печатник"). – 148 с. (Новое издание: Форд, Г. Кодекс миллиардера. Сегодня и завтра [Текст] / Генри Форд; [пер. с англ.: Ст. Вольский]. М.: АСТ, 2014. – 314 с.).
24. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности: [Пер. с англ.] / Г. Эмерсон; Пер. с англ. А. И. Ромма; Под ред. И. Ф. Гюпова. – 2-е изд. – Ленинград; Москва: Техника управления, 1931 (Л.: тип. "Ленингр. правда"). – 213 с. (Последнее издание: Управление – это наука и искусство: [Сборник / Сост. Г. Л. Подвойский]. М.: Республика, 1992. – 349 с.)

Reznik Semen Davydovich

Penza state university of architecture and construction, Russia, Penza
E-mail: disser@bk.ru

Chemezov Igor Stanislavovich

Penza state university of architecture and construction, Russia, Penza
E-mail: chemezoff@list.ru

Personal management as science about management of own life and personal activity of business people

Abstract. Personal management is presented in article as the complete system of knowledge of management of own life. Evolution of science about personal management is shown, its current state is characterized, approaches to its studying and development are considered.

Personal management is a purposeful and consecutive application by the experienced science and practice of methods and methods of management in daily activity of the businessman in the best way to use the time, the abilities, consciously to operate a current of own life, it was able to overcome external circumstances both at work, and in private life, to achieve the professional and vital objectives in the shortest way.

The condition of personal management as sciences is characterized by continuation of search of ways of increase in personal efficiency of the person which was begun by figures of school of Scientific labor organization (F. Taylor, A. Fayol, F. Dzhilbret, G. Emerson, G. Ford, A. K. Gastev, P. M. Kerzhentsev). Despite abundance of business and educational literature on the organization of a personal labor, it is noted that the theory of personal management still is up to the end not created though such attempts and are undertaken.

There is a formation of personal management as subject matter in the universities. Say editions of the systematized textbooks on personal management about it, inclusion of discipline "Personal management" in curricula of training of managers in many higher education institutions of the country.

Keywords: personal management; science about management; personal activity; self-organization; business people