

Светлана Кулакова **Svitlana Kulakova**
кандидат экономических наук, доцент *PhD in Economics, Associate professor*
Полтавский национальный технический Полтава National Technical
университет им. Ю.Кондратюка Y. Kondratyuk University
Полтава, Украина Poltava, Ukraine

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКОЙ ПРАКТИКИ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Развитие личности работников основано на том, что люди с высоким уровнем личного мастерства достигают более высоких результатов. Развитие же работников предприятия – это и развитие самого предприятия. Поэтому к качествам предприятия, стремящегося к развитию и повышению эффективности своей деятельности, относят способность к изменению мышления его сотрудников.

Известный исследователь П. Друкер в одной из своих работ отмечает, что в новое время одной из важнейших задач научного менеджмента становится проблема управления на уровне отдельного человека, то есть тайм-менеджмент [1].

Ускорение социально-экономических процессов приводит к тому, что у человека появляется возможность выбора из большого количества жизненных стратегий. Он вынужден думать, как минимум, о построении двух стратегий своей карьеры, что связано с возрастающим разрывом между растущей продолжительности периода активной жизни человека и уменьшающимся средним периодом жизненного цикла современных предприятий, что особенно характерно для стран Балтийско-Черноморского региона.

Тайм-менеджмент представляет собой последовательное и целенаправленное использование работником научно-обоснованных методов и практических приемов работы в повседневной деятельности для повышения эффективности выполняемых процедур и операций, достижения намеченных целей.

Исследование проблем времени проводились в разных направлениях. Это классические исследования восприятия времени (Ю. Забродин, Ф. Иванов, Е. Соколов, П. Фресс), переживания времени (Д. Гарбетте, Р. Кнапп), временной перспективы (Р. Кастенбаум, Д. Нюттен), с учетом нейронфизиологических, психофизиологических особенностей временной организации человека (А. Бородина, Н. Брагина, Т. Доброхотова, Ю. Забродин, Л. Зайверт, Н. Мусина, Я. Освальд, С. Шервуд), процессуально-динамических, объективных временных характеристик самой психики (Л. Гримак, Д. Элькин, Т. Козина, Д. Узнадзе, П. Фресс), времени развития личности, мотивации, динамики (П. Жане, К. Левин, Х. Томе), изучение конкретного жизненного пути, его специфических

временных, биографических характеристик (Б. Ананьев, П. Балтес, Ш. Бюлер). Проблема дефицита времени в профессиях различного типа, в различных условиях труда и состояниях человека исследовалась многими украинскими учеными (В. Денисов, Д. Завалишина, Н. Завалов, Г. Зараковський, В. Зинченко, В. Пономаренко).

Однако тайм-менеджмент как механизм совершенствования временной организации профессиональной деятельности работников до сих пор остается недостаточной изученным.

Основой развития украинской экономики является промышленное производство, однако сложившаяся сырьевая модель уже давно признана тупиковой. Одним из важнейших факторов, непосредственно влияющих на эффективность промышленного производства, является снижение производительности труда, что увеличивает себестоимость продукции, делает ее неконкурентоспособной на мировом рынке [2]. За время реформ производительность труда на украинских предприятиях снизилась почти в два раза. По результатам исследования компании «McKinsey» в Германии каждый млн долл. ВВП зарабатывают 13 чел., в США – 11 чел., в среднем по G7 11-13 чел. В Украине эта величина составляет примерно 60 чел. [3].

Для сравнения производительности труда в разных странах некоторые исследователи предлагают использовать ВВП в расчете на единицу отработанного времени. Однако такое уточнение не улучшает показатели Украины: из 63 стран, классифицированных по такому принципу, Украина занимает 56 место, производя примерно 5 долларов стоимости за час. 5 долларов за час работы – это примерно столько же, сколько в Китае, но в три раза меньше стоимости, произведенной в час в Польше или в России, и около 5 % от стоимости, произведенной за час работы в Швейцарии [4]. Подобное положение свидетельствует о неконкурентоспособности украинской экономики. Соответственно, задача повышения конкурентоспособности украинских предприятий зависит от производительности труда каждого работника каждого предприятия той или иной отрасли.

Одним из путей повышения эффективности деятельности как сотрудников, так и руководителей, а также предприятий в целом является внедрение инструментов тайм-менеджмента, которые повышают эффективность работы сотрудников и руководителей на 20-50 %. В практике европейских компаний умение планировать, учитывать и анализировать свое время с использованием системы «Тайм Менеджмент» – это такой же квалификационный навык работника, как умение работать на компьютере.

Как считает Л. Зайверт, тайм-менеджмент как новое направление в современном менеджменте возник в ответ на изменения в управленческой ситуации в мире [5]:

– рост масштабов и динамизм изменений в предпринимательстве и бизнесе требуют от менеджеров освоения новых подходов и навыков

управления, борьбы с возможностью собственного отставания, непрерывности саморазвития;

- нарастание неопределенности, давления и напряженности в различных формах жизнедеятельности и связанных с этим стрессов требуют от менеджеров умение управлять собой;

- преобразование творческого потенциала работника в ценный капитал предприятия выдвигает требование сохранения и развития этого потенциала, в том числе и самими работниками;

- исчерпание возможностей многих традиционных школ и методов управления ставит менеджеров перед необходимостью освоения современных управленческих приемов переоценки своего потенциала и работы над его развитием.

Преимущество внедрения инструментов тайм-менеджмента заключается в том, что их внедрение дает быстрый эффект, не требует значительных затрат на внедрение, они просты и понятны любому сотруднику. Кроме того, инструменты тайм-менеджмента совместимы с любыми другими методами менеджмента (бережливое производство, электронный документооборот, «6 сигм» и другими) и значительно повышают их эффективность [6].

Внедрение инструментов Тайм-менеджмента позволяет сотрудникам предприятий [7]:

- улучшить процесс планирования, уменьшить количество проблем (в том числе системных);

- больше времени уделить работе по улучшениям;

- повысить скорость решения проблем и исключить их повторное появление;

- значительно сократить время на поиск документов;

- расставить верные приоритеты в делах;

- повысить эффективность проведения совещаний и использования баз данных;

- повысить удовлетворенность потребителя и конкурентоспособность предприятия.

В определении Л. Зайверта тайм-менеджмент – это последовательное и целенаправленное применение испытанных методов работы в повседневной практике для оптимального, осмысленного использования своего времени.

Основная цель тайм-менеджмента – максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни. На тайм-менеджмент возлагается выполнение определенных функций, в виде которых представлено ежедневное решение разного рода задач и проблем. Функции, как правило, реализуются в определенной последовательности:

- 1 – постановка целей (анализ и формирование личных целей);
- 2 – планирование (разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности);
- 3 – принятие решений (принятие решений относительно будущих делах);
- 4 – реализация и организация (составление распорядка дня и организация личного трудового процесса для осуществления поставленных задач);
- 5 – контроль (самоконтроль и контроль итогов), в случае необходимости – корректировка целей.

При этом на всех фазах процесса тайм-менеджмента важную роль играет информация и коммуникация (поиск и обмен информацией, осуществление коммуникационных связей, необходимо на всех). Для каждого этапа разработаны рабочие приемы и методы его реализации, а также ожидаемый результат в виде выигрыша во времени. Все они составляют технику тайм-менеджмента.

Первый прием тайм-менеджмента – установление приоритетов в выполнении рабочих задач. Предлагается записывать в любом порядке все задачи, которые необходимо выполнить в течение будущей недели (рабочего дня). Внимательно изучив полученный массив, нужно рассортировать задачи на три группы: А, Б, В.

Группа А – сверхсрочные и важные, подлежащих немедленному и безусловному исполнению.

Группа Б – важные задачи, которые нужно выполнить в ближайшее время.

Группа В – менее важные задачи, которые можно временно отложить или поручить другим сотрудникам [8, с.151].

Второй прием предполагает умение распределять рабочее время. В структуре рабочего времени были представлены три компонента:

- 1) Время для выполнения запланированных задач (запланирована активность, занимает 60% всего рабочего времени);
- 2) Резервное время (непредвиденная активность, 20% рабочего времени);
- 3) Время для профессионального совершенствования (творческая активность, 20 % рабочего времени).

Так при пятидневной рабочей неделе, когда работник работает восемь часов в день, бюджет времени на запланированную активность, составляет пять часов, на непредсказуемую и творческую активность он должен выделять около полутора часа в день.

Следующий, третий прием, заключается в умении распределять полномочия. Передача полномочий определяется учеными как процесс, в результате которого люди получают больше пространства или власти в осуществлении своей работы и контроля в данной области, в результате чего их ответственность повышается [9].

Специфическим является четвертый прием, предполагающий поддержание работоспособности в течение рабочего дня: поддержание физического здоровья (следить за собственным весом, не перегружать себя физически, избегать вредных привычек), поддержание психического здоровья и развитие эмоциональной сферы (признавать и выражать переживаемые чувства, устанавливать и поддерживать тесные личные отношения с окружающими; учиться на собственных ошибках), преодоление жизненных трудностей (управление собственными стрессами, умение расслабляться) [10].

Последний прием тайм-менеджмента – это подведение итогов конкретного рабочего дня. Для этого рекомендуют применять «метод пяти пальцев»: М (мизинец) – мыслительный процесс: какие знания, опыт я сегодня получил? Б (безымянный палец) – близость цели: что я сегодня сделал и чего достиг? С (средний палец) – настроение: каким сегодня было моё преобладающее настроение? В (указательный палец) – услуга, помощь: чем я сегодня помог другим людям? Б (большой палец) – бодрость, физическая форма: каким было мое самочувствие?

Проведенное в рамках данной статьи исследование позволяет сделать вывод, что внедрение технологии тайм-менеджмента на украинских предприятиях будет способствовать решению следующих задач.

1. Знание и навыки тайм-менеджмента необходимы претендентам в процессе трудоустройства на предприятия и на других этапах развития карьеры. При этом учебным заведениям необходимо обеспечить повышение профессиональной компетенции персонала, а также его стремление к саморазвитию и самосовершенствованию.

2. Службы управления персоналом предприятий должны уделять больше внимания развитию навыков самоуправления сотрудников в процессе управления карьерой.

Литература

1. Друкер, Питер, Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ.: – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004.
2. Липатникова В.С., Александрова Е.А. Особенности стратегий инновационного развития предприятия // В кн.: Стратегическое планирование развития промышленности: теория и инструментарий. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2013. – № 3.5. – С. 203-234.
3. http://www.mckinsey.com/insights/corporate_finance.
4. Рабочая сила в Украине: плохой КПД при качественного образования, или почему необходимы комплексные реформы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://voxukraine.org/2015/09/10>.
5. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем. – М.: Экономика, 1991.
6. Доп П. 25 лучших способов и приемов тайм-менеджмента. Как делать больше, не теряя головы [Текст] / Памела Дод, Даг Сандхайм. – М.: Диля, 2012.
7. Дункан К. Ваш личный тайм-менеджмент [Текст] / К. Дункан. – Мн.: Попурри, 2012. – 224 с.

8. Энкельман Н. Б. Преуспевать с радостью / Н. Б. Энкельман. – М.: СП «Интерэксперт», Экономика, 1993. – 268 с.
9. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг. – Ростов н / Д: Феникс, 1998. – 512 с.
10. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика: пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М.: Дело, 1991. – 320с.

Светлана Защирина **Sviatlana Zashchyrynskaya**
магистр экономических наук *Master of Business Administration*
Полоцкий государственный университет, Polotsk State University
Полоцк, Беларусь *Polotsk, Belarus*

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА

Эффективное развитие региональной экономики зависит от успешного функционирования системы региональных рынков. Они обеспечивают материальные, финансовые, информационные и миграционные потоки, посредством которых осуществляется их взаимодействие. Особое место в системе региональных рынков принадлежит рынку труда. Региональный рынок труда функционирует под воздействием социально-демографических, экономических, экологических, природно-климатических факторов. Экономический рост в регионе напрямую зависит от качества и количества трудовых ресурсов, являющихся основным фактором производства, и эффективности их использования. В то же время спрос на рабочую силу и структура занятости населения определяются экономическим развитием региона.

В отличие от других рынков рынок труда имеет социальную направленность, что обуславливает его значимость для региона. С одной стороны, доходы от трудовой деятельности являются основой благосостояния большей части населения, с другой – неполная занятость ведет к негативным последствиям, выражающимся в росте социальной напряженности, ухудшении социально-экономических показателей региона.

Региональный рынок труда является одной из социально-экономических подсистем региона. В связи с этим комплексное изучение проблем рынка труда на региональном уровне, исследование его перспектив и направлений развития являются важными не только в теоретическом, но и в практическом аспекте.

Развитие рыночных отношений в сфере труда, повышение роли органов государственной власти субъектов в решении социально-

экономических задач региона требуют применения системного подхода к совершенствованию системы регулирования регионального рынка труда.

Проблемы комплексного развития экономики региона раскрываются в исследованиях Э.Б. Алаева, Н.Н. Баранского, А.Т. Гранберга, В.В. Кистанова, Н.Н. Колосовского, К.Н. Некрасова и др. Вопросами региональных рынков и разработкой подходов к их классификации занимались зарубежные экономисты – Дж. Блэир, К. Бэйн, М. Темпл, П. Хоуэллс и др. Большой вклад в изучение системы региональных рынков внесли отечественные ученые, такие как В.Л. Ключня, Е.В. Ванкевич, И.В. Зенькова, М.П. Пилуй и др.

Региональный рынок труда – это рынок труда отдельного региона. Регионом может считаться социально-экономическая система со своими органами власти и управления. Локальный рынок труда – это рынок труда отдельной отрасли экономики или отдельного хозяйственного комплекса. Он является частью регионального и национального рынков труда.

Следующее определение региональному рынку труда дают Н.Н. Михеева и С.И. Леонов: «Региональные рынки труда – это локализованные сегменты общенационального рынка, для них также характерно взаимодействие спроса и предложения, в результате чего формируются равновесные цены – заработная плата, определенный уровень безработицы. Межрегиональные различия на рынках труда носят долговременный характер». К тому же авторы уточняют, что «региональный рынок труда – это территориально обособленная часть общенационального рынка труда». В связи с этим можно сделать вывод, что «региональный» предполагает четко определенные географические границы.

В основе функционирования рынка труда лежат те же принципы, что и в основе действия механизма рынка потребительских товаров и услуг, однако функционирование рынка труда имеет свои особенности. Они связаны с характером воспроизводства и особенностями товара – рабочей силы.

Являясь одной из социально-экономических подсистем региона, рынок труда влияет на другие подсистемы, их состояние и развитие, и сам испытывает влияние с их стороны. Рынок труда как социально-экономическая подсистема региона взаимодействует с другими его составляющими: потребительским и финансовым рынками, рынками средств производства, недвижимости, информации, образовательных услуг.

Кроме того, региональный рынок труда взаимодействует с такими подсистемами региона, как: производственная, природно-ресурсная, институциональная и социально-культурная. В производственной подсистеме региона осуществляется трудовая деятельность людей, поэтому наличие регионального рынка труда обуславливает существование данной подсистемы и наоборот.