



Супертаблетка

**для менеджера
по продажам**

**Тайм-менеджмент
или управление временем**

Менеджер по продажам

Илья Мельников

**Тайм-менеджмент или
управление временем**

«Мельников И.В.»

2012

Мельников И. В.

Тайм-менеджмент или управление временем / И. В. Мельников —
«Мельников И.В.», 2012 — (Менеджер по продажам)

ISBN 978-5-457-14249-7

Из данной книги вы узнаете, что важнейшую часть профессионального имиджа менеджера составляют надежность и пунктуальность в работе с партнерами, потребителями и коллегам. Надежность в данном контексте следует понимать как выполнение принятых на себя обязательств и договоренностей, твердость в достижении цели, независимость от обстоятельств, а точность исполнения – выполнение по пунктам планов и договоренностей.

ISBN 978-5-457-14249-7

© Мельников И. В., 2012

© Мельников И.В., 2012

Содержание

НАДЕЖНОСТЬ И ТОЧНОСТЬ ИСПОЛНЕНИЯ В РАБОТЕ МЕНЕДЖЕРА	5
ПЛАНИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ: СОЧЕТАНИЕ ТРУДА И ОТДЫХА	8
Конец ознакомительного фрагмента.	9

Илья Мельников

Тайм-менеджмент или управление временем

НАДЕЖНОСТЬ И ТОЧНОСТЬ ИСПОЛНЕНИЯ В РАБОТЕ МЕНЕДЖЕРА

Важнейшую часть профессионального имиджа менеджера составляют надежность и пунктуальность в работе с партнерами, потребителями и коллегам.

Надежность в данном контексте следует понимать как выполнение принятых на себя обязательств и договоренностей, твердость в достижении цели, независимость от обстоятельств, а **точность исполнения** – выполнение по пунктам планов и договоренностей.

Наличие в ярко выраженной форме у менеджера данных качеств повышает его профессиональный статус. И наоборот, их отсутствие приводит к тому, что с таким менеджером не хотят иметь деловых отношений.

Точность и аккуратность важны в любых делах, а особенно в бизнесе. Эти качества внушают доверие, создают позитивный имидж и предоставляют своеобразный кредит. Результат обычно дает не только сам процесс, но и то, что дело выполнено точно и вовремя. Выражение «лучше поздно, чем никогда» просто губительно для тех, кто занимается бизнесом.

Базой для формирования надежности и точности исполнения как значимых профессиональных качеств является *личная исоциальная ответственность* менеджера.

Личная ответственность менеджера – это выполнение им персональных профессиональных обязательств перед собой, фирмой и окружающими людьми в рамках деловых отношений.

Это внутреннее качество человека, которое приобретается в ходе жизненного опыта и обеспечивает его надежность в делах. Проявляется в конкретных действиях менеджера; выступает *регулятором его профессиональной деятельности, мотиватором поступков и внутренним контролером*.

1. Регулятор профессиональной деятельности.

Профессиональные поступки менеджер совершает на основании принятых внутренних решений, деловых обязательств и внешних обстоятельств. Личная ответственность во внутреннем выборе из возможных альтернатив является определяющей. Регулируя свое профессиональное поведение, менеджер, в первую очередь, учитывает рамки своей личной ответственности (без этого менеджер не сформируется как профессионал).

2. Мотиватор поступков.

Как и любой сотрудник, менеджер имеет свои потребности и мотивы поведения. Однако личные желания, как правило, отступают на второй план перед профессиональным долгом, т.к. благо фирмы и общества для настоящего менеджера становится внутренним мотивом поведения.

3. Внутренний контролер.

В каждой фирме существует своя система контроля. Однако самым эффективным контролером является сам работник.

Самоконтроль для менеджера во многих ситуациях более актуален, чем для любого другого сотрудника. Во-первых, самоконтролирование должно стать естественным внутрен-

ним убеждением менеджера. Во-вторых, менеджер и сам должен быть примером для подчиненных – ведь его строгий самоконтроль значительно поднимает его имидж.

Социальная ответственность менеджера – это выполнение определенных обязанностей перед возглавляемым им коллективом в частности и обществом в целом, необходимость добровольного участия в решении социальных проблем региона.

Социальная ответственность – дело добровольное. Поэтому она существенно отличается от нормативной (служебной) и законодательной (юридической) ответственности менеджера. Социальная ответственность имеет свои отличительные черты.

1. Неопределенность, неясность.

Поскольку социальная ответственность не имеет строгой нормативной регламентации, пути ее реализации слабо разработаны. Во многом она носит субъективный характер. Менеджер должен быть подготовлен не столько профессионально, сколько культурно-психологически.

Многие важные акты проявления социальной ответственности не имеют законодательной базы, например, спонсорство и благотворительность, поэтому их экономические последствия часто не ясны. Менеджеру приходится подчас действовать интуитивно.

В рамках спонсорства и благотворительности особое место занимает *меценатство*. Этим понятием обозначают материальную поддержку работников культуры и искусства.

2. Влияние на прибыль.

На первый взгляд участие в социальных программах снижает экономическую конкурентоспособность продукции фирмы. И, действительно, расходуя средства на социальные акции, менеджеры вынуждены включать дополнительные издержки в цену товаров и услуг, давая тем самым преимущества своим конкурентам. Занимаясь бесплатными социальными программами, фирма вынуждена отвлекаться от своей экономической цели – выпуска качественного и недорогого продукта и получении прибыли, что может привести к необходимости частичного отказа от производства высококачественных товаров, ухода с выгодных рынков сбыта и других экономически невыгодных действий.

Однако все не так однозначно. Экономические потери могут не только компенсироваться социально-психологическими преимуществами, но и повысить конкурентоспособность и принести дополнительную прибыль.

3. Маневрирование ресурсами.

Социальные программы предоставляют менеджерам возможность использовать ту часть ресурсов фирмы, которая в данный момент невыгодна для целей бизнеса, так как не имеется подходящих программ.

Социальная деятельность фирмы встречает ответную положительную реакцию со стороны государства (различные льготы, выгодные государственные заказы, низкопроцентные кредиты и займы, освобождение от части налогов и сборов, арендной платы и т.д.). Иными словами, благодаря активной социальной деятельности фирма в нужный ей момент может получить необходимую помощь со стороны государства.

4. Морально-психологическое влияние.

Реализация социальной ответственности инициируется и сопровождается морально-психологическим давлением со стороны общества, а иногда и государства. При этом нарушается важнейший принцип экономики – рыночная свобода. Фирма вынуждена принимать экономически невыгодные решения и действия.

В то же время социальная деятельность фирмы повышает ее имидж в глазах общества и в предпринимательских кругах. В стратегическом плане это создает благоприятные возможности для инвестиций и бизнеса.

Для персонала участие фирмы в благотворительной деятельности создает дополнительный фактор гордости, что положительно влияет на психологический климат и корпоративную культуру организации.

Будучи добровольной, социальная деятельность предоставляет менеджерам широкий выбор программ. Объектами социальной поддержки могут служить люди и организации культуры, спорта, образования, здравоохранения, религии и иные. Такая деятельность не требует отчета, дает неограниченное право выбора и большие возможности в получении морально-психологического удовлетворения.

Точность исполнения в профессиональной деятельности менеджера проявляется в его делах и умении распоряжаться временем.

Точность исполнения в делах означает, что менеджер в глазах партнеров и подчиненных не делит обязанности и действия на важные и второстепенные. Ведь любое из того, что может показаться второстепенным, для кого-то таким не является.

Для менеджера точность исполнения в делах означает пунктуальность, своевременное выполнение работы, прибытие на деловые встречи точно в срок, соблюдение регламента при проведении совещаний и во время публичных выступлений.

Менеджеру непозволительно выполнить какую-то работу частично, оставить какие-то пункты несделанными.

Каждый человек ценит и регулирует свое рабочее и личное время. Поэтому *точность во времени* на деловых встречах – визитная карточка менеджера, проявление его уважения к партнеру.

Мало что так роняет менеджера в глазах подчиненных и партнеров, как бессмысленное затягивание совещаний и выступлений. Как правило, это ломает планы присутствующих, заставляет их потом куда-то опаздывать и выглядеть несолидно. В этом случае он не может рассчитывать на положительный имидж.

ПЛАНИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ: СОЧЕТАНИЕ ТРУДА И ОТДЫХА

Современные менеджеры работают в условиях, когда времени катастрофически не хватает, несмотря на ненормированный рабочий день.

Состояние *цейтнота* (дефицит времени) отрицательно сказывается на эффективности работы и образе жизни менеджера. Поэтому современная теория управления разработала целое направление, позволяющее рационально использовать рабочее время руководителя – *тайм-менеджмент* (с английского «управление временем»). Управлять временем, конечно, невозможно, поэтому «тайм-менеджмент» – это образное название, это управление самим собой и своими действиями в рабочее время.

Тайм-менеджмент – это планирование и организация руководителем своего рабочего времени с целью максимально эффективного его использования.

Решить проблему нехватки времени следует с уменьшения непроизводительного потери времени. В трудовом дне менеджера можно выделить три основные группы *причин потерь времени*:

1) непрофессиональные действия руководителя в части использования своего рабочего времени;

2) не зависящие от менеджера обстоятельства, приводящие к непроизводительным потерям времени;

3) особенности личности руководителя, которые вызывают потери времени.

В первую группу причин – *непрофессиональные действия* – следует отнести неграмотную работу руководителя. Это такие причины, как:

– *Бесплановость работы*. Руководитель предпочитает решать проблемы по мере их поступления. В результате работа часто прерывается для уточнений и разъяснений. При этом отвлекаются не только исполнители, которым необходимы недостающие инструкции, но и руководители, вынужденные давать пояснения.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.