

Владимир Токарев



Статус: Опубликована



Статус: Опубликована



Статус: Опубликована



Статус: Опубликована



РУССКОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЧУДО. №25

Владимир Токарев

Русское экономическое чудо. №25

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=51937395
ISBN 9785449857354*

Аннотация

Задачи нашего журнала – способствовать развитию научного менеджмента в нашей стране, помочь начинающим и опытным предпринимателям вырваться вперед. Основная аудитория, на которую рассчитан выпуск, – это директора и предприниматели. Но он будет полезен и акционеру, и преподавателю, и студенту, и специалисту, и даже руководителю региона. Цель сборника – пригласить читателей принять участие в наших проектах.

Содержание

Аннотация	6
Краткое содержание	7
История собрания сочинений	8
1. Новый тайм-менеджмент. 6 издание	10
1. Содержание второго пятитомника	12
Содержание 6 тома	12
Содержание 7 тома	15
Содержание 8 тома	17
Содержание 9 тома	19
Содержание 10 тома	21
2. Не терзайте себя чувством вины	23
Планирование	27
Конец ознакомительного фрагмента.	30

Русское экономическое чудо. №25

Владимир Токарев

© Владимир Токарев, 2020

ISBN 978-5-4498-5735-4 (т. 25)

ISBN 978-5-0050-4999-5

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Если хотите сэкономить – скачивайте бесплатные книги

в магазине издательства Ридеро.



Рис. 1. Бесплатные книги авторов скачивайте только бесплатно. Есть крупные магазины электронных книг, которые

за бесплатные книги берут деньги.

Есть крупные магазины электронных книг, которые за бесплатные книги берут деньги. Да и «платные книги» у них стоят дороже, чем в магазине издательства Ридеро.

Аннотация

Задачи нашего журнала – способствовать развитию научного менеджмента в нашей стране, помочь начинающим и опытным предпринимателям вырваться вперед. Основная аудитория, на которую рассчитан выпуск, – это директора и предприниматели. Но он будет полезен и акционеру, и преподавателю, и студенту, и специалисту, и даже руководителю региона.

Цель сборника – пригласить читателей принять участие в наших проектах.

В этом специальном номере журнала представлено содержание уже изданных томов и два важных произведения из этих томов.

Краткое содержание

История собрания сочинений

Мой блог

1. Новый тайм-менеджмент. 6 издание

Директору, студенту, преподавателю, руководителю реги-

она

2. Как привлечь и удержать лучших

Директору, предпринимателю и акционеру, специалисту

3. Стратегия фирмы, стартапа и творческие прода-

жи

Директору, предпринимателю, специалисту, руководите-

лю региона

Приглашение в будущее

Бизнес-школа «Практика 2.0»

История собрания сочинений



Рис. 2. Первые 5 томов собрания сочинений.

Мой блог

Совсем недавно у меня появилась информация и возможность размещать свои книги в нужные рубрики (причина

проблем была в несоответствии рубрик издательства и, например, крупнейшего магазина электронных книг Литрес)¹.

Так, впервые большая серия из примерно 30 моих книг по тайм-менеджменту попала в рубрику по тайм-менеджменту (до этого все эти книги были размещены в рубрике «Просто о бизнесе»).

Но затем пришла в голову идея издать книги по менеджменту для запускающих стартап, так вышло первых 5 томов тогда еще не планируемого собрания сочинений, и они также попали в нужную рубрику – в рубрику по стартапам.

Я решил продолжить эксперимент и издал еще 5 томов уже специально для рубрики «Тайм-менеджмент». И в процессе подготовки второго пятитомника стало ясно, что издание собрания сочинений – вполне реально.

Так, из пустяка – размещения моих книг не совсем там, где их могут найти читатели (например, в первое время мои книги по менеджменту, в котором я специализируюсь, попадали на Озоне в раздел «Искусство») получилась большая работа, которая уже прошла больше половину пути – из планируемых 21 томов изданы 16.

В предыдущем номере журнала представлены первые 5 томов, в этом номере читателю предлагается содержание еще 11 томов и два отрывка из книг, которые вошли в эти тома.

¹ К сожалению, это пока трудоемкая ручная работа, когда каждую книгу размещают индивидуально туда, куда я прошу.

1. Новый тайм-менеджмент. 6 издание

Директору, студенту, преподавателю, руководителю региона

Во второй пятитомник вошли книги по новому тайм-менеджменту. Смело можно назвать это издание шестым – так как кроме серии книг по тайм-менеджменту, в него вошли серии по менеджменту эмоций и стратегии карьеры.

Почему директору?

Единственное место, где можно, не стесняясь, тренироваться практике научного менеджмента, это управляя самим собой, но с использованием современных научных подходов науки управления.

Почему студенту?

В вузе трудно научиться менеджменту, разве что теории. А менеджмент – это и наука и искусство. Вот для овладения искусством управления новый тайм-менеджмент очень пригодится.

Почему преподавателю?

Чтобы было что ответить студентам на вопрос – *Кем вы управляли, какой у вас опыт.*

Почему руководителю региона?

Вы хотите процветания вашего региона? Тогда освоите посредством ТМ менеджмент сами, это облегчит решение задачи – как сделать так, чтобы улучшить практику управления предприятиями в вашем регионе.

И каждому – поскольку никому не помешает разработать стратегию своей карьеры, технология которой представлена в этих 5 томах, и повысить свой эмоциональный интеллект, технология по этой части представлена во втором пятитомнике.

1. Содержание второго пятитомника

Содержание 6 тома



Рис. 3. Шестой том собрания сочинений автора.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Как разобраться с делами. Часть 1.

Практикум

Книга 1. Тайм-менеджмент

Введение

1. Тайм-менеджмент: как повысить производительность в несколько раз

1. Научный метод – «предпринимательский подход ко времени»

2. Управление временем – «как взять время в кредит»

3. Экономические законы в тайм-менеджменте – «стратегии времени»

4. Расчет «точки безубыточности» – «не учет, а расчет времени»!

5. Система учета времени А. Любищева – «управленческий учет времени»

2. Задание практикума по тайм-менеджменту

Научный метод

Книга 2. Как повысить эмоциональный интеллект, чтобы преуспеть.

Практикум

1. Менеджмент и психология

Мой блог

2. Как не обижаться

Модель Ю. Орлова

3. Не терзайте себя чувством вины

Ситуационная оргструктура

4. Не нужно стыдиться

Человек нравственный

Книга 3. Стратегия новой карьеры

Практикум

Предисловие

Выпуск №1

Описание 1 этапа

...

4. Пример выполнения 1 этапа

...

Приложение: Если вы строите свою вторую карье-

ру

Выпуск №2 – Описание 2 этапа

Пример выполнения 2 этапа

Вопросы и ответы при работе над 2 этапом

Выпуск №3 – описание 3 этапа

Задание на 3 месяц

Пример выполнения 3 этапа

Вопросы-ответы при работе над 3 этапом

Выпуск 1. Стратегическая экспресс-диагностика

новой карьеры

1. Как устроен алгоритм разработки стратегии

2. Немного теории

3. Формы для заполнения

Пример выполнения 1 этапа

Содержание 7 тома



Рис. 4. Седьмой том собрания сочинений автора.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Книга 1. Как разобраться с делами. Часть 2.

Глава 1. Результативное личное планирование

Задание к первой главе

Глава 2. Организация и контроль

Глава 3. Персональная лаборатория для испытания

новых инструментов управления

Книга 2. Менеджмент эмоций. Часть 2.

1. Как стать бесстрашным

Новая модель

2. Как перестать ревновать

Управление ревностью

3. Стресс и депрессия

Когнитивный подход

Книга 3. Стратегические секреты консультанта.

Часть 1

Предисловие

Вместо введения: Выживать или побеждать?

Что такое стратегия

Приложения

Книга 4. Стратегия новой карьеры

Предисловия

Три книги под одной обложкой

1. Стратегия новой карьеры – вып. 4.

Пример выполнения 4 этапа

2. Стратегия новой карьеры – вып. 5.

Жизненная стратегия творческой личности – продолже-

ние

3. Стратегическая экспресс-диагностика новой ка-

рьеры – 2

Пример выполнения 2 этапа СЭД/Пример выполнения
5 этапа

Приглашение в будущее

Практикум по новому тайм-менеджменту

Содержание 8 тома



Рис. 5. Восьмой том собрания сочинений автора.

Книга 1. Развитие творческих способностей

Принятие решений – генерация идей

1. Управление творческой составляющей

2. Юмор и творчество

Книга 2. Черпайте эмоциональный интеллект

в сказках для топ-менеджеров

Сказка о мертвой царевне и о семи богатырях

А.С.Пушкин

Руслан и Людмила

А.С.Пушкин

Что дальше?

Книга 3. Стратегия новой карьеры

ТРИ КНИГИ ПОД ОДНОЙ ОБЛОЖКОЙ

Предисловия

1. Стратегия новой карьеры – вып.9.

Немного теории

2. Стратегия новой карьеры – вып. 10.

Управление изменениями – это просто!

Жизненная стратегия творческой личности. Окончание.

3. Стратегическая экспресс-диагностика новой карьеры – 5

Пример к стратегии новой карьеры – вып. 9

Пример к стратегии новой карьеры – вып. 10

Содержание 9 тома



Рис. 6. Девятый том собрания сочинений автора.

Книга 1. «Тренировка памяти и умения слушать»

1. Тренировка памяти для себя

Модель Карнеги

2. Персональный менеджмент как менеджмент-тренажер

Коммуникация – «Вы меня поняли?»

Умение слушать – «Делаем вид, что слушаем, чтобы профессор не обиделся»

3. Личная лаборатория для апробации новых инструментов

Задание на развитие навыков правильного слушания и эффективного запоминания

Книга 2. Как отражать оскорбления и управлять гневом

1. Как управлять эмоцией оскорбления

Задание

2. Управление гневом. Часть 1

3. Управление гневом. Часть 2

4. Управление гневом. Часть 3

Задание

Книга 3. Стратегические секреты консультанта. Часть 3

Предисловие

Управление изменениями

Как подготовить консультанта по теме стратегического менеджмента

Книга 4. SWOT-анализ новой карьеры – 8

Предисловия

Стратегия творческой личности

Стратегическая экспресс-диагностика новой карьеры – 4

Пример выполнения 8 этапа/Пример выполнения 4 эта-

па СЭД

Журнал «Тайм-менеджмент»

30 полезных инструкций

Содержание 10 тома



Рис. 7. Десятый том собрания сочинений автора.

Приключения одной книги

Книга 1. Развитие творческих способностей

Принятие решений – генерация идей

1. Управление творческой составляющей

2. Юмор и творчество

Книга 2. Черпайте эмоциональный интеллект

в сказках для топ-менеджеров

Сказка о мертвой царевне и о семи богатырях

А.С.Пушкин

Руслан и Людмила

А.С.Пушкин

Что дальше?

Книга 3. Стратегия новой карьеры

ТРИ КНИГИ ПОД ОДНОЙ ОБЛОЖКОЙ

Предисловия

1. Стратегия новой карьеры – вып.9.

Немного теории

2. Стратегия новой карьеры – вып. 10.

Управление изменениями – это просто!

Жизненная стратегия творческой личности. Окончание.

3. Стратегическая экспресс-диагностика новой карьеры – 5

Пример к стратегии новой карьеры – вып. 9

Пример к стратегии новой карьеры – вып. 10

2. Не терзайте себя чувством вины



Рис. 8. Еще одна эмоция «в розницу».

Зачастую эмоции мешают руководителям принимать взвешенные решения. Например, руководитель, в гневе, может наломать дров, потерять ценного сотрудника и др.

В то время как умение управлять эмоциями, напротив, может способствовать улучшению практики менеджмента.

А неудовлетворительное состояние с практикой менеджмента в большинстве предприятий – главная причина нашего экономического отставания.

Появление модной ныне концепции эмоционального интеллекта (EI) явилось в определенной степени как результат исследования успешности руководителей, как выяснилось, умеющих лучше других понимать свои и чужие эмоции, использовать умения управлять ими для решения, в частности, задач управления.

Вопросами эмоций занимается психология. Однако появление концепции эмоционального интеллекта – это, скорее, прикладное исследование, самостоятельная ветвь, имеющее практическую направленность, например, для самообразования в целях развития успешной карьеры.

В то же время, недостаточно известной в мире (судя по отсутствию ссылок у западных авторов) является концепция управления эмоциями российского исследователя Ю.М. Орлова. (к слову, также малоизвестная в мире его концепция ненасильственного воспитания силы воли – так, в известном бестселлере по силе воли американского автора Келли МакГонигал его работы даже не упоминаются).

По моему мнению, в целом его модель является противоположной концепции эмоционального интеллекта, поскольку предполагает, что любой человек может овладеть управ-

лением своих эмоций, опираясь на когнитивный подход, использованный этим автором, и, таким образом, стать, через обучение, человеком с высоким коэффициентом EI.

Мне представляется, что теория менеджмента должна быть полезна обогатена результатами исследований Ю. Орлова, которые не только не устарели, но находятся, по моему мнению, далеко впереди многих известных западных концепций, в частности концепции эмоционального интеллекта.

Предполагаю, что проблема такого обогащения носит в большей мере технический характер. Так, главная книга Ю. Орлова, специально написанная для учащихся школ и изданная еще в 1991 году имела огромный по нынешним меркам тираж в 247 000 экземпляров, но в учебниках по общему менеджменту имя российского психолога мне не встречалось. Я это связываю, в первую очередь, с описательной формой изложения моделей Ю. Орловым в его книгах, трудно воспринимаемых в наше быстрое время.

Мне представляется, что использование понятных менеджерам управленческих алгоритмов могло бы значительно продвинуть практическое применение моделей Ю. Орлова для мотивации, преодоления сопротивления изменениям, повышения эффективности коммуникации в коммерческой компании.

Это может дать очень много:

– персональный менеджмент позволяет значительно повысить эффективность работы руководителя. Например, ис-

пользование научного метода зачастую позволяет повысить личную производительность труда в разы. Однако использовать достижения современного тайм-менеджмента практически невозможно, не научившись управлять своей психологической компонентой – см. Персональный менеджмент. что это?

– персональный менеджмент можно использовать как менеджмент-тренажер, тренируя использование функций управления в своей повседневной деятельности, тренируясь, например, преодолевать сопротивление переменам сначала при преодолении своей лени,

– а непосредственно овладение менеджментом эмоций на основе моделей Ю. Орлова, позволит любому руководителю повысить эффективность своих коммуникаций со своими партнерами, акционерами, подчиненными,

– и, наконец, знание того, как человек управляет собой, позволит значительно продвинуться в использовании новой концепции управления персоналом, когда человек рассматривается как неуправляемая переменная организации, которую нужно изучать и приспосабливаться к ней.

Это уже достаточно большой перечень практической пользы для руководителя от умения управлять эмоциями, а если еще учесть огромный спектр физических страданий (иногда с непоправимыми последствиями для человека), который могут приносить глубокие переживания чувства вины, обиды, то ценность рассмотрения данной темы переоце-

нить невозможно.

Чувство вины: управление с помощью контролируемой обиды

Несколько вводных замечаний: обиду человек может испытывать в отношении близких к нему людей. Это могут быть члены семьи, близкие друзья, члены команды, сослуживцы, с которыми сложились близкие отношения, и даже хорошие знакомые через интернет, с кем сложились доверительные отношения.

Что касается чувства вины – то это может быть индуцированное чувство со стороны того, кто обижается, а также чувство вины при невыполнении каких-то требований или взятых на себя обязательств (указаний родителей, выполнения задания в срок и пр.)

Поскольку в небольшой статье трудно рассмотреть все аспекты вины, ниже мы акцентируем внимание на чувстве вины, вызванной обижающим человеком.

Планирование, контроль, мотивация, организация, коммуникация и принятие решений в процессе обиды

Планирование

При планировании нужно ответить на 3 вопроса:

– Где мы находимся? – Куда собираемся двигаться? – Как мы собираемся достичь намеченной цели?

Чтобы разобраться в сложной технологии управления

эмоциями, рассмотрим условный крайне упрощенный пример (единственный упрек, который я готов принять при рассмотрении представленной ниже ситуации, – что пример недостаточно простой).

Подчиненный (пусть его зовут Иван) не выполнил некоторую задачу в срок. Но виноваты в этом, по его мнению, хорошие знакомые по подразделению Петр и Фрося, которые не выполнили свои части задания в срок, от которых зависело выполнение задачи Иваном.

Однако, когда Иван получил нагоняй от руководителя, ни Петр ни Фрося не сказали, что истинные виноватые в произошедшем они, Иван же не стал указывать на своих хороших приятелей, но обиделся на них. Петр и Фрося, в результате, испытали чувство вины.

Как, согласно модели Ю. Орлова, развивается чувство обиды (продолжим наш условный пример, ограничившись пока только поведением Петра, к Фросе вернемся при рассмотрении функции организации):

Иван строит в своем сознании программу поведения Петра для такого рода ситуации. По сути, он планирует поведение Петра —

Петр должен, будучи истинным виноватым (исходная ситуация), сказать об этом руководителю (конечная ситуация, которая, по мнению Ивана, должна быть достигнута).

Петр может это сделать до того, как руководитель придет с нагоняем, так и во время или после выговаривания Ивану

за невыполненную им в срок задачу (это ответ на вопрос – как Петр должен попасть в конечную ситуацию).

Однако, планирование наблюдается не только со стороны того, кто обижается.

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.