

Jak se usadil pojem „time management“ definitivně v České republice?

Nejpravděpodobnějším původcem tohoto pojmu u nás se jeví holandská firma majitele Clause Mollera, nazvaná TMI, což znamenalo „Time Management International“. Na začátku 90. let pronikala na český trh se svými bohatě členěnými „dířmi“, tedy papírovými plánovacími systémy v kroužkové vazbě, nazvanými též TMI. Tyto plánovací systémy představovaly podle mého názoru dobrý standard třetí generace. Jeden exemplář mám i ve svém archivu.

Možná někomu připadne zvláštní, jak se mohly na českém trhu prosadit plánovací systémy v ceně cca 3500 korun za kus, když veškeré tehdejší velké díře české výroby měly cenu o dva řády nižší (tj. v desetikorunách za kus) a když už běžely kurzy osobního informačního systému s prvky čtvrté generace.

Těžko soudit. V tomto jednotlivém případě budu já těžko nezávislým soudcem.

Ale v jiných oblastech duševního know-how se v devadesátých letech nejednou opakovala stejná písnička. Stejně typické případy tohoto typu: Významné bohaté velké české firmě, která chtěla své zaměstnance vzdělávat v nějakém duševním know-how, anebo prostě koupit jiné zboží či službu, nabídla řešení jednak chytrá česká firma, jednak mocná zahraniční firma. Ve výběrovém řízení proti sobě stál chytrý domácí projekt s cenou v řádu statisíců korun – a zahraniční projekt srovnatelného rozsahu v řádu desítek milionů korun.

Vyhrál ten zahraniční. Zasněžení manažeri clientské firmy se mi nejednou na jiných mých kurzech mezi čtyřma očima svěřovali, že zahraniční firma za přijetí svého projektu nabízela rozhodujícím manažerům té velké české firmy úplatkovprovize, většinou ve výši kolem 10 procent z celkové ceny zakázky.

Obdobné stesky se mnohokrát opakovaly ze strany manažerů a majitelů

různých firem různých oborů ohledně různých výrobků a služeb na mých **kurzech obchodních a prodejních dovedností**. Oni poražení čeští nabízitelé mi často mezi čtyřma očima podrobně líčili, jak si tuto částku rozdělávala v české odběratelské firmě klika zaměstnanců začínající u generálního ředitele, pokračující odborným ředitelem a končící třeba u referenta. „Jak máme té korupci poctivě čelit?“ ptali se mne zoufale a s beznadějí v hlase; mnohokrát na různých místech naší země.

A když se v takové významné české clientské firmě našli zaměstnanci, kteří byli náhodou absolventi obojího, tedy příjemci českého i zahraničního know-how, zboží či služeb, a mohli porovnávat, byli drsně nuceni k mlčenlivosti (pod hrozbou vyhození z práce), aby nikde veřejně neprohlásili, že to zahraniční know-how není zase až tak stokrát lepší než české, když už je stokrát dražší. Kdo by se nechal za pár slov pravdy vyhodit, že? Přičemž jakékoliv důkazy nekalosti či korupce byly samozřejmě důsledně skrývány.

Netvrdím na tomto místě nic, jen vyzývám vážené čtenáře, ať si názor udělá každý sám.

Takže – na začátku devadesátých let stál v České republice proti sobě na jedné straně skromný a neokázalý grubrovský „osobní informační systém“, a na druhé straně „úžasný západní time management“. Když k situaci připočítáte zvláštní český předsudek typu „zahraniční je automaticky lepší než domácí“, dá se snadno odvodit, který pojem pro jedno a totéž know-how nakonec převládl. Proto i já jsem začal používat zobecněný pojem „time management“. Pro názvy kurzů se stejným obsahem, jaký byl pod dřívějším názvem „osobní informační systém“. I pro název této knihy, jejíž čtvrté aktualizované vydání máte, milí čtenáři, nyní ve vlastních rukou.

Nabízím tedy už řadu let time management. Nebo „český time management“, který dosud stál mimo tradiční zahraniční řadu čtyř generací. Abych jej mohl nabídnout s čistým svědomím, snažím se především celým svým životem dokazovat, že toho stihnu více než jiní za deset životů. Dá se jistě vystopovat a u více než tisíce mých žáků i doložit na jejich poznámkách a zápiscích, že řadu prvků toho, co se v zahraničí nazývalo „čtvrtá generace time managementu“, jsem zařadil do svých kurzů i dříve, nezávisle na zahraničních školách. Ani jsem na těch zahraničních školách závislý být nemohl; jednak jsem ty prvky zařadil dříve, než vyšla první vydání rozhodujících knih o zahraniční čtvrté generaci time managementu

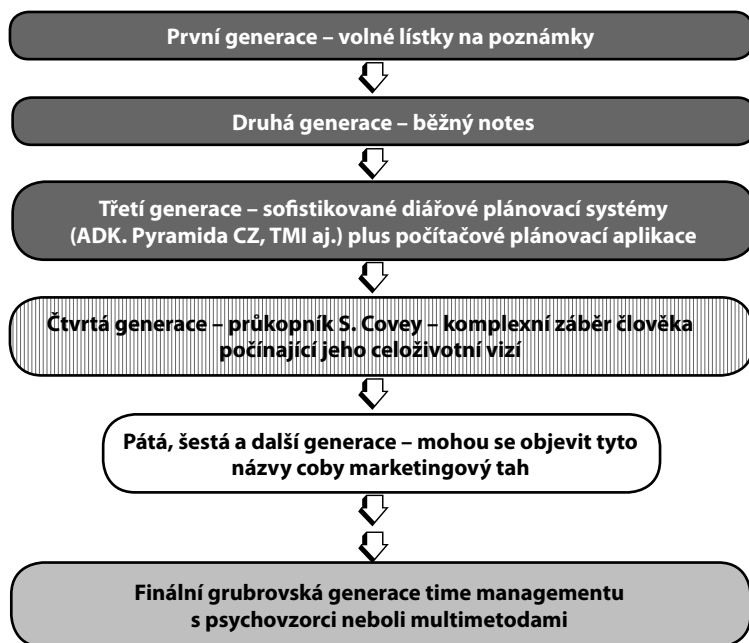
(viz dříve Schéma 3), jednak tyto knihy byly u nás nedostupné (byla to odsuzovaná a zakazovaná „buržoazní pavěda“).

Proč o tom píšu? Že už je totalita dávno pryč? Podle mne – pokud se průměrné zahraniční know-how prosazuje lépe a stokrát dráže než lepší české (a český podíl na podnikání tkví převážně v „montování“), tak určitý typ totality stále trvá. A informací o tom mám spoustu i ze žhavé současnosti.

Po roce 2010 se vykristalovalo logické odůvodnění, proč mohu své know-how nazývat „time management finální generace“ (viz opět [6]).

V malých a středních soukromých firmách na tato fakta a na můj životopis většinou velmi dobře slyší, když se zajímají o kurzy time managementu. Ve velkých firmách a v institucích, kdy objednávatel osoba (vzdělávací manažer) není přímo závislá na skutečném nejmodernějším vyškolení zaměstnanců a na jejich úspěchu v time managementu – tam na to slyší... jak kdy (viz též Schéma 4).

Schéma 4 – Generace time managementu



Nová věda beneopedie – též o čase

Je zřejmé, že ani nyní mne nepřešla chuť ukázat světu, že český člověk může občas i světové špičce ukázat záda. Pokusím se časem proslavit několik důležitých pojmů, které mají v této knížce od třetího vydání výše svou světovou premiéru. Tedy – měly ji ve třetím vydání v základní podobě, nyní je to ještě poněkud vylepšeno a rozvinuto. Pokusím se dát **system** tomu, co v zahraničí zatím existuje jako pouhý shluk bez řádu a bez klasifikace.

Jak bylo již napsáno výše, v době psaní těchto řádků uplynulo více než třicet let do doby, kdy vznikla a začala se prudce popularizovat, proslavovat moje odborná disciplína „techniky duševní práce“, později nazvaná „beneopedie“. Výše bylo uvedeno, že tato disciplína i její jednotlivé entity (= jednotlivé techniky) měly všechny potřebné atributy vědy a splnily i nároky seriózního vzniku, jen název měly (věda i ty entity) poněkud nešťastný, poněkud neodborný, možná i poněkud těžkopádný. Nicméně proslavený. Pojem „techniky duševní práce“ tedy nadále zůstává, názvy „jak dobře mluvit“, „jak efektivně vést diář“ atp. také zůstávají, ale dostávají tímto nové slušivé kabáty. Proslavenost zde je, nová image právě přichází.

Dosavadní věda „techniky duševní práce“ nechť se od nynějška nazývá též „**beneopedie**“.

Její subvěda o tom, jak efektivně přijímat informace, nechť se nazývá též „**perceptopedie**“. Subvědy o tom, jak uchovávat a zpracovávat informace, nechť se nazývají „**memoropedie**“ a „**cogitopedie**“. Jsou o tom, jak si správně pamatovat a jak správně myslet. Subvěda o tom, jak správně informace vydávat, nechť se nazývá „**expresopedie**“. Ano, expresopedie je souhrnně o tom, jak dobře ovládat presentation skills, negotiation excellence, leadership nebo třeba herectví – a představte si zde **všechny** další a další názvy, které mají něco společného s výdejem informací člověka