

khủng hoảng hiện tại thuộc Phần tư thứ nhất và thứ ba.

Hơn nữa, thế hệ quản lý thứ ba không nói gì về việc quản lý các vai trò một cách cân đối. Nó thiếu tính hiện thực, tạo ra xu hướng quá tải trong công việc hàng ngày, gây tâm lý khó chịu và đôi lúc buông xuôi, muốn vứt bỏ luôn cả kế hoạch để trốn về Phần tư thứ tư. Và một khi tiêu điểm của thế hệ này là tính hiệu quả thì nó có xu hướng gây căng thẳng cho các mối quan hệ hơn là xây dựng chúng.

Trong khi cả ba thế hệ lý thuyết quản trị thời gian đều công nhận giá trị của một số loại công cụ quản lý, thì không có lý thuyết nào tạo ra công cụ giúp cho con người sống có trọng tâm, nghĩa là sống theo Phần tư thứ hai. Các ghi chú và bảng danh sách “những việc cần làm ngay” của thế hệ thứ nhất không mang lại điều gì khác ngoài việc giúp lưu giữ những việc cần thực hiện để chúng ta không quên. Các cuốn sổ ghi các cuộc hẹn, lịch làm việc cũng chỉ là nơi ghi lại những cam kết tương lai, để chúng ta biết sẽ có mặt ở đâu và vào lúc nào như đã định trước.

Ngay cả thế hệ quản trị thứ ba, với một đội ngũ hùng hậu các nhà lập kế hoạch và vô số tài liệu tham khảo, cũng chủ yếu tập trung vào việc chọn ưu tiên và lập kế hoạch cho các hoạt động thuộc các Phần tư thứ nhất và thứ ba mà thôi. Mặc dù nhiều chuyên gia đào tạo và tư vấn thừa nhận giá trị của các hoạt động thuộc Phần tư thứ hai, những công cụ lập kế hoạch hiện có của thế hệ thứ ba cũng không giúp được gì cho việc tổ chức và thực hiện những hoạt động này.

Do mỗi thế hệ quản trị thời gian đều được xây dựng trên cơ sở các thế hệ trước đó, nên các điểm mạnh và một số công cụ của ba thế hệ trước có thể được dùng làm