

## Тайм-менеджмент в условиях организаций закрытого типа

Научный руководитель – Грошева Любовь Игоревна

*Голосов Равиль Геннадьевич*

*Студент (специалист)*

Тюменское высшее военно-инженерное командное училище (военный институт) имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова, Гуманитарных наук, Тюмень, Россия  
*E-mail: Golos1687@rambler.ru*

В современном представлении тайм-менеджмент представляет собой систему методов, ориентирующих на временное ограничение выполнения определённых задач, а также распределение их в течение рабочего дня согласно сложности и приоритетности [2, с. 83]. Тем самым данная технология в теории не имеет ограничений и может быть применена относительно любого аспекта жизни и трудовой деятельности человека. Практическая реализация базовых принципов самоменеджмента представляет собой комплексную и поэтапную работу, которая в ряде случаев встречает внутреннее и внешнее сопротивление: со стороны самого человека и со стороны его ближайшего окружения.

Теории абсолютного управления временем проявились в работах ряда практикующих тренеров и исследователей теории управления, таких как Г.А. Архангельского, И.Л. Добротворского, П. Друкера, П.М. Керженцева, Д.Френсиса и других [1, с. 59]. Однако подходы к базовым задачам самоменеджмента имели ряд концептуальных различий. Согласно базовым акцентам теорий представленных авторов, было проведено исследование на базе Тюменского ВВИКУ, охватившего 407 человек посредством анкетирования и 43 человека посредством фокус-групп (8 групп по 5-6 человек).

Исследование позволило прийти к выводу, что тайм-менеджмент позиционируется молодыми людьми как способность разграничивать задачи во временных и пространственных условиях. Ограничение времени на выполнение ряда задач на практике встречает значительные трудности. 49 % опрошенных отмечают, что чёткое планирование дня, даже при условии наличия графика в образовательной организации закрытого типа не представляется возможным. 17,8 % в качестве причин указали возникновение внешних непредвиденных обстоятельств в виде случайных происшествий, субъективных планов руководящего состава, а также «случайных неудач». В рамках фокус-групп было выяснено, что к данной категории были отнесены: получение внеплановой негативной оценки, неудачи в выполнении заданий, вредительство со стороны коллег. 34,9 % курсантов отметили невозможность планирования по субъективным причинам, обусловленным темпераментом, привычками и личными предпочтениями. Более половины опрошенных высказались за необходимость оставлять достаточное время на удовольствия и отдых, не ограниченный рамками плана. При этом, в 28,1 % случаев курсанты делали акцент на угнетённое состояние ввиду наличия такого плана. Беседа с обучающимися показала, что строгое планирование вызывает оппортунистическое настроение, а в отдельных случаях - рестриктивные формы поведения. При этом, несмотря на осознание молодыми людьми объективного вреда подобных действий, каждый третий хотя бы раз в течение полугода обращался к методу занижения своей работоспособности. Сопrotивляемость внешнему давлению в целом характерна для большинства молодёжи, однако модальность подобных мер представляет собой угрозу недостаточного раскрытия человеческого и интеллектуального потенциала.

Следует отметить, что 41,5 % признают самоорганизацию как необходимый инструмент высвобождения времени на отдых и личные надобности. Половина опрошенных отметила, что время на личные нужды зачастую используется неэффективно по двум причинам:

необходимость выполнять незавершённые дела трудового дня, и потеря времени, связанная с осознанием желаемой формы отдыха. Таким образом, опасность недостаточного внимания к самоорганизации может являться причиной высокой утомляемости обучающихся и низкой удовлетворённости процессом обучения.

Среди тех, кто пытался изменить свой график согласно методам тайм-менеджмента, предложенным авторами для сравнения эффективности труда и удовлетворённости работой, 14,8 % позиционировали свою новую форму жизнеустройства как успешную, и признали технологию революционной в отношении достигательной стратегии поведения. Однако вместе с тем у 9 % курсантов подбор системы самоорганизации осуществлялся достаточно проблематично, а используемые технологии не давали регистрируемых изменений. В качестве причин, послуживших указанному результату были высказаны внешние обстоятельства и невозможность планирования рабочего времени для отдельных категорий молодёжи.

В результате исследования были выявлены особенности развития навыков самоорганизации курсантов в условиях образовательного процесса организации закрытого типа.

Формирование устойчивых способностей и стремления к планированию рабочего времени во многом зависит от общих установок в коллективе. При большей плотности коммуникаций один успешный пример применения тайм-менеджмента формирует своеобразную «точку роста» и производит революционные, скачкообразные изменения в образе жизни коллектива. Низкая плотность коммуникаций напротив блокирует транслирование даже массового и длительного проявления успешного применения методик.

Отношение к самоорганизации как к саможестокости в среднем сформировано у трети исследуемых. В качестве аргументации подобного отношения приводились образы успешных людей из средств массовой информации, в особенности представителей сообществ Интернет-сетей. Ряд молодых людей в своей аргументации опирался на истории успеха знакомых и известных личностей, однако более подробные беседы показали недостаточную информированность о предпринятых этими людьми мерах.

Достижительные стратегии в отдельных случаях подавлялись либо прямым воздействием внешней среды, либо внутренним подавлением потенциала. Подобная тенденция, вероятно, связана с отсутствием адекватного восприятия успехов и достижений окружающей средой. Опасение зависти и целенаправленного вредительства, хотя зафиксированы в малом объёме (не более 10 %), могут являться скрытым мотивом отказа от реализации самоорганизационных практик.

Таким образом, использование тайм-менеджмента как качественно нового инструмента саморазвития, позволяющего совершить резкий переход от низкой интенсивности труда к высокой плотности выполняемых задач встречает внешнее и внутреннее сопротивление среды. Однако необходимость формирования навыков самоорганизации обусловлена не только особенностями отработки индивидуальных навыков, но и качеством внешнего окружения, включающего командный состав как среди офицеров, так и среди руководителей-курсантов.

### Источники и литература

- 1) Сапрунова Д. С. Тайм-менеджмент как инструмент управления временем специалистов творческих профессий // Развитие общественных наук российскими студентами. 2017. №1.
- 2) Скрипниченко Л.С., Юркова И.Г. Организационное поведение. – Краснодар: Кубанский гос. Ун-т, 2015.