

Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2014. 125 с.

3. Ковалевич М.С. Профессиоведческая и психологическая поддержка старшеклассника: учеб.-метод. пособ.; Брест. гос. ун-т имени А.С. Пушкина. Брест: Изд-во БрГУ, 2008. 98 с.

4. Щербакова Т.В. Особенности профессионального самоопределения старших школьников // Концепт. 2015. № 1 С. 186 – 190.

DOI: 10.30888/978-5-6041451-4-2.2.43

**ДЕФИЦИТ ВРЕМЕНИ КАК ПРЕДИКТОР
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ И РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ У
ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

М.Ю. Широкая

Аннотация. Представлены результаты эмпирического исследования, проведенного в одной промышленной организации; рассмотрены взаимосвязи дефицита времени с показателями удовлетворенности трудом; показано, как профессиональная специфика обуславливает особенности удовлетворенность трудом и временными ресурсами.

Ключевые слова: дефицит времени, тайм синдром, субъективная оценка времени, удовлетворенность трудом, профессиональные группы.

**DEFICIENCY OF TIME AS A PREDICTOR OF SATISFACTION WITH
LABOR AND WORKING TIME IN PERSONNEL OF INDUSTRIAL
ORGANIZATION**

M.Yu. Shirokaya

Annotation. The results of an empirical study conducted in one industrial organization are presented; interrelations of the time deficit with indicators of job satisfaction; It shows how professional specifics determine the characteristics of satisfaction with work and time resources.

Key words: time deficit, time syndrome, subjective time evaluation, job satisfaction, professional groups.

Изучение временной организации деятельности является актуальной темой психологии труда и организационной психологии и имеет высокий потенциал повышения эффективности деятельности персонала организации и использования рабочего времени, и удовлетворенности трудом (Харченко К.В., 2009). Для того чтобы все успеть в установленные сроки, профессионалу нужно научиться правильно планировать и использовать имеющиеся у него временные ресурсы. Тайм-менеджмент как система эффективного планирования, организации, использования и управления рабочим временем способствует оптимизации и повышению эффективности трат временных ресурсов персонала и временной компетентности персонала (Архангельский Г.А., 2010; Болотова А.К., 2006; Водопьянова Н.Е., 2013; Мищенко Е.С., Дубровская Н.В., 2012). Однако профессиональная специфика и другие объективные факторы, задающие специфику временной организации труда, требуют «точечного» определения требований к эффективному распределению временных ресурсов в разных организационных структурах.

Если же требования, предъявляемые работнику, превышают его возможности, то возникает объективный дефицит времени (Завалишина Д.Н., 1977). Дефицит времени как объект изучения организационной психологии и психологии труда чаще всего рассматривается в профессиях, связанных со сложной операторской деятельностью, там, где существуют жесткие требования к безопасности труда, где ошибки временной перцепции могут привести к человеческим потерям или непоправимой технической ошибке (Завалишина Д.Н., 1977; Пчелинов А.Ф., 1993).

На современном этапе развития общества в современных российских организациях зачастую требования к использованию временных ресурсов, обусловленные насыщенностью и интенсивностью профессиональных задач, инновационными преобразованиями, требованиями к повышению эффективности и конкурентоспособности, финансовой прибыли организации и т.п., создают ситуацию, когда дефицит времени становится для профессионала перманентным явлением. Объективный дефицит рабочего времени как определенные усложненные условия выполнения

деятельности сопровождается осознанным негативным переживанием нехватки времени, что не может не отразиться на удовлетворенности трудом у персонала организации.

Удовлетворенность трудом представляет собой определенную систему показателей или факторов, которые в совокупности определяют общую удовлетворенность трудом (Батаршев А.В., 2002; Егоршин А.П., 2006; Хагур Ф.Р., 2011; Харченко К.В., 2009). Причем, в разных организациях выраженность и приоритетность тех или иных показателей удовлетворенности может быть разной в зависимости от организационной специфики.

Целью нашего исследования являлось изучение удовлетворенности трудом и рабочим временем при выраженном дефиците времени у персонала конкретной конкурентоспособной промышленной организации г. Москвы.

Гипотезы: 1. Такая объективная характеристика профессиональной деятельности, как дефицит времени, может выступать предиктором трансформации удовлетворенности трудом и рабочим временем у персонала. 2. Особенности переживания рабочего времени как дефицитного находятся в зависимости от специфики профессиональной деятельности.

Для реализации поставленных задач были использованы следующие методики. 1. Профессиографическая анкета. 2. Методика «Тайм-синдром менеджера» (Н.Е. Водопьянова, 2013). 3. Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батрашев, 2002).

Статистическая обработка проводилась при помощи SPSS, 21 версия.

В качестве объекта исследования были выбраны профессиональные группы – менеджеры (25 человека, руководители среднего звена, средний возраст 39 ($\sigma=7$) лет, общий стаж работы 18 ($\sigma=7$) лет) и бухгалтеры (23 человека, 34 ($\sigma=7$) года и 13 ($\sigma=7$) лет соответственно), отличающиеся и профессиональными задачами, и спецификой организации рабочего времени.

Качественный профессиографический анализ труда и использования рабочего времени показал, что реальный объем рабочего времени профессионалов превышает установленный. Так,

продолжительность ежедневной работы в группе менеджеров составляет около 8 часов у 80 % респондентов, а у 20 % – до 10 часов; при этом 33 % работают в выходные и праздничные дни. В группе бухгалтеров соответственно – около 8 часов у 58 % респондентов, а у 42 % – до 10 часов; 50 % работают в выходные и праздничные дни. Таким образом, у персонала был выявлен объективный дефицит времени – хроническая нехватка времени на выполнение профессиональных задач непосредственно на рабочих местах предприятия.

Дефицит времени у профессионалов обнаруживается и по показателям субъективной оценки реального и желаемого (идеального) времени работы и жизни (ее количественный показатель).

Таблица 1 – Корреляционные связи показателей тайм синдрома и удовлетворенности трудом в группах менеджеров и бухгалтеров

Показатели тайм синдрома и субъективной оценки времени	Показатели удовлетворенности трудом	Z - критерий
Группа менеджеров (n=25)		
Продуктивность использования времени на работе	Интерес к работе	0,385 (тенденция)
	Удовлетворенность достижениями	0,603**
	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0,476*
	Общая удовлетворенность трудом	0,382 (тенденция)
Переживание дискретности времени	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0,436*
	Удовлетворенность условиями	0,426*
Зависимость от работы	Интерес к работе	-0,39*
Интегральный балл тайм-синдрома	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0,47*
Время рабочее идеальное	Удовлетворенность профессиональными достижениями	0,603**

Группа бухгалтеров (n=23)		
Продуктивность использования времени на работе	Интерес к работе	-0,435*
Переживание дискретности времени	Удовлетворенность профессиональными достижениями	-0,675**
Давление времени		-0,675**
Напряженность переживания дефицита времени	Предпочтение работы высокому заработку	0,451*
Зависимость от работы	Уровень притязания	0,422*

Субъективная оценка времени реального и идеального показывает то, как человек распределяет и тратит свои временные ресурсы на выполнение актуальных дел. Значительное «увеличение» суток означает одновременное выполнение многочисленных дел, насыщенность жизни и деятельности.

В нашем исследовании также обнаружено значительное «увеличение» времени в сутках у менеджеров (реальное время – 34 ч., идеальное – 35 ч.) и бухгалтеров (37 ч. и 40 ч. соответственно).

Кроме разной субъективной оценки времени жизнедеятельности у группы менеджеров выше уровень профессиональных притязаний ($p=0,016$) и показатель тайм-синдрома – зависимость от работы ($p=0,05$), т.е. работа у менеджеров занимает более значительное место в жизни, чем у бухгалтеров.

При выраженном дефиците времени у обеих групп более «дефицитно» время – время, которого не хватает для выполнения трудовых задач на рабочем месте, – у менеджеров, что и формирует у них «зависимость от работы».

Разные профессиональные группы с достаточно выраженной спецификой труда обнаружили связь переживания дефицита времени (тайм-синдрома), с определенными показателями удовлетворенности трудом (таблица 1).

У группы менеджеров важным показателем, играющим существенную роль в регуляции профессиональной деятельности и сильнее других показателей тайм-синдрома связанным с удовлетворенностью трудом, является «продуктивность использования рабочего времени» как проявление специфики труда, когда умение

организовывать и управлять своим временем и временем своих сотрудников, становится профессиональной задачей, обеспечивающей производительность всего предприятия. В данной группе обнаруживается связь показателя тайм-синдрома «зависимость от работы» с показателем удовлетворенности труда: при повышении «зависимости от работы» снижается интерес к работе (таблица 1).

У группы бухгалтеров также выражено эмоциональное переживание давления времени, а все показатели тайм-синдрома так или иначе взаимосвязаны с показателями удовлетворенности трудом. Важной является обратная связь напряженности переживания времени при его дефиците с показателем предпочтения работы в данной организации высокому заработку: наличие и переживание дефицита рабочего времени является предиктором трансформации «организационного патриотизма» как одного из показателей удовлетворенности трудом. Стремление к профессиональным достижениям (уровень притязания) связан в этой группе с показателем зависимости от работы: при возрастании стремления к профессиональной реализации ограниченность времени становится для них стресс-фактором (таблица 1).

Выявленный на конкретном промышленном предприятии дефицит времени, как объективная характеристика труда, выступает предиктором трансформации системы показателей удовлетворенности трудом: в группе менеджеров – удовлетворенности взаимоотношениями, условий труда и достижений, уровня притязания и интереса к работе; в группе бухгалтеров – удовлетворенности профессиональными достижениями, интереса к работе и уровня притязания. Таким образом, особенности переживания рабочего времени как дефицитного различаются в зависимости от специфики профессиональной деятельности.

Кроме этого, исследование явилось демонстрацией актуальности дифференцированного подхода к подбору психологических программ обучения персонала разных профессиональных групп планированию, организации и управления своим рабочим временем (тайм-менеджмент).

Библиографический список

1. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений. М.: Альпина Паблишер, 2010. 210 с.
2. Батаршев А.В. Интегральная удовлетворенность трудом // Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. С. 470 –473.
3. Болотова А.К. Психология организации времени. Учебное пособие. М.: Аспект Пресс, 2006. 254 с.
4. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Издательский дом «Питер», 2013. 402 с.
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. М.: ИНФА-М, 2006. 378 с.
6. Завалишина Д.Н. Деятельность операторов в условиях дефицита времени // Инженерная психология: теория, методология, практическое применение. М.: Наука, 1977. С. 190 –218.
7. Мищенко Е.С., Дубровская Н.В. Тайм-менеджмент и его роль в эффективном управлении персоналом организации. Вопросы современной науки и практики. 2012. № 3(41). С. 208 – 211.
8. Пчелинов А.Ф. Временные факторы дестабилизации деятельности членов экипажей воздушных судов гражданской авиации. Автореф. дисс. ... канд. псих. наук. М.: Изд-во Московского университета, 1993. 19 с.
9. Хагур Ф.Р. «Удовлетворенность трудом» в социологическом измерении // Теория и практика общественного развития. 2011. № 8. С. 82 – 84.
10. Харченко К.В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений // Социологические исследования. 2009. № 7. С. 32 – 38