

**Исследование психологической составляющей временной организации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих**

**Литвинова Наталья Александровна**

*молодой ученый*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: LitvinovANA @yandex.ru*

Задачами исследования «Хронометраж рабочего времени», проведенного на базе департамента федерального министерства решались 2 задачи:

1. Изучение психологической составляющей временной организации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих федерального министерства.

2. Анализ временных затрат и подготовка рекомендаций по повышению эффективности использования рабочего времени государственными гражданскими служащими.

В исследовании приняло участие 45 государственных гражданских служащих. По распоряжению руководства в течение 30 рабочих дней испытуемые заполняли карточки учета рабочего времени (далее – карточки УРВ), фиксируя, в соответствии с инструкцией, все виды своей активности, длительность которых превышала 2-3 минуты.

Эффективность использования испытуемыми рабочего времени определялась из соотношения полезно потраченного времени к общим временным затратам (полезное время и временные потери) в течение рабочего дня, рабочей недели или за весь период исследования. На основе полученных показателей нами были выявлены:

структура временных затрат каждого испытуемого и соотношение расходов времени на осуществление различных направлений деятельности;

направления деятельности, при осуществлении которых у испытуемых наблюдаются временные потери, а также доли временных потерь в общем расходе времени на осуществление каждого направления;

эффективность использования испытуемыми рабочего времени.

В зависимости от проявленной реакции на распоряжение руководства испытуемых можно разделить на две группы: принявшие и не принявшие распоряжение.

Испытуемые I группы (55,6 %) в целом отнеслись к распоряжению эмоционально нейтрально (только несколько испытуемых проявили явный интерес к проводимому исследованию). Испытуемые данной группы молча и своевременно выполняли задание в течение всего периода исследования, периодически интересуясь «правильностью» его выполнения, при этом эффективность использования рабочего времени составила в среднем 94 %. Отличительной особенностью заполнения карточек УРВ испытуемыми данной группы являлись одинаковый стиль заполнения и краткость изложения, так что приходилось дополнительно опрашивать испытуемых с целью выявления основных направлений их деятельности.

Испытуемые II группы (44,4 %) заняли ярко выраженную негативную позицию по отношению к данному распоряжению. Степень проявления негативных эмоций при этом варьировалась от умеренной тревожности, связанной с будущими результатами заполнения карточек УРВ («а как ты это будешь обрабатывать?», «кто будет читать заполненные карточки?», «не отразится ли это на премиях?») до резких высказываний против данного распоряжения («кто это придумал?», «заняться нечем?», «кому это нужно?»). Испытуемые данной группы нерегулярно выполняли задание, часто забывая заполнять и присылать карточки УРВ, или присылали сразу несколько карточек за несколько дней. Время участия в исследовании испытуемые определяли по своему усмотрению, иногда этот период длился только 1-3 дня. Эффективность использования

рабочего времени испытуемыми II группы оказалась значительно ниже, чем у испытуемых I группы и составила в среднем 78 %. Несмотря на демонстрируемое негативное отношение и обсуждение «нецелесообразности данного распоряжения», испытуемые II группы продолжали выполнять распоряжение. Исключение составили несколько человек, которые молча проигнорировали распоряжение.

Выявились отличия и в особенностях заполнения карточек УРВ. У испытуемых II группы встречались различные способы заполнения карточек (в блокноте, на распечатанном бланке, в электронном виде). Некоторые карточки отличались избирательной детализированностью при фиксации действий и потраченного на них времени, другие - наоборот, лаконично и сжато отображали деятельность испытуемых. Кроме того, в одной и той же карточке встречалось сочетание подробного описания содержания своей активности, включая подготовку к рабочему дню и его завершение, с выраженными «провалами» в описании своей активности. Часто встречалась путаница в датах, в связи с тем, что многие испытуемые присылали переделанные карточки УРВ, забывая изменить дату, или абсолютно одинаковые карточки, датируемые разными числами.

С некоторыми испытуемыми с ярко выраженной негативной позицией к распоряжению нами были проведены дополнительные беседы с целью уменьшения эмоционального напряжения. В результате чего 25 % испытуемых II группы изменили свое отношение к поручению, приняв его для себя как возможность «пожаловаться» на объективные условия труда, которые, по их мнению, «мешают работать».

В результате проведенного исследования были выделены как внешние причины временных потерь государственных гражданских служащих, связанные с организацией работы в структурном подразделении и в ведомстве в целом, так и внутренние - связанные с самоорганизацией гражданских служащих. При выделении внутренних причин оказалось, что большинство гражданских служащих (за редким исключением) не планируют свою деятельность, причем независимо от занимаемой должности. У многих гражданских служащих нет ориентации на результат при выполнении деятельности, в связи с чем, наблюдаются «пустые» часы, когда они совершенно не помнят, на что потратили рабочее время, или хотят это скрыть.

Вследствие увеличения длительности рабочего дня гражданских служащих (ключевые сотрудники в исследуемом подразделении работают в режиме ненормированного рабочего дня) наблюдаются затяжные периоды отдыха, длительностью более полутора часов рабочего времени.

Только несколько гражданских служащих, участвовавших в исследовании, оказались ориентированы на увеличение эффективности своей деятельности, большинство же гражданских служащих ориентировались исключительно на одобрение руководства при выполнении распоряжения. Гражданские служащие, принявшие распоряжение, демонстрировали некоторое молчаливое «смирение» и конформное поведение, в то время как гражданские служащие, не принявшие распоряжение, выполняя распоряжения старались продемонстрировать руководству свою значимость и оправдывать свою нерезультативность исключительно внешними причинами.

Проявление повышенной тревожности гражданских служащих, как нам кажется, связано со страхом лишиться уважения руководства; страхом получить наказание; страхом, что станет известно о недостаточной загруженности испытуемого; страхом перед нововведениями и др. Проявление указанных страхов характерно для обеих групп гражданских служащих, так как практически все гражданские служащие прибегали к намеренному обману, что выражалось в неточном отражении содержания и времени выполнения поручений, объединении нескольких поручений по времени выполнения и округлении указанных временных промежутков, заполнении карточек в конце рабочего

дня или на следующий день, руководствуясь в большей степени своими воспоминаниями.