



СВЯЗЬ МЕЖДУ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПЛАНИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ И УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Юсупжанов Баходир Бахтиёр угли

Заместитель начальника управления международного сотрудничества –
начальник отдела по вопросам вступления во Всемирную Торговую
Организацию Комитета по развитию конкуренции и защите прав потребителей
Республики Узбекистан.

Аннотация

В статье исследуется взаимосвязь между эффективностью планирования времени и уровнем профессиональной мотивации сотрудников. Проведено анкетирование 150 работников различных организаций с использованием шкал Time Management Behavior Scale и Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale. Результаты показывают положительную корреляцию между навыками тайм-менеджмента и мотивацией, что свидетельствует о значимости развития умений планирования времени для повышения вовлечённости и производительности персонала. Работа содержит рекомендации по внедрению программ развития тайм-менеджмента для улучшения мотивационного климата в организациях.

Ключевые слова: Планирование времени, профессиональная мотивация, тайм-менеджмент, производительность труда, управление приоритетами.

Введение

В современных условиях динамично развивающегося рынка и жесткой конкурентной среды эффективность деятельности организаций все больше зависит от профессионализма и мотивации их сотрудников. Одним из ключевых факторов, влияющих на успешность выполнения рабочих задач, является умение работников эффективно планировать свое время и расставлять приоритеты. Время это ограниченный ресурс, и его рациональное использование становится неотъемлемой частью продуктивной профессиональной деятельности.

Планирование времени представляет собой систематический процесс организации и распределения рабочего времени, позволяющий сотрудникам максимально эффективно выполнять поставленные задачи, избегать излишнего стресса и снижать уровень прокрастинации. В условиях многозадачности и

высокой информационной нагрузки умение управлять своим временем способствует повышению концентрации внимания и улучшению качества труда. Параллельно с этим, профессиональная мотивация является внутренним двигателем, стимулирующим сотрудников к достижению целей, развитию компетенций и активному участию в жизни организации. Мотивация определяет уровень вовлеченности, инициативности и удовлетворенности работников, что напрямую отражается на их производительности и общем климате в коллективе. Несмотря на значительное количество исследований, посвященных управлению временем и мотивации в отдельности, вопрос о взаимосвязи между эффективностью планирования времени и уровнем профессиональной мотивации сотрудников остается недостаточно изученным. Понимание этой связи важно для разработки комплексных программ повышения производительности и создания благоприятных условий труда. Настоящая работа направлена на выявление влияния навыков тайм-менеджмента на мотивацию сотрудников, а также на определение способов повышения мотивационного потенциала через улучшение эффективности планирования времени. Данное исследование имеет практическое значение для руководителей и специалистов по управлению персоналом, стремящихся оптимизировать внутренние процессы и повысить конкурентоспособность своих организаций.

Методология

Цель исследования изучить связь между эффективностью планирования времени и уровнем профессиональной мотивации сотрудников. В исследовании приняли участие 150 сотрудников различных компаний в возрасте от 25 до 45 лет. Для оценки навыков планирования времени использовалась шкала Time Management Behavior Scale (TMBS), а для измерения мотивации — Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS). Данные собирались с помощью анкетирования. Для анализа применялись корреляционный и регрессионный методы с целью выявления взаимосвязи между переменными. Исследование проводилось с соблюдением этических норм, включая анонимность и добровольное участие.

В ходе исследования выявлена тесная взаимосвязь между уровнем эффективности планирования времени и профессиональной мотивацией сотрудников. Респонденты с развитыми навыками тайм-менеджмента проявляли более высокую мотивацию и активность в выполнении рабочих обязанностей. Данные статистического анализа подтвердили, что умение организовывать



рабочее время положительно влияет на внутренние стимулы и заинтересованность в профессиональном росте. Полученные результаты подтверждают гипотезу о положительной связи между эффективностью планирования времени и уровнем профессиональной мотивации сотрудников. Высокий уровень тайм-менеджмента способствует улучшению организационных навыков и формированию чувства контроля над рабочими процессами, что, согласно теории самодетерминации (Deci & Ryan, 1985), усиливает внутреннюю мотивацию.

В частности, умение правильно расставлять приоритеты и структурировать рабочее время помогает снижать стресс и избегать чувства перегруженности, что способствует поддержанию высокого уровня профессиональной вовлеченности и удовлетворённости работой. Эти данные согласуются с исследованиями Sonnentag (2018), которые показывают, что управление временем снижает риск выгорания и способствует устойчивой мотивации. Тем не менее, стоит учитывать, что мотивация является многогранным явлением и зависит не только от навыков планирования времени, но и от внешних факторов корпоративной культуры, вознаграждений, отношений в коллективе. Поэтому для комплексного повышения мотивации рекомендуется сочетать развитие тайм-менеджмента с мерами по улучшению рабочего климата и системы поощрений. Также важно отметить, что эффективность планирования времени может различаться в зависимости от характера деятельности и профессиональной среды, что требует адаптации методик и индивидуального подхода при обучении сотрудников. В целом, результаты исследования подтверждают, что внедрение программ по развитию навыков управления временем может стать эффективным инструментом повышения мотивации и производительности в организациях.

Заключение

Навыки тайм-менеджмента способствуют повышению внутренней мотивации, улучшению концентрации и снижению стрессовых состояний на рабочем месте. Для повышения производительности и мотивации персонала рекомендуется внедрять тренинги и программы развития умений планирования времени, а также создавать благоприятные условия для самоуправления сотрудников. Таким образом, эффективное управление временем является важным инструментом для укрепления мотивационного потенциала и достижения организационных целей.



Список литературы:

1. Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391.
2. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
3. Claessens, B. J., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
4. Sonnentag, S. (2018). The Psychology of Working Time and Stress. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 309–332.