

Чагатай А.

Туреччина

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ НАВИЧОК
ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВИЩІЙ
ШКОЛІ**

Нестача часу є важливою проблемою, яке хвилює багатьох. Через божевільний ритм життя його швидкоплинність та надмірне навантаження, досить часто ми хочемо зробити набагато більше, ніж маємо. Як результат справи постійно накопичуються й тоді постає проблема більш складного їх вирішення. Така ситуація зумовлена тим, що не кожен здатний чітко визначити пріоритети та визначити, які питання є першочерговими, адже всі вони здаються значущими.

Ми вважаємо, що незалежно від соціального статусу, чи то керівник великої організації або студент, всі стикаються з проблемою нестачі часу. Невирішені питання, що потребують нашого втручання, все частіше загрожують стати для нас купою проблем. Така ситуація спричиняє потужний моральний тиск, в таких стресових ситуаціях навіть невеличка неприємність може стати каталізатором психічних розладів. Адже саме звідси беруть початок усі конфліктні ситуації в суспільстві.

Власне, саме навички з тайм-менеджменту покликані вирішити ці проблеми. Методи тайм-менеджменту використовуються, щоб допомогти керувати собою, організацією та групою людей, щоб краще використовувати час у процесі вирішення складних задач та в процесі прийняття важливих та правильних рішень.

Ключовими принципами тайм-менеджменту є: здатність виявити «поглиначі часу», чинники неефективного його використання; грамотне планування власного часу лідера і раціональна постановка цілей та

завдань; застосування прогресивних і ефективних технік тайм-менеджменту в управлінській діяльності менеджера-лідера. Розуміння базових підходів тайм-менеджменту необхідно для формування в учасників розуміння необхідності використання технік тайм-менеджменту для розвитку особистісної та професійної продуктивності лідера в управлінській діяльності, а також для усвідомлення значущості ефективного використання часу як чинника, який забезпечить підвищення рівня стресостійкості.

Одним з методів розвитку навичок тайм-менеджменту у сучасних менеджерів можна визначити спеціальний тренінг, що спрямований на опанування базових понять із подальшим застосуванням в практичній діяльності щодо ефективного тайм-менеджменту [1].

В ході тренінгу учасникам надається можливість:

- попрацювати над аналізом «поглиначів часу» сучасного менеджера-лідера;
- вивчити основні принципи тайм-менеджменту необхідні для сучасного менеджера-лідера;
- вивчити особливості застосування технік тайм-менеджменту в сучасних умовах;
- використовувати основні техніки тайм-менеджменту до вирішення практичних, управлінських, організаційних, виробничих і освітніх завдань.

За підсумком участі в тренінгу учасники отримають можливість зрозуміти особистий рівень ефективності у використанні часу, а також рівень власної готовності застосовувати техніки тайм-менеджменту на практиці.

Таким чином, метою тренінгу є формування навичок управління власним часом і часом своїх підлеглих. Делегування, планування,

цілепокладання, вміння відмовляти, подолання неефективної витрати часу. Всі розглянуті аспекти - невід'ємна частина діяльності лідера-управлінця.

Тренінг передбачає проведення міні-лекції, дискусії, а також ігрових вправ.

Зокрема, в рамках тренінгу передбачено розгляд таких тем:

1. «Крадія часу» і як з ними боротися.
2. Самоаудит за основними напрямками і виявлення областей для подальшого розвитку.
3. Неефективні робочі стани і як їх долати.
4. Постановка цілей і планування.
5. Принципи, закони і інструменти тайм-менеджменту [1].

Отже, використовуючи тренінгові технології, викладач ЗВО насамперед сприяє рефлексії учасниками тренінгу отриманих знань, які мають трансформуватися через інтелект, досвід, емоційні переживання суб'єкта діяльності, що значною мірою забезпечує адекватний зворотній зв'язок.

У процесі тренінгу учасники, завдяки зворотному зв'язку, виявляють брак умінь та навичок, так звані «білі плями» теоретичних знань, а також неадекватність наявних установок і стереотипів. Це сприяє корекції неефективних моделей поведінки та їх заміні на нові, більш ефективні.

Суттєвою перевагою тренінгової методики є те, що вона дає унікальну можливість вивчити складні, емоційно значимі питання в безпечній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозами та ризиками. Тренінг дає змогу вчитися без хвилювання стосовно неприємних наслідків, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення.

Література:

1. Готовність до адаптивного управління сучасного менеджера в умовах конкуренції на ринку праці / Романовський О.Г., Чеботарьов М.К., Воробйова Є.В., Резнік С.М., Панфілов Ю.І., Костиця І.В. за заг. ред. О.Г. Романовського. – Харків: НТУ «ХПІ», 2018. – 166 стор.

Шульга Л.І., Підбуцька Н.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**ВИЗНАЧЕННЯ САМОСТАВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ –
КРОК ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я**

Питання покращення професійного здоров'я особистості і досі лишається у фокусі уваги дослідників, оскільки стан професійного здоров'я є відбиттям рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Професійне здоров'я безпосередньо пов'язане із ефективністю праці, є чинником, що впливає на успішність функціонування людини взагалі та її самореалізацію у професійній сфері зокрема.

Під психічним здоров'ям розуміється стан психічної сфери, що зумовлюється як самими соціальними та біологічними потребами, так і можливостями їх задовольнити. Як визначає ВООЗ – це стан благополуччя, при якому кожна людина може реалізувати власний потенціал, упоратися із життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, робити внесок у життя своєї спільноти. Слід підкреслити, що в Україні здійснюється робота у відповідності до Національного плану дій щодо психічного здоров'я і Концепції програми охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 р., яку було схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1018-р.