

### Злоупотребление рабочим временем: от перфекциониста до прокрастинатора.



Управляя подчиненными, руководитель должен учитывать их особенности: экстраверты и интроверты, коммуникабельные и необщительные и т.д. В числе особенностей и то, склонен ли сотрудник выполнять все вовремя и равномерно, или срывает сроки и работает хаотично. По мнению доктора психологии С. Бергласа, существует 4 вида личности сотрудников, которые склонны к злоупотреблению рабочим временем в той или иной форме:

#### Перфекционист



Перфекционисты стремятся выполнить работу максимально качественно и не мирятся с недостатками. Это похвально, но вместе с стремлением к идеалу такие сотрудники не считаются с затраченным временем. Кроме того, концентрируясь на работе, они эмоционально изолируют себя – отчего коллеги могут их посчитать высокомерными и пренебрежительными.

Причина перфекционизма – внутренняя неуверенность, низкая самооценка, и сильная фобия критики – особенно со стороны начальства.

Но небольшие «дозы» критики могут и помочь в управлении перфекционистами. Например, можно убедить сотрудника, чтобы до подачи результатов работы начальнику его работу оценили коллеги. Постепенно он привыкнет к их критике, что в последующем поможет спокойнее относиться и к критике начальства. В результате он сможет найти компромисс между идеалом и затратами времени. Такое решение так же позволит сотруднику лучше социализироваться в коллективе.

### Упреждающие сотрудники

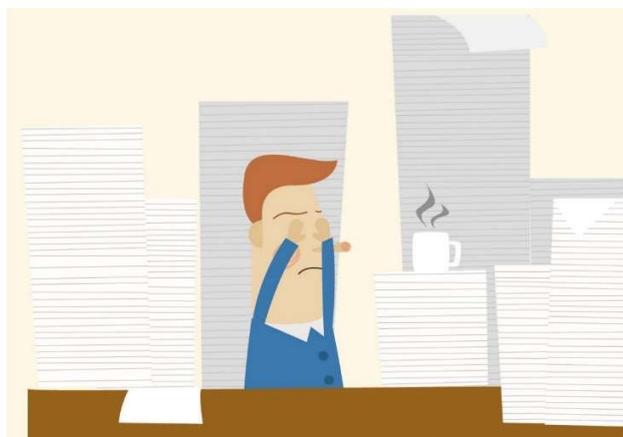


Такие люди – хорошие профессионалы. Это позволяет им держать все под контролем, выполнять задачи задолго до назначенного срока, а остальное время отдыхать или переключиться на другой проект. На первый взгляд, ничего плохого в таком поведении нет, но такие сотрудники не командные игроки: они не принимают потребности своих коллег, особенно когда нужна переработка из-за чужой ошибки.

Психологическая причина такого поведения – опыт завышенных требований к времени выполнения. В результате у человека формируется стремление выполнять задачи сразу, что не всегда оправдано.

Чтобы сделать из такого сотрудника командного игрока, рекомендуется поставить его на роль, где он отвечает не только за себя: например, менеджер в команде или наставник. Повышенная ответственность, активное общение, быстро меняющиеся задачи постепенно скорректируют поведение сотрудника и помогут развить межличностные навыки.

### Универсальный помощник



К этой группе относятся люди, которые нагружены слишком много: им добавляют обязанности, коллеги просят помочь, а они психологически не могут сказать «нет». В результате у них нарастает усталость и снижается мотивация, их основная работа выполняется все медленнее и хуже.

Источник такого поведения - сложившееся впечатление сотрудника, что его интересы и чувства не имеют значения, и он должен подчиняться. Это приводит к нарастанию пассивной агрессии. Коллеги и начальство не замечают этого: они привыкли, что он всегда помогает в ущерб своим интересам. Это приводит к большим проблемам: рано или поздно такой сотрудник выгорает, бросает всю работу и увольняется.

Чтобы помочь таким людям, нужно защитить их от неконтролируемого добавления задач. Например, задачи должен ставить только начальник – руководитель будет понимать, чем занят сотрудник, сможет переназначить задачи кому-то другому. Следует чаще хвалить их за выполнение их основной работы – это повысит их самооценку. Руководителю рекомендуется так же установить доверительные отношения с таким человеком: чтобы узнать вовремя о возможном недовольстве и принять нужные меры.

### Прокрастинатор



Прокрастинаторы – наиболее частый вид сотрудников, которые злоупотребляют рабочим временем. Проявляется это по-разному: они оставляют на последний момент выполнение заданий, объясняют свои неудачи внезапно возникшими обстоятельствами и проблемами.

Причина прокрастинации не простая лень, а страх ошибок. У таких сотрудников может сочетаться возвышенное ожидание к себе и сомнения в искренности похвал от других. Если такой работник получает повышение, он прежде всего видит рост требований к себе и вероятности неудачи, а не оценку его способностей и успехов.

Чтобы ограничить внутренний страх работника, можно дать ему задачу сделать что-то предварительно (как бета-версию) – с возможностью ошибок или недоработок, а уже потом он должен будет искать и исправлять недостатки. Можно так же показать, что реакция на ошибки не будет слишком строгой. Это уменьшит его беспокойство, вселит уверенность и позволит более активно включиться в работу.

Злоупотребление рабочим временем – лишь признак более глубокой проблемы. Определив ее источник и помогая сотруднику преодолеть недостатки, руководитель не только достигнет роста эффективности, но и налаживает хороший контакт со своим коллективом.

 <https://skypetime.ru/>

 [https://vk.com/skypetime\\_ru](https://vk.com/skypetime_ru)

 [info@skypetime.ru](mailto:info@skypetime.ru)

 +7 929 629 66 10

 8-804-333-4357