

ra, nó còn tập trung vào việc xác định các mục tiêu cụ thể ngắn, trung và dài hạn để sử dụng và phân bố hài hòa thời gian với sức lực sao cho phù hợp với các giá trị đặt ra. Nó cũng bao gồm cả khái niệm lập kế hoạch hàng ngày, lập kế hoạch chi tiết để hoàn thành các mục tiêu, các hoạt động được xác định là có giá trị nhất.

Trong khi thể hệ thứ ba về quản trị thời gian có những đóng góp quan trọng thì người ta lại bắt đầu nhận ra rằng việc lập kế hoạch “một cách có hiệu quả” và việc kiểm soát thời gian lại thường phản tác dụng. Sự tập trung vào tính hiệu quả đã tạo ra những kỳ vọng mâu thuẫn với các cơ hội nhằm phát triển các mối quan hệ đa dạng, đáp ứng nhu cầu con người và tận hưởng những giây phút thoải mái.

Từ thực tế đó, nhiều người không còn mặn mà với các phương pháp quản trị thời gian và các bản kế hoạch vì chúng khiến họ trở nên gò bó, bị hạn chế. Do đó, họ “hắt cả con cá cùng với nước bắn trong chậu ra sân” để quay trở lại các phương pháp quản trị thời gian của thể hệ thứ nhất và thứ hai nhằm mục đích duy trì các mối quan hệ, sự thoải mái và chất lượng cuộc sống.

Nhưng một thể hệ mới, thể hệ thứ tư, rất khác biệt, đang xuất hiện. Nó thừa nhận rằng “quản trị thời gian” là một tên gọi sai – thách thức ở đây không phải là quản trị thời gian, mà là quản lý bản thân. Có được *hài lòng* là do *kỳ vọng* và *thực hiện*. Và kỳ vọng (cũng như hài lòng) nằm trong *Vòng tròn Ảnh hưởng* của chúng ta.

Thay vì tập trung vào sự việc và thời gian, các kỳ vọng của thể hệ thứ tư tập trung vào việc bảo tồn, nâng cao các mối quan hệ và vào thành tích - nói ngắn gọn là tập trung vào mục tiêu duy trì sự cân bằng P/PC.