

**САМООРГАНИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ****Иноземцева Надежда Николаевна<sup>1</sup>,***e-mail: misis2015z@mail.ru,*<sup>1</sup>*Московский университет имени С.Ю. Витте, г. Москва, Россия*

*В статье рассматриваются психологические аспекты влияния корпоративного тайм-менеджмента в проектной деятельности на самоорганизацию деятельности личности и её психологическое здоровье. Автор отмечает, что наличие проблем проектного тайм-менеджмента, которые остаются актуальными на сегодняшний день, обуславливает влияние на психологическое здоровье участников команды проекта, что выражается в высоком уровне эмоционального истощения и профессионального выгорания в целом. Автором в процессе исследования сравнивается уровень самоорганизации, уровень стресса и профессионального выгорания среди сотрудников проектной деятельности; сотрудников, осуществляющих управленческую деятельность; подчиненных. Кроме того, автор приходит к выводу, что сотрудники проектной деятельности имеют низкий уровень самоорганизации деятельности, у них чаще наблюдаются трудности в планировании и организации личного времени, они реже используют внешние способы организации деятельности. При этом автор отмечает, что у сотрудников проектной деятельности наблюдается низкий уровень профессионального стресса, но при этом высокий уровень эмоционального истощения и выгорания.*

**Ключевые слова:** тайм-менеджмент, проектная деятельность, психологическое здоровье, профессиональное выгорание, самоорганизация личности, психологическое время

**PERSONAL SELF-ORGANIZATION AND PROJECT MANAGEMENT****Inozemtseva N.N.<sup>1</sup>,***e-mail: misis2015z@mail.ru,*<sup>1</sup>*Moscow Witte University, Moscow, Russia*

*The article describes the psychological aspects of the influence of corporate time management in project activities on the self-organization of an individual's activities and his/her psychological health. The author notes that the occurrence of problems of project time management, which remain relevant today, causes an impact on the psychological health of the project team members, which is expressed in a high level of emotional exhaustion and professional burnout in general. In the course of the research, the author compares the level of self-organization, stress and professional burnout among employees of project activities; employees engaged in managerial activities; subordinates. In addition, the author concludes that employees of project activities have a low level of self-organization of activities, they often have difficulties in planning and organizing personal time, they less often use external ways of organizing activities. At the same time, the author notes that employees of project activities have a low level of professional stress, but at the same time a high level of emotional exhaustion and burnout.*

**Keywords:** time management, project activity, psychological health, professional burnout, self-organization of personality, psychological time

DOI 10.21777/2587-554X-2024-1-110-117

**Введение**

Эффективная организация времени является задачей как для отдельной личности, так и для организации в целом. Реализация данной задачи связана с организацией тайм-менеджмента и во многом затрагивает психологические аспекты отдельной личности. При этом вопросам тайм-

менеджмента, самоорганизации личности, психологического времени личности в литературе посвящено немало работ. Вместе с тем, проектный тайм-менеджмент и вопросы влияния его на личность в науке исследованы недостаточно. Так, целью настоящей работы является исследование влияния проектного тайм-менеджмента на личность и её психологическое здоровье, выявление взаимосвязи самоорганизации индивидуального времени личности и корпоративного тайм-менеджмента.

Гипотеза исследования заключается в том, что при наличии проблем в системе тайм-менеджмента в проектной деятельности можно проследить негативные тенденции, влияющие на уровень планирования и организации личного времени, на уровень стресса и выгорания сотрудников проектной деятельности.

В процессе исследования задействованы теоретические и эмпирические методы. К числу первых можно отнести анализ, обобщение, системный метод, индукцию, дедукцию.

Эмпирическая часть исследования включала проведение опросов на уровень самоорганизации, профессионального стресса и профессионального выгорания среди различных групп респондентов. Использовались следующие методики:

- Опросник самоорганизации деятельности Е.Ю. Мандриковой [1];
- Опросник на уровень профессионального стресса Д. Фонтана [2];
- Опросник на уровень профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексона в адаптации Н.Е. Водопьяновой [3].

### Автоматизированные системы распределения задач в проектах

Тайм-менеджмент можно считать способом эффективного и рационального использования времени [4, с. 74–77]. Некоторые из авторов определяют тайм-менеджмент как процесс осуществления контроля над временем с целью увеличения эффективности и продуктивности деятельности [5, с. 208–211].

В зависимости от того, какие временные процессы требуют организации, в науке разделяют тайм-менеджмент на личный и корпоративный, где в первом случае предполагается организация личного времени и деятельности отдельного человека, а во втором – использование инструментов тайм-менеджмента для эффективной деятельности и своевременной реализации задач в масштабах организации. При этом использование и совершенствование механизмов корпоративного тайм-менеджмента с каждым годом становится все более актуальным вопросом. Так, в интересах организации как можно быстрее и продуктивнее наладить рабочий процесс, ускорить объемы производства, что требует наличия слаженного механизма распределения задач во временной перспективе. В то же время, проблемы вовлеченности сотрудников в профессиональную деятельность, несвоевременного выполнения профессиональных задач, массовый рост такого явления как «прокрастинация» стали актуальными в последние годы. Так, организация тайм-менеджмента компании не может рассматриваться оторванно от личного тайм-менеджмента, поскольку главным звеном в обоих случаях остаётся человек [6, с. 5]. Именно отдельная личность осуществляет деятельность и в рамках своей личной жизненной временной перспективы, и в рамках организации как участник коллектива людей. При этом вопросы личного тайм-менеджмента неразрывно связаны с вопросами, которые затрагивают самоорганизацию личности в целом.

Время оценивается и проживается индивидуально каждой отдельной личностью. При этом на формирование субъективной оценки времени влияет множество факторов, и во многом социальных факторов. В то же время в психологии время можно рассмотреть в различных аспектах, включая психофизический, психофизиологический, социально-психологический и психологический (личностный) уровень. В рамках настоящего исследования особый интерес представляет психологический уровень организации временной перспективы личности. Рассматривая данный уровень организации времени, авторы выделяют такое понятие, как «психологическое время». Существует множество подходов к определению данного понятия. Ряд авторов рассматривают психологическое время как отражение в психике человека событий жизненного пути личности, их взаимосвязи, включая оценку прошлого, настоящего и будущего, отношение личности к возрастным этапам, представление о временных перспективах жизненного пути. Однако наряду с этим, к понятию психологического времени относят, в

том числе, способность личности к организации времени и его регулированию, осознание ею течения времени [7].

Именно аспект самоорганизации личности, ее индивидуального времени связан с вопросами тайм-менеджмента. В сущности, личный тайм-менеджмент является одним из «технических» подходов к самоорганизации личности, позволяющих применить методы и техники для организации времени [8, с. 261].

Так, можно наблюдать, как рассматриваемый вопрос корпоративного тайм-менеджмента образуется на стыке управления и психологии и связан с тайм-менеджментом личным. Не учитывая особенности самоорганизации отдельных участников коллектива, реализация задач, поставленных перед коллективом в целом, может не давать запланированных результатов и ожидаемой скорости их получения. Вместе с тем, актуальной тенденцией в сфере управления являются попытки автоматизации процессов распределения и контроля за выполнением задач. Это сопровождается разработкой и внедрением соответствующего программного обеспечения, позволяющего контролировать время, затраченное на осуществление той или иной профессиональной задачи. Существует множество цифровых инструментов корпоративного тайм-менеджмента, позволяющих организовывать процесс деятельности отдельных сотрудников и их взаимодействие в рабочем коллективе, взаимодействие с клиентами, включая CRM-системы, виртуальные доски задач, электронные ежедневники и календари на базе почтовых сервисов, или специализированные ПО для тайм-менеджмента организации. Преимущество таких программ заключается в возможности эффективной реализации контрольной функции в отношении подчиненных на разных уровнях управления в организации, что особенно удобно для традиционных форм управления и реализации деятельности.

Однако при наличии сложной многоуровневой системы управления и, более того, в проектном управлении методика и программы корпоративного тайм-менеджмента не всегда способны учитывать специфику отдельных направлений деятельности, включая необходимое время на реализацию тех или иных задач.

Можно выделить типовые проблемы системы проектного тайм-менеджмента, которые часто встречаются в практической деятельности, несмотря на попытки их преодолеть посредством совершенствования методик, направленных на учёт специфики командного управления, как, например, Agile или Scrum, предполагающие наличие гибких методов управления, возможности постоянного отслеживания скорости выполнения задач проекта, их детальная разбивка, вовлечение заказчика в реализацию, отслеживание результатов [9]. Особенно актуально применение таких методик в сфере информационных технологий.

Так, реализация проекта, который изначально формируется на высших уровнях управления, требует последовательного распределения сроков на выполнение задач не одного специалиста, а целой команды сотрудников, осуществляющих разные направления деятельности. Специфика временных затрат на разные направления деятельности в рамках проекта не может быть оценена без дополнительных знаний и навыков о них. Еще больше проблема актуализируется при участии заказчика/клиента в процессе реализации проекта. При этом необходимо учитывать, что в проектной деятельности этапы и задачи проекта взаимосвязаны и взаимообусловлены, что означает потребность в строгом следовании графику и своевременности выполнения поставленной задачи, что в обратном случае может поставить под угрозу реализацию всего проекта. Одновременно не только требуется своевременность, но и качество реализации каждой из задач каждого звена проекта, отсутствие учета этого фактора также повышает риски неэффективности всего проекта и перенос сроков. Из данной проблемы вытекает в том числе и то, что отсутствие налаженной коммуникации и обратной связи в рамках проекта делает всю выстроенную систему тайм-менеджмента неэффективной. Наконец, как отмечалось, любой корпоративный тайм-менеджмент, в том числе, проектный должен учитывать личный тайм-менеджмент каждого из участников этой системы.

Таким образом, в проектном тайм-менеджменте могут встречаться следующие основные проблемы: отсутствие учёта специфики деятельности по отдельным направлениям и временных затрат на ее реализацию при планировании проекта, отсутствие учета личного тайм-менеджмента сотрудников и их личной самоорганизации, отсутствие налаженной коммуникации в рамках проекта. При наличии данных типовых трудностей итогом является перенос сроков и, как следствие, непрерывное давление за-

казчика на руководителя проекта, а руководителя проекта на отдельных исполнителей. В условиях отсутствия гибких сроков и гибкого планирования в рамках проекта и налаженной коммуникации среди исполнителей, руководителей и заказчиков итогом выступают повышенные риски и неэффективность реализации проекта, его недоработка и давление на ускоренность доработки проекта. Все это приводит к негативным последствиям для психологического здоровья участников команды и, как представляется, требует дополнительного поиска инструментов стресс-менеджмента в проектной деятельности и индивидуального подхода к распределению сроков на выполнение задач в рамках проекта.

### Исследование взаимосвязи уровня самоорганизации, стресса и профессионального выгорания

Как было отмечено, в проектной деятельности организация системы тайм-менеджмента вызывает особые трудности, что, как представляется, влияет на психологическое здоровье личности. Так, для проверки выдвинутой гипотезы, в рамках исследования осуществлена попытка сравнения уровня самоорганизации, стресса и профессионального выгорания трёх групп респондентов: участников проектной деятельности; подчиненных вне проектной деятельности; управляющих вне проектной деятельности.

Выборка состояла из 24 человек, в каждой из групп по 8 человек, из них 13 женщин и 11 мужчин. Среди участников, представляющих группу сотрудников проектной деятельности, были работники сферы информационных технологий, включая разработчиков, аналитиков, архитекторов, специалистов. Такой подход в выборке был обусловлен тем, что в сфере информационных технологий проектная деятельность наиболее распространена, а также в проектной деятельности сферы информационных технологий используются не традиционные, а гибкие методы организации системы тайм-менеджмента и управления проектом в целом (Agile и Scrum), что является дополнительной возможностью оценить их влияние. Среди работников управляющего звена опрашивались владельцы малого и среднего бизнеса, управляющие структурных подразделений компании, не связанные с управлением проектом. Группа сотрудников подчиненного звена представлена работниками, осуществляющими деятельность в рамках организации без участия в проектной деятельности в сферах информационных технологий, маркетинговой деятельности, юридического и финансового консалтинга.

Уровень организации деятельности выявлялся при помощи опросника Е.Ю. Мандриковой. Он включает оценку уровня самоорганизации, планомерность в деятельности, переживание о будущем, целенаправленности, фиксации на деятельности, ориентации на настоящее. Средний уровень показателя самоорганизации – от 89 до 127, а максимальный равен 175. Результаты определения общего уровня самоорганизации среди опрошенных представлены далее на рисунке 1.

#### Общий показатель самоорганизации

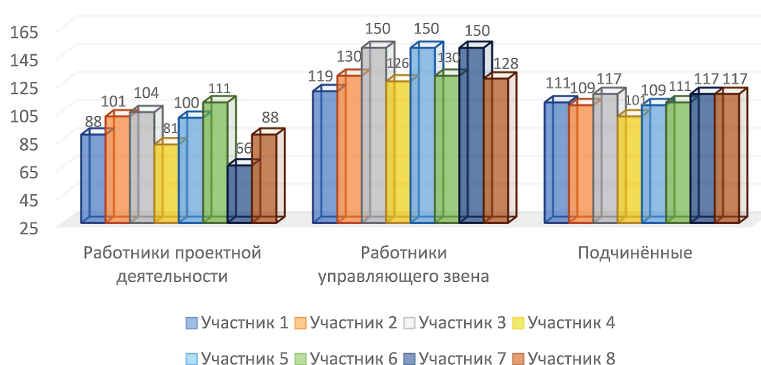


Рисунок 1 – Уровень самоорганизации<sup>1</sup>

Так, исследование показало, что среди группы работников проектной деятельности наблюдается низкий уровень самоорганизации. При этом среди всех факторов определения общего уровня само-

<sup>1</sup> Составлено автором.

организации наиболее низкие показатели наблюдаются относительно использования внешних средств организации деятельности, включая, например, планеры или ежедневники. Кроме того, участники данной группы часто испытывают трудности относительно планирования своей деятельности, в приложении волевых усилий для завершения начатого дела и упорядочивании своей деятельности, в способности к концентрации на поставленной цели и фиксации на запланированной структуре организации деятельности. При этом группа работников управляющего звена имеет высокий или средний уровень самоорганизации, а группа подчиненных – средний уровень самоорганизации. Данные результаты наводят также на предположение о том, что форма осуществления деятельности, включающая совокупность внешних обстоятельств, влияющих на личность, может оказывать воздействие на личную самоорганизацию человека и его личный тайм-менеджмент. Такие внешние обстоятельства, как представляется, могут быть обусловлены, в том числе, уровнем компетенции, профессиональной ответственности, уровнем потребления информации, и множеством иных факторов. Примечательно также, что среди работников проектной деятельности представлены сотрудники как управленческого, так и подчиненного звена и, несмотря на это, ни у кого из участников уровень самоорганизации не достигает высокого уровня.

Также на основе методики Д. Фонтаны измерялся уровень профессионального стресса. В соответствии с выбранной методикой низкий уровень профессионального стресса измеряется от 0 до 15 баллов, средний – от 16 до 30 баллов, с 31 до 45 уровень профессионального стресса выше среднего, и с 45 баллов до 60 уровень стресса является высоким. Как отмечают Т.Л. Крюкова, О.А. Екимчик, О.А. Ковалева, данный метод обладает средним уровнем надежности и позволяет определить уровень профессионального стресса в русскоязычной выборке [10, с. 210]. Результаты исследования отражены на рисунке 2.

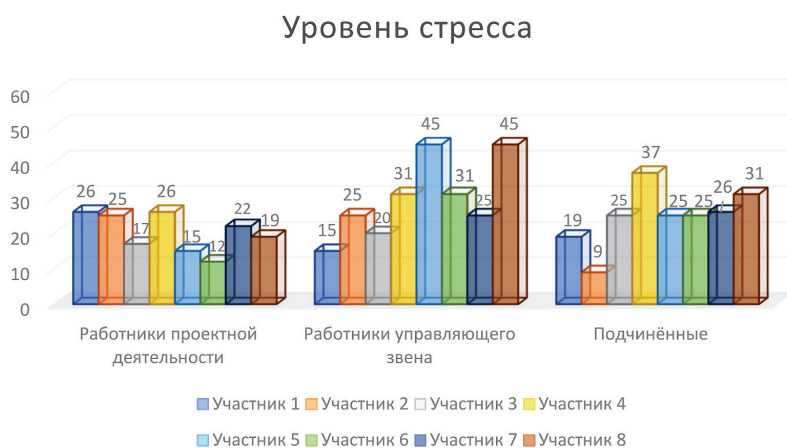


Рисунок 2 – Измерение уровня профессионального стресса<sup>2</sup>

Рассмотрение уровня профессионального стресса среди участников привело к неожиданным результатам, частично опровергающим выдвинутую гипотезу. Так, среди работников проектной деятельности наблюдается более низкий уровень профессионального стресса, отсутствуют вовсе участники с высоким уровнем профессионального стресса. При этом максимально низкий уровень профессионального стресса означает, в том числе, то, что у сотрудника недостаточно уровня стресса для нахождения в постоянном тонусе для реализации своей деятельности. Наиболее высокие показатели стресса присутствуют у работников управляющего звена, также высокие показатели профессионального стресса присутствуют у сотрудников подчиненного звена.

Помимо прочего, был рассмотрен уровень профессионального выгорания среди респондентов на основе методики К. Маслач, С. Джексона в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой. На рисунке 3 отдельно обозначены результаты относительно эмоционального истощения, как одного из факторов профессионального выгорания.

<sup>2</sup> Составлено автором.

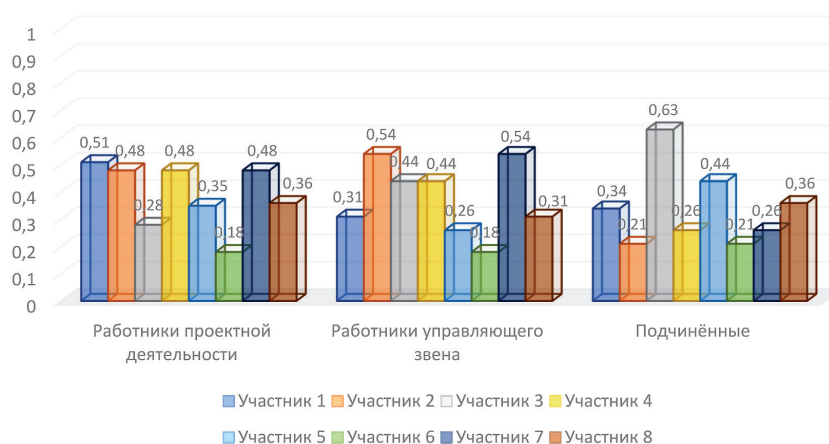
## Уровень эмоционального истощения

Рисунок 3 – Уровень эмоционального истощения<sup>3</sup>

Результаты уровня эмоционального истощения представлены отдельно, поскольку в процессе исследования была отмечена тенденция относительно среднего и высокого уровня эмоционального истощения как среди работников проектной деятельности, так и среди остальных участников. Так, низким является уровень эмоционального истощения от 0 до 15 баллов, средним – от 16 до 24, высоким – свыше 25 баллов. Низкий уровень эмоционального истощения отмечен лишь у 3 из 24 участников. При этом среди работников проектной деятельности можно наблюдать, что высокий уровень эмоционального истощения наблюдается у половины респондентов данной группы. Кроме того, необходимо учитывать и сферу деятельности, поскольку авторы отмечают, что среди работников сферы информационных технологий часто встречается повышенный уровень эмоционального истощения [11, с. 105, 106].

На рисунке 4 представлены результаты относительно выявления системного индекса синдрома перегорания среди участников.

## Системный индекс синдрома перегорания

Рисунок 4 – Системный индекс синдрома перегорания<sup>4</sup>

Исходя из результатов выявления системного индекса синдрома перегорания, можно сделать вывод, что он присущ всем группам участников. При этом у 87,5 % из опрошенных работников проектной деятельности и работников управляющего звена наблюдается высокий уровень профессионального

<sup>3</sup> Составлено автором.

<sup>4</sup> Составлено автором.

выгорания. Также у 75 % из опрошенных подчиненных встречается высокий уровень профессионального перегорания.

### Заключение

Таким образом, на основе вышеизложенного можно сделать выводы, что вопросы корпоративного тайм-менеджмента в проектной деятельности неразрывно связаны с психологическими аспектами самоорганизации деятельности личности. Кроме того, наличие проблем проектного тайм-менеджмента, которые остаются актуальными на сегодняшний день, несмотря на попытки их преодолеть, обуславливает влияние на психологическое здоровье участников команды проекта.

В процессе исследования была выдвинута гипотеза о том, что при наличии проблем в системе тайм-менеджмента в проектной деятельности можно проследить негативные тенденции, влияющие на уровень планирования и организации личного времени, на высокий уровень стресса и выгорания сотрудников проектной деятельности. Так, в эмпирической части исследования было выявлено, что в сравнении с другими группами участников, не задействованных в проектной деятельности, сотрудники, осуществляющие ее, имеют более низкий уровень самоорганизации. Так, было подтверждено, что в проектной деятельности имеются негативные тенденции относительно организации личного времени и планирования. Однако было опровергнуто, что сотрудники проектной деятельности имеют повышенный уровень стресса. Исследование показало обратную тенденцию. В частности, у сотрудников проектной деятельности наблюдается низкий уровень профессионального стресса, но при этом высокий уровень эмоционального истощения и выгорания в целом. При этом, как представляется, данные показатели могут быть также взаимосвязаны, поскольку на низкий уровень профессионального стресса могут влиять факторы деперсонализации и редукции профессиональных достижений, выявленные в процессе определения уровня профессионального выгорания.

### Список литературы

1. Мандрикова Е.Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) // Психологическая диагностика. – 2010. – Т. 2. – С. 59–83.
2. Фонтана Д. Как справиться со стрессом: пер. с англ. – М.: Педагогика-Пресс, 1995. – 351 с.
3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С. 360–362.
4. Голикова Г.В., Меняйло П.А. Корпоративный тайм-менеджмент // Современные проблемы экономики и менеджмента: материалы международной научно-практической конференции. – М., 2019. – С. 74–77.
5. Мищенко Е.С., Дубровская Н.В. Тайм-менеджмент и его роль в эффективном управлении персоналом организации // Вопросы современной науки и практики. Университет имени В.И. Вернадского. – 2012. – № 3. – С. 208–211.
6. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент: энциклопедия решений. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблшер, 2017. – 212 с.
7. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Смысл, 2008. – 267 с.
8. Чекалева Е.А. Теоретические основы процесса самоорганизации личности // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 67-2. – С. 258–263.
9. Rigby D.K., Sutherland J., Noble A. Agile at scale // Harvard business review. – 2018. – Т. 96, No. 3. – S. 88–96.
10. Крюкова Т.Л., Екимчик О.А., Ковалева О.А. Результаты адаптации методики «Шкала профессионального жизненного стресса» Д. Фонтаны // Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе: материалы II Международной научно-практической конференции: в 2 т. – Кострома, 2010. – Т. 2. – С. 209–211.
11. Муравьева О.И., Козлова К.В. Профессиональное выгорание программистов: специфичность феномена // СПЖ. – 2019. – № 73. – С. 98–110.

## References

1. *Mandrikova E.Yu.* Razrabotka oprosnika samoorganizacii deyatel'nosti (OSD) // Psihologicheskaya diagnostika. – 2010. – T. 2. – S. 59–83.
2. *Fontana D.* Kak spravit'sya so stressom: per. s angl. – M.: Pedagogika-Press, 1995. – 351 s.
3. *Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M.* Diagnostika professional'nogo vygoraniya (K. Maslach, S. Dzhekson, v adaptacii N.E. Vodop'yanovoj) // Social'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i mal'nykh grupp. – M., 2002. – S. 360–362.
4. *Golikova G.V., Menyajlo P.A.* Korporativnyj tajm-menedzhment // Sovremennye problemy ekonomiki i menedzhmenta: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. – M., 2019. – S. 74–77.
5. *Mishchenko E.S., Dubrovskaya N.V.* Tajm-menedzhment i ego rol' v effektivnom upravlenii personalom organizacii // Voprosy sovremennoj nauki i praktiki. Universitet imeni V.I. Vernadskogo. – 2012. – № 3. – S. 208–211.
6. *Arhangel'skij G.A.* Korporativnyj tajm-menedzhment: enciklopediya reshenij. – 5-e izd. – M.: Al'pina Publisher, 2017. – 212 s.
7. *Golovaha E.I., Kronik A.A.* Psihologicheskoe vremya lichnosti. – 2-e izd., ispr. i dop. – M.: Smysl, 2008. – 267 s.
8. *Chekaleva E.A.* Teoreticheskie osnovy processa samoorganizacii lichnosti // Problemy sovremennoogo pedagogicheskogo obrazovaniya. – 2020. – № 67-2. – S. 258–263.
9. *Rigby D.K., Sutherland J., Noble A.* Agile at scale // Harvard business review. – 2018. – T. 96, No. 3. – S. 88–96.
10. *Kryukova T.L., Ekimchik O.A., Kovaleva O.A.* Rezul'taty adaptacii metodiki «Shkala professional'nogo zhiznennogo stressa» D. Fontany // Psihologiya stressa i sovladayushchego povedeniya v sovremennom rossijskom obshchestve: materialy II Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii: v 2 t. – Kostroma, 2010. – T. 2. – S. 209–211.
11. *Murav'eva O.I., Kozlova K.V.* Professional'noe vygoranie programmistov: specifichnost' fenomena // SPZH. – 2019. – № 73. – S. 98–110.