

ВЛИЯНИЕ УДАЛЕННОЙ ФОРМЫ РАБОТЫ НА ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ СОТРУДНИКОВ

Иноземцева Надежда Николаевна¹,

e-mail: misis2015z@mail.ru,

¹Московский университет имени С.Ю. Витте, г. Москва, Россия

В статье рассматриваются вопросы влияния удаленной формы занятости на тайм-менеджмент сотрудников. Автор анализирует научную литературу, обобщаются позиции авторов. Также анализируются данные статистических исследований о влиянии удаленной формы занятости на деятельность сотрудников. В работе представлен перечень факторов, негативно влияющих на реализацию удаленной формы занятости, описываются возможные средства их нейтрализации. Также в работе анализируются тенденции влияния негативных факторов в удаленной форме занятости на работников организации. Подчеркивается, что применение техник тайм-менеджмента при адаптации сотрудников удаленной формы занятости может помочь повышению их продуктивности. В статье также отражены результаты проведенного автором эмпирического исследования по выявлению уровня самоорганизации работников удаленной формы занятости. Эмпирическая часть исследования проводится автором посредством опроса группы респондентов. Уровень самоорганизации определяется применительно к различным процессам личного тайм-менеджмента, включая процессы целеполагания, планирования, постановки приоритетов, реализации и контроля.

Ключевые слова: тайм-менеджмент, самоорганизация, удаленная работа, факторы, сотрудники

THE IMPACT OF REMOTE WORK ON EMPLOYEE TIME MANAGEMENT

Inozemceva N.N.¹,

e-mail: misis2015z@mail.ru,

¹Moscow Witte University, Moscow, Russia

The article describes the impact of remote work arrangements on employee time management. The author analyzes the scientific literature and summarizes the positions of the authors. Statistical research data on the impact of remote employment on the activities of employees are also analyzed. The article presents a list of factors that negatively affect the implementation of a remote form of employment, describes possible means of their neutralization. The article also analyzes the trends of the influence of negative factors in the remote form of employment on the employees of the organization. It is emphasized that the use of time management techniques in adapting employees to remote employment can help increase their productivity. The article also reflects the results of an empirical study conducted by the author to identify the level of self-organization of remote employment workers. The empirical part of the study is conducted by the author through a survey of a group of respondents. The level of self-organization is determined in relation to various processes of personal time management, including the processes of goal setting, planning, prioritization, implementation and control.

Keywords: time management, self-organization, remote work, factors, employees

DOI 10.21777/2587-554X-2024-2-108-117

Введение

В современном мире удаленная (дистанционная) работа становится все более популярной формой реализации деятельности. Под удаленной работой, как это следует из 312.1 ТК РФ, следует понимать реализацию трудовых функций работника с применением информационно-телекоммуникационных сетей вне места нахождения работодателя и его представительств (филиалов) и вне стационарного рабочего места. Рост популярности удаленной формы работы обусловлен многими факторами, учитывающими интересы как работника, так и работодателя. К числу таких факторов можно отнести развитие технологий, стремление к гибкому графику работы, сокращение временных и финансовых затрат на дорогу, сокращение затрат на содержание/аренду помещений и организации стационарных рабочих мест в организациях. Однако развитие дистанционной формы занятости повлекло также трудности, связанные с управлением персоналом. Переход на удаленную работу предъявляет новые требования к управлению рабочим временем и организации деятельности сотрудника. Без четкого графика работы и прямого контроля со стороны руководства работник может столкнуться с проблемами организации своего времени, такими как отсрочка задач, переработка и нехватка времени на реализацию задач. Кроме того, последствиями удаленной формы работы нередко является смешение границ рабочего и личного времени, что ведет к выгоранию сотрудника. Вместе с тем, определив основные негативные факторы и выявив, в каких процессах возникают наибольшие трудности, организация может последовательно выстроить адаптационные технологии в сфере управления персоналом, на что, в частности, направлено данное исследование. Таким образом, рост популярности удаленной формы занятости и вызовы, которые она ставит для организации рабочего времени сотрудников и их адаптации, обуславливает актуальность темы исследования.

Задачами настоящей работы является исследование факторов, влияющих на деятельность сотрудников удаленной формы занятости и на их самоорганизацию, выявление уровня самоорганизации работников удаленной формы занятости в зависимости от процессов тайм-менеджмента.

Гипотеза исследования заключается в том, что уровень самоорганизации сотрудников удаленной формы занятости различается в зависимости от этапа организации деятельности.

В процессе исследования задействованы теоретические методы, включая методы анализа, синтеза, обобщения, а также эмпирические методы.

Среди эмпирических методов стоит выделить метод опроса. В частности, в рамках исследования проводился опрос на определение уровня самоорганизации среди аудитории в возрасте от 25 до 40 лет с выборкой 48 человек. Опрос проводился на основе Опросника самоорганизации деятельности Е.Ю. Мандриковой [1].

Факторы, влияющие на тайм-менеджмент при удаленной форме занятости

Вопросы влияния удаленной формы работы на человека, на эффективность реализации его деятельности стали особенно актуальны после пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19) в 2020 году, когда перевод сотрудников на удаленную форму работы стал не только способом оптимизации трудового процесса, но и способом обеспечения безопасности и здоровья работников.

Увеличение количества работников, осуществляющих удаленную форму занятости, является общемировой тенденцией. Так, например, по данным ВЦИОМ в России до пандемии COVID-19 дистанционная форма труда реализовывалась 2 % респондентов, после 2020 года – 16 %¹. Как следует из данного социологического исследования, сотрудники, осуществляющие дистанционную работу, имеют высшее образование и преимущественно проживают в крупных городах. Кроме того, из указанного исследования ВЦИОМ выявлено, что 61 % респондентов в России оценивали свой опыт удаленной работы негативно, что, как правило, связывали со сложностями самоорганизации деятельности в домашних условиях, а также указывали на невозможность разрешения отдельных рабочих задач без непосредственного контакта с людьми.

¹ Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии: официальный сайт ВЦИОМ. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (дата обращения: 01.03.2024). – Текст: электронный.

По данным компании Global workplace analytics, проводившей похожее исследование о тенденциях в области удаленной работы, сделано заключение, что в США с 2005 по 2021 год занятость в дистанционной форме увеличилась с 4,1 до 60 %². При этом интерес вызывает вопрос об отношении сотрудников к удаленной форме труда, поскольку в обоих случаях преимущественное количество респондентов оказались неготовыми осуществлять такую деятельность на постоянной основе. В свою очередь, в опросе Global workplace analytics результаты были похожими, и только 19 % из опрошенных согласны на полный рабочий день в условиях дистанционной формы занятости. Однако большая часть респондентов предпочитает гибридную форму занятости, то есть сочетание удаленной занятости и занятости на стационарном рабочем месте (82 % респондентов), и 12 % абсолютно не согласны на удаленную занятость.

Таким образом, проблема самоорганизации при удаленной занятости не является абстрактной и осознается непосредственно самими сотрудниками вплоть до того, что они готовы отказаться от удаленной работы из-за неспособности самостоятельно преодолеть эти трудности. Также следует отметить, что в связи с расширением сферы удаленной занятости в науке в последние годы возрос интерес к проблеме самоорганизации сотрудников, осуществляющих удаленную форму занятости. Представляется необходимым рассмотреть факторы, которые, по мнению исследователей, влияют на самоорганизацию работников.

Как отмечает Б.Ш. Сабилов, преимущества удаленной формы занятости можно оценить по достоинству после того, как учтена потребность в создании физических и психологических условий [2, с. 39]. Таким образом, автор выделяет значимость психологических факторов и факторов организации рабочего места при удаленной форме занятости.

М.Н. Поддубная, А.И. Шалбарова, исследуя производительность труда сотрудников, осуществляющих удаленную форму занятости, отмечают, что бытовые условия отрицательно влияют на производительность труда [3, с. 182]. Так, авторы также отсылают к необходимости организации рабочего места сотрудника в случае, если он осуществляет свою деятельность удаленно.

А.А. Авдеева также отмечает, что психологические факторы препятствуют расширению сферы применения дистанционной формы труда, указывая при этом на важность социально-психологической адаптации сотрудников при переводе на удаленную форму работы [4, с. 197].

Немаловажным фактором является отсутствие непосредственных границ рабочего графика. Четкость контроля окончания рабочего дня является актуальной проблемой для дистанционной работы, поскольку специфика удаленной работы с учетом ослабленного самоконтроля приводит к растягиванию «дедлайнов» и, как итог – удлинению рабочего времени [5]. Важно четко разграничивать сферы рабочего и личного времени, в обратном случае сотрудник не будет ощущать, что рабочий день заканчивается. Это способствует его «выгоранию» и последующему снижению продуктивности деятельности.

В свою очередь, влияние коммуникативного фактора в профессиональной деятельности также нельзя недооценивать. Меняя форму осуществления деятельности на удаленную, человек лишается непосредственной «живой» коммуникации в сфере профессиональной деятельности, сокращаются его социальные связи, ограничивается формирование новых контактов. Вместе с тем, коммуникация в профессиональной деятельности способствует увеличению эффективности и производительности труда.

При этом авторы, исследующие проблему факторов, влияющих на реализацию деятельности в условиях дистанционной занятости, редко обращают внимание на неподготовленность руководителей к переводу сотрудников на дистанционную работу. Построение между руководителем и подчиненными доверительных отношений в условиях удаленной занятости выступает непростой задачей, но их наличие является необходимым условием для коммуникации и эффективной реализации деятельности всего коллектива³. Последствием отсутствия доверительных отношений могут стать необоснованные замечания, открытое проявление недоверия, обострение отношений в коллективе и т.д., что негативно сказывается на рабочем процессе. Также исследователи указывают на ужесточение систем контроля за

² Latest Work-at-Home/Telecommuting/Remote Work Statistics: Global workplace analytics. – URL: <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics> (дата обращения: 01.03.2024). – Текст: электронный.

³ См.: Ильин Е.П. Психология делового общения. – Санкт-Петербург: Питер, 2017. – 180 с.

такими сотрудниками, что может, наоборот, создавать чувство «слежки» и негативно влиять на эмоциональное состояние и продуктивность [6, с. 40].

Обобщая сказанное, можно выделить следующие факторы, влияющие на самоорганизацию сотрудника при осуществлении удаленной формы занятости:

- психологические факторы;
- бытовые факторы, включая организацию рабочего места;
- отсутствие непосредственных границ рабочего графика;
- коммуникативные факторы, включая коммуникацию с руководителем.

Учитывая наличие описанных негативно влияющих на организацию труда факторов, интерес вызывает поиск средств их нейтрализации.

М.Н. Поддубная, А.И. Шалбарова отмечают, что на организацию деятельности положительно влияет формирование графика работы, максимально приближенного к графику, свойственному для стационарного места работы, и использование техник тайм-менеджмента [3, с. 182]. Организация графика предполагает необходимость точно придерживаться не только времени начала рабочего дня, времени перерывов, но и времени окончания рабочего дня.

В свою очередь, одним из способов нивелирования негативных факторов при удаленной форме занятости является использование техник тайм-менеджмента. Тайм-менеджмент является «технологией организации времени», направленной на эффективное использование временных ресурсов, постановки и достижения целей [7, с. 42]. Таким образом, данное понимание тайм-менеджмента универсально и в условиях организации трудовой деятельности, в том числе трудовой деятельности в удаленной форме. При этом, когда речь идет об организации деятельности отдельных сотрудников, то стоит рассматривать особенности личного тайм-менеджмента. Тайм-менеджмент включает в себя организацию отдельных процессов, среди которых процессы целеполагания, планирования, постановка приоритетов, реализация и контроль выполнения задачи. Базовыми принципами личного тайм-менеджмента, которые необходимо учитывать при удаленной форме занятости, являются четкость определения рабочих задач, распределение их по времени. Для этого, как правило, используются различные инструменты, включая календари, планировщики задач и т.д. Инструменты используются в том числе для мониторинга и контроля реализации задач.

Стоит отметить, что наличие особенностей удаленной формы занятости опосредует потребность в обучении сотрудников методам тайм-менеджмента, включая использование матрицы приоритетов Эйзенхауэра, методов таймбоксинга и др. [8]. Кроме того, повышение уровня владения сотрудниками технологиями тайм-менеджмента требует учета этапов реализации деятельности и контроля за ее реализацией [8].

В связи с наличием рассмотренных выше факторов, негативно влияющих на деятельность сотрудников удаленной формы занятости, безусловно, есть необходимость в адаптации деятельности таких сотрудников. В качестве адаптационных технологий А.А. Авдеевой, М.В. Ионцовой предлагается организация обучения сотрудников техникам личного тайм-менеджмента и создание дополнительных условий для коммуникации [4, с. 197]. В свою очередь, для разработки адаптационных технологий обучения принципам и техникам тайм-менеджмента сотрудников удаленной формы работы, на наш взгляд, необходимо понимание, в каких именно процессах тайм-менеджмента при организации удаленной работы у сотрудников возникают трудности, на что направлена эмпирическая часть данного исследования.

Выявление уровня самоорганизации работников удаленной формы занятости в зависимости от процессов тайм-менеджмента

В рамках настоящей статьи необходимым представлялось не только рассмотреть теоретическую базу и оценить общественное мнение, но и проверить эмпирическим путем влияние удаленной формы занятости на самоорганизацию личности в зависимости от процессов тайм-менеджмента. Так, в исследовании использовалась методика опроса, представленная в работе Е.Ю. Мандриковой [1] по определению уровня самоорганизации работников. Данная методика учитывает шесть групп факторов, по которым можно выделить низкие, средние и высокие показатели, определение которых рассчи-

тывается с учетом гендерного разделения участников. Более подробно порядок расчёта описывается в работе автора, поэтому в рамках настоящего исследования на этом вопросе подробно останавливаться нецелесообразно.

Определение уровня самоорганизации личности предполагает необходимость учитывать ряд факторов. Факторы самоорганизации личности напрямую пересекаются с процессами организации личного тайм-менеджмента на каждом его этапе (процессами целеполагания, планирования, постановки приоритетов, реализации и контроля). В частности, к факторам самоорганизации относятся:

- способность личности определять цели и концентрироваться на них (процесс целеполагания в тайм-менеджменте);
- способность личности планировать ежедневно задачи (процесс планирования в тайм-менеджменте);
- ригидность в части организации и планирования времени, способность чётко следовать намеченному плану (процесс расстановки приоритетов в тайм-менеджменте);
- способность личности прилагать волевые усилия для достижения поставленных целей и задач до этапа завершения (процесс реализации в тайм-менеджменте);
- способность личности ориентироваться на настоящее (процесс реализации в тайм-менеджменте).
- способность личности при организации деятельности применять внешние инструменты, средства (планеры, ежедневники, и др.) (процесс контроля в тайм-менеджменте).

Опрос проводился в онлайн-форме, поиск респондентов осуществлялся через онлайн-сервисы. География опроса и сфера деятельности работников не ставились в качестве критериев выборки, поскольку основополагающим критерием, имеющим значение в рамках настоящего исследования, является осуществление удаленной или стационарной формы занятости. Такой подход является обоснованным в рамках поставленной цели исследования, и в последующих исследованиях иные критерии определения выборки могут уточняться. Так, при осуществлении опроса выборка осуществлялась по двум категориям работников:

- работники, осуществляющие удаленную форму занятости (24 человека);
- работники, не осуществляющие удаленную форму занятости (24 человека).

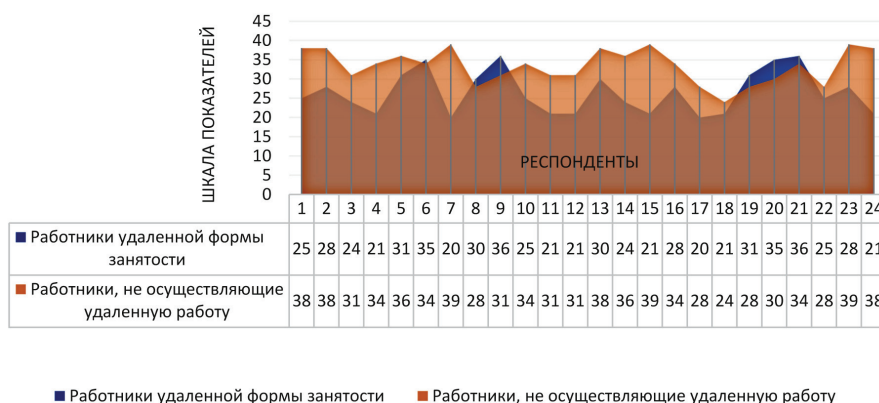
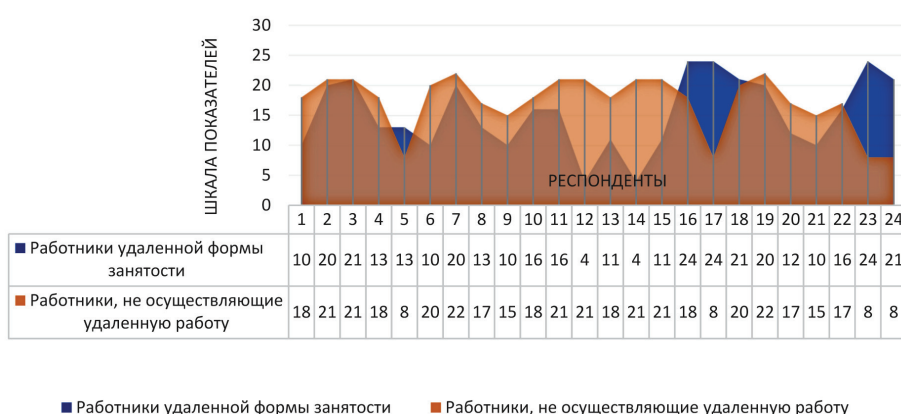
Выборка составила 48 человек (50 % – женщины, 50 % – мужчины). Также учитывалось, что в рамках выборки все сотрудники относятся к подчиненному звену.

Рассматривая и анализируя способность респондентов определять цели и концентрироваться на них (рисунок 1), было выявлено, что у обеих групп респондентов уровень целеустремленности равен среднему. Это означает, что преимущественно респонденты способны определять цели и концентрироваться на них. Так, на диаграмме представлены результаты по опросу каждого респондента по обоим группам, а также данные о количестве баллов по «шкале показателей». В свою очередь, ни у кого из опрошиваемых не выявлен максимально высокий уровень целеустремленности. Низкий уровень целеустремленности был выявлен лишь у 10 работников удаленной формы занятости.

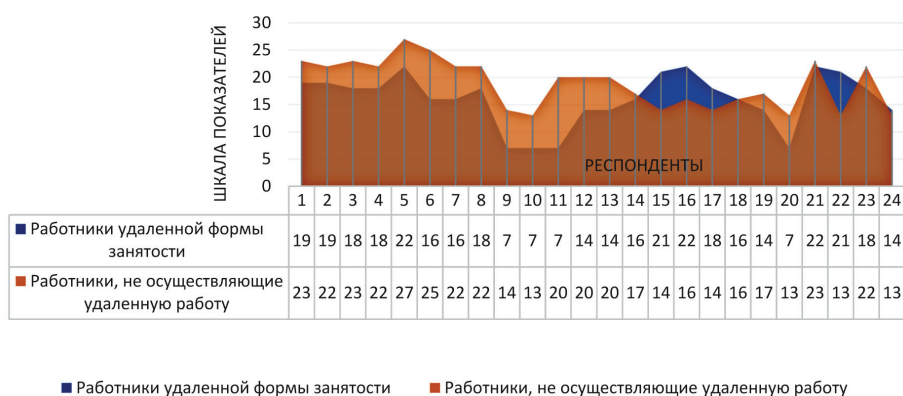
В среднем, анализ фактора целеустремленности также показал, что у работников, осуществляющих деятельность в стационарном месте работы, больше развита способность к постановке целей и концентрации на них.

Кроме того, был рассмотрен фактор способности личности ежедневно планировать задачи. Результаты отражены на рисунке 2.

Наличие низких показателей плановости можно наблюдать и среди работников удаленной формы занятости (50 % респондентов данной группы) и среди работников, не осуществляющих её (16,67 % респондентов данной группы). Однако, как это следует из данных, представленных ниже, при дистанционной занятости низкие показатели плановости можно наблюдать у половины респондентов, что означает трудность в планировании и ориентации на реализацию плана. У второй половины респондентов удаленной формы занятости можно наблюдать средние показатели в планировании деятельности, из чего следует, что 50 % данной группы респондентов склонны к разработке планов и следованию им. Также из представленных данных следует вывод о том, что высокий уровень в планировании деятельности не свойственен ни одной из групп респондентов, однако работники, осуществляющие деятельность в условиях стационарного места работы, более склонны к планированию деятельности.

Рисунок 1 – Показатели фактора «целеустремленность»⁴Рисунок 2 – Показатели фактора «планомерность»⁵

Результаты опроса по фактору фиксации отражены на рисунке 3. Высокие показатели ригидности в части организации и планирования времени свойственны лишь небольшой группе работников, не осуществляющих удаленную занятость (8,33 %). При этом низкие показатели присущи обеим из исследуемых групп. Так, трудности испытывают 16,67 % респондентов в обеих группах относительно строгости следования намеченным планам.

Рисунок 3 – Показатели фактора «фиксация»⁶⁴ Составлено автором.⁵ Составлено автором.⁶ Составлено автором.

Вместе с тем, сравнивая результаты показателей фактора фиксации, можно также сделать вывод, что различия относительно строгости следования задачам у обеих групп незначительны, однако у работников, не осуществляющих удаленную работу, наблюдаются более позитивные тенденции, они более исполнительны, а сотрудники удаленной формы занятости более гибкие в планировании задач своей деятельности.

Результаты исследования относительно способности респондентов прилагать волевые усилия для достижения поставленных целей и задач до этапа завершения представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 – Показатели фактора «настойчивость»⁷

Так, было выявлено, что у всех работников в исследуемой группе, не осуществляющих удаленную занятость, наблюдаются средние показатели фактора настойчивости. Это означает, что респонденты способны прилагать усилия для реализации поставленных задач, они склонны к структурированию своей деятельности, а также готовы доводить задачи до этапа завершения. В целом, группа респондентов удаленной формы занятости также преимущественно склонна к проявлению волевых усилий в реализации задачи, однако у 16,67 % опрошенных можно наблюдать низкие показатели фактора настойчивости, что означает склонность данной группы к прокрастинации и наличие трудностей в их концентрации на одной задаче, однако общий результат по группе свидетельствует, что отличия по данному фактору у двух групп не критичные.

Интерес также вызывают результаты фактора «ориентация на настоящее», представленные на рисунке 5.

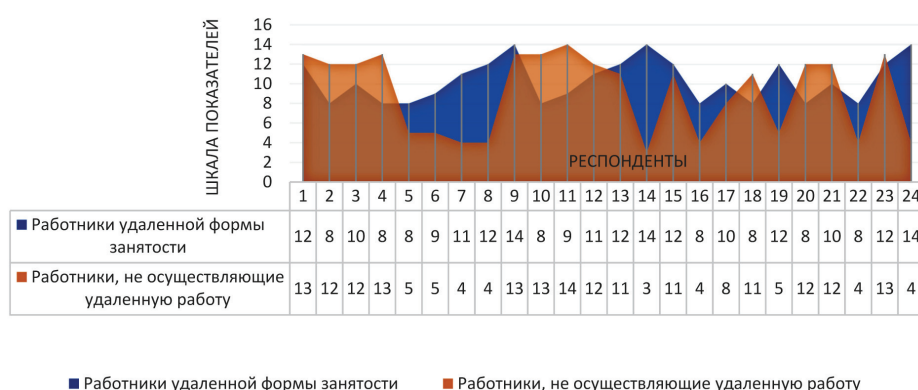


Рисунок 5 – Показатели фактора «ориентация на настоящее»⁸

Так, опрос показал, что сотрудники удаленной формы занятости более ориентированы на настоящее и 37,5 % имеют высокие показатели ориентации на настоящее, а остальная часть данной груп-

⁷ Составлено автором.

⁸ Составлено автором.

пы респондентов имеют средние показатели. В свою очередь, 37,5 % респондентов, осуществляющих деятельность в условиях стационарного места работы, имеют низкие показатели ориентации на настоящее, что означает, что они более склонны ценить прошлое и будущее, чем настоящее. Отсутствие ориентации на настоящее опосредует неудовлетворенность человека своей жизнью, уменьшает его вовлеченность в текущие дела, что влияет на процесс реализации рабочих задач.

Рассматривая способность к применению внешних инструментов и методов при организации деятельности (фактор самоорганизации) на рисунке 6, можно прийти к выводу, что высокие показатели встречаются лишь в группе работников, не осуществляющих удаленную занятость (12,5 % респондентов).

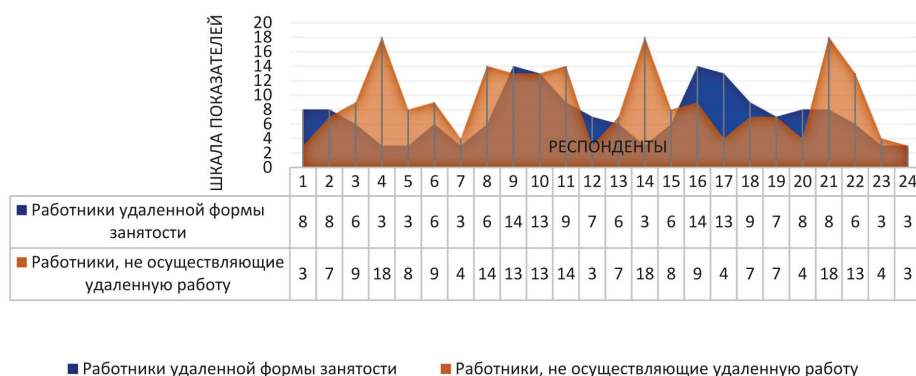


Рисунок 6 – Показатели фактора «самоорганизация»⁹

Примечательно, что в группе работников удаленной занятости низкие показатели выявлены у 20,83 % респондентов, тогда как во второй группе низкие показатели присущи 29,17 % респондентов. Таким образом, больше четверти сотрудников, не осуществляющих удаленную форму занятости, не полагаются на внешние средства, помогающие в организации деятельности (ежедневники, планеры и др.). Однако, несмотря на это, преимущественно в обеих группах участники прибегают к использованию внешних средств организации деятельности.

В свою очередь, исходя из совокупности результатов, общий показатель самоорганизации (рисунок 7) показал, что у группы сотрудников, не осуществляющих удаленную работу, уровень самоорганизации выше.

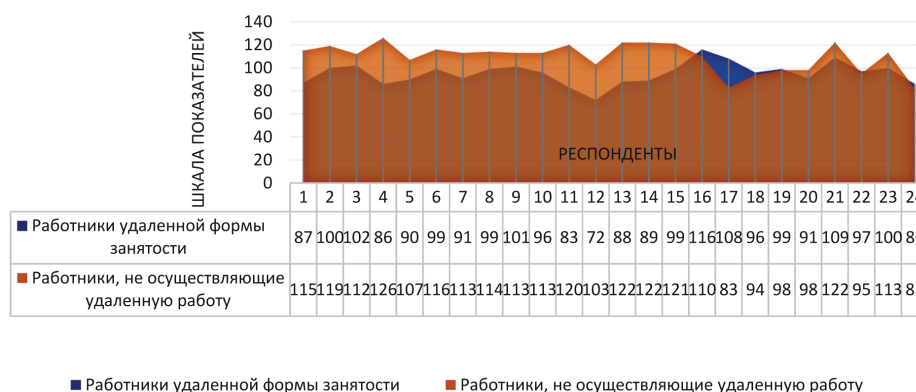


Рисунок 7 – Общий показатель самоорганизации¹⁰

Однако в обеих группах присутствуют респонденты с низким и со средним уровнем самоорганизации. Высокий уровень самоорганизации наблюдается лишь у одного участника из группы работников, не осуществляющих удаленную работу.

⁹ Составлено автором.

¹⁰ Составлено автором.

Заключение

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что трудности самоорганизации деятельности обусловлены различными факторами, среди которых: психологические факторы; бытовые факторы, включая организацию рабочего места; отсутствие непосредственных границ рабочего графика; коммуникативные факторы, включая коммуникацию с руководителем. Применение техник и методов тайм-менеджмента, учитывающих специфику удаленной занятости, может помочь в психологической адаптации работника.

В процессе исследования было выявлено, что наибольшие негативные последствия при организации тайм-менеджмента у сотрудников удаленной формы занятости возникают на этапах целеполагания, планирования задач, а также на этапе реализации задачи в части планомерного её выполнения. На этих этапах тайм-менеджмента следует уделить наибольшее внимание реализации контроля за деятельностью сотрудников, а также применению адаптационных технологий обучения техникам тайм-менеджмента сотрудников удаленной формы занятости. Исследование также показало некоторое положительное влияние удаленной формы занятости на организацию тайм-менеджмента. У таких сотрудников повышенная способность к гибкости при реализации задач, к проявлению волевых усилий, к применению инструментов организации деятельности.

Список литературы

1. Мандрикова Е.Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) // Психологическая диагностика. – 2010. – Т. 2. – С. 59–83.
2. Собиров Б.Ш. Тайм-менеджмент в условиях удаленной занятости как новой формы организации труда // Актуальные проблемы экономики и управления. – 2020. – № 3. – С. 39–42.
3. Поддубная М.Н., Шалбарова А.И. Тайм-менеджмент как эффективный инструмент управления в условиях дистанционной работы // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 1-1. – С. 180–183. – DOI 10.24412/2411-0450-2022-1-183-180-183.
4. Авдеева А.А., Ионцева М.В. Социально-психологическая адаптация в условиях тенденции перехода на дистанционный формат работы // Вестник университета. – 2021. – № 7. – С. 193–198. – DOI 10.26425/1816-4277-2021-7-193-198.
5. Вуйцик П.А., Фесенко М.А., Комарова С.В. Дистанционные формы занятости и здоровье работников в условиях пандемии COVID-19 // Вызовы цифровой экономики: тренды развития в условиях последствий пандемии COVID-19: сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции, приуроченной к Году науки и технологий в России, Брянск, 25 мая 2021 года. – Брянск: Брян. гос. инженерно-технол. ун-т, 2021. – С. 70–73.
6. Прокудина А.В. Влияние удаленной формы работы на эмоциональное состояние // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2023. – № 2-1. – С. 39–42. – DOI 01:10.24412/2500-1000-2023-2-1-39-42.
7. Шакирова Д.М., Подыганова К.Е., Дятлова Д.В., Савельева Д.С. Тайм-менеджмент как инструмент планирования деятельности // Наука Красноярья. – 2022. – Т. 11, № 1. – С. 40–52.
8. Сяткина О.А. Применение тайм-менеджмента в построении своей карьеры // ScienceJuice2021: сборник трудов конференции, Москва, 22–26 ноября 2021 года / составители: Е.В. Страмнова, С.А. Лепешкин. – Москва: Парадигма, 2021. – Т. 2. – С. 343–351.

References

1. Mandrikova E. Yu. Razrabotka oprosnika samoorganizacii deyatel'nosti (OSD) // Psihologicheskaya diagnostika. – 2010. – T. 2. – S. 59–83.
2. Sobirov B. Sh. Tajm-menedzhment v usloviyah udalenoj zanyatosti kak novoj formy organizacii truda // Aktual'nye problemy ekonomiki i upravleniya. – 2020. – № 3. – S. 39–42.
3. Poddubnaya M. N., Shalbarova A. I. Tajm-menedzhment kak effektivnyj instrument upravleniya v usloviyah distancionnoj raboty // Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. – 2022. – № 1-1. – S. 180–183. – DOI 10.24412/2411-0450-2022-1-183-180-183.

4. *Avdeeva A.A., Ionceva M.V.* Social'no-psihologicheskaya adaptaciya v usloviyah tendencii perekhoda na distancionnyj format raboty // *Vestnik universiteta*. – 2021. – № 7. – S. 193–198. – DOI 10.26425/1816-4277-2021-7-193-198.
5. *Vujcik P.A., Fesenko M.A., Komarova S.V.* Distancionnye formy zanyatosti i zdorov'e rabotnikov v usloviyah pandemii COVID-19 // *Vyzovy cifrovoj ekonomiki: trendy razvitiya v usloviyah posledstvij pandemii COVID-19: sbornik statej IV Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii, priurochennoj k Godu nauki i tekhnologij v Rossii, Bryansk, 25 maya 2021 goda*. – Bryansk: Bryan. gos. inzhenerno-tekhnol. un-t, 2021. – S. 70–73.
6. *Prokudina A.V.* Vliyanie udalenoj formy raboty na emocional'noe sostoyanie // *Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk*. – 2023. – № 2-1. – S. 39–42. – DOI 10.24412/2500-1000-2023-2-1-39-42.
7. *Shakirova D.M., Podyganova K.E., Dyatlova D.V., Savel'eva D.S.* Tajm-menedzhment kak instrument planirovaniya deyatelnosti // *Nauka Krasnoyar'ya*. – 2022. – T. 11, № 1. – S. 40–52.
8. *Syatkina O.A.* Primenenie tajm-menedzhmenta v postroenii svoej kar'ery // *ScienceJuice2021: sbornik trudov konferencii, Moskva, 22–26 noyabrya 2021 goda* / sostaviteli: E.V. Stramnova, S.A. Lepeshkin. – Moskva: Paradigma, 2021. – T. 2. – S. 343–351.