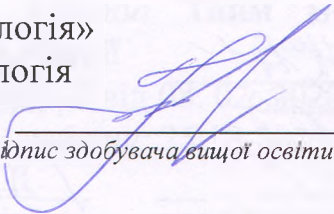


МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

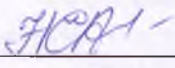
на тему: Тайм менеджмент ІТ підприємця в контексті його самореалізації

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
ПСМ-22-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія
бізнесу»


підпис здобувача вищої освіти

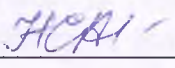
Екрема Акімовича Меметова

Науковий керівник


підпис наукового керівника

О. О. Нежинська,
канд. психол. наук, доцент

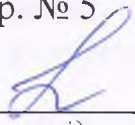
Гарант освітньо-
професійної програми


підпис керівника ОПП

О. О. Нежинська,
канд. психол. наук, доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та суспільних дисциплін
протокол від «8» листопада 2022 р. № 5

Завідувач кафедри


підпис

І. О. Петухова,
канд. пед. наук, доцент

Ірпінь – 2024

Реєстрація № 8 15.01.24 [signature]
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту 08.11.2023 [signature]
(до захисту, на доопрацювання) (дата)

Результат захисту 91 07.02 [signature]
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: [signature] С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: [signature] О.О. Нежинська
(підпис) (ініціали, ПІБ)

[signature] Л.В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

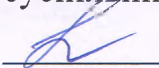
[signature] М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:

Завідувач кафедри
психології, педагогіки та
суспільних дисциплін

 I. O. Петухова

Завдання на кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти Меметова Екрема Акімовича

Тема кваліфікаційної роботи: Тайм менеджмент ІТ підприємця в контексті його самореалізації

Затверджена наказом ректора від 08. 02. 2023 № 180

Термін подачі закінченої роботи: 25.12.2023

Цільова установка: полягає у систематизації теоретичних напрацювань зарубіжних та вітчизняних вчених щодо проблематики та особливостей функціонування та розвитку тайм-менеджменту; розкритті основних етапів та змісту історичного розвитку тайм-менеджмента; з'ясуванню сутності понятійно-категоріального апарату тайм-менеджмента; його характерних рис та принципів, методів, принципів, інструментів тайм-менеджменту в кожному епоху його становлення; емпіричному дослідженні рівня самореалізації ІТ підприємців у різних сферах: особистісній, професійній, соціальній; здійсненні експериментального дослідження впливу тренінгу тайм менеджменту на підвищення рівня самореалізації ІТ підприємців, з метою перевірки гіпотези про вплив навичок тайм менеджмента на розвиток глобальних темпоральних структур особистості; розробленні методичних рекомендацій щодо впровадження методик тайм менеджменту у діяльність ІТ підприємців.

Мета роботи: полягає у проведенні аналізу теоретичних підходів та здійсненні емпіричного дослідження щодо ролі тайм-менеджменту у діяльності ІТ підприємців з метою підвищення її ефективності та у контексті їх самореалізації.

Об'єктом дослідження є самореалізація ІТ підприємця.

Предметом дослідження є тайм менеджмент в контексті самореалізації ІТ підприємця.

Місце дослідження: ІТ підприємці, м. Київ.

Календарний план виконання роботи

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	30.10.2022	30.10.2022
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	31.03.2023	31.03.2023
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	30.06.2023	30.06.2023
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	20.09.2023	20.09.2023
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	10.10.2023	10.10.2023
6.	Отримання відгуку керівника роботи	10.10.2023	10.10.2023
7.	Попередній захист роботи	12.11.2023	12.11.2023
8.	Отримання зовнішньої рецензії	до 15.01.2024	10.01.2024
9.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	до 15.01.2024	
10.	Захист роботи	28.01.2024	28.01.2024

1. Дата видачі завдання «19» грудня 2022 р.

2. Керівник кваліфікаційної роботи Н.С.А. О. О. Нежинська

3. Гарант освітньо-професійної програми Н.С.А. О. О. Нежинська

4. Завдання до виконання отримав
здобувач вищої освіти Е.А. Меметов

АНОТАЦІЯ

Тайм менеджмент ІТ підприємця в контексті його самореалізації

Мета дослідження полягає у проведенні аналізу теоретичних підходів та здійсненні емпіричного дослідження щодо ролі тайм-менеджменту у діяльності ІТ підприємців з метою підвищення її ефективності та у контексті їх самореалізації.

Відповідно до мети дослідження були окреслені наступні завдання:

1. Систематизувати теоретичні напрацювання зарубіжних та вітчизняних вчених, які дають змогу осмислити проблематику та особливості виникнення та розвитку тайм-менеджменту.

2. З'ясувати сутність понятійно-категоріального апарату тайм-менеджменту; визначити основні системи, методики та технології тайм-менеджмента.

3. Емпірично дослідити рівень самореалізації ІТ підприємців.

4. Провести експериментальне дослідження впливу практик тайм менеджменту на рівень самореалізації ІТ підприємців.

5. Розробити практичні рекомендації для ІТ підприємців по використанню методик та інструментів тайм менеджменту задля підвищення ефективності проектів.

Об'єктом дослідження є самореалізація ІТ підприємця.

Предметом дослідження є тайм менеджмент ІТ підприємця в контексті його самореалізації.

Експериментальна база дослідження. Загальна вибірка складала 50 осіб. Досліджуваними були ІТ підприємці м. Київ.

Під час виконання дослідження були отриманні наступні результати:

1. Систематизовано теоретичні напрацювання зарубіжних та вітчизняних вчених щодо проблематики та особливості виникнення та розвитку тайм-менеджменту, що планомірно розвивався під впливом часу, технологій, змін поглядів людей на управління часовим ресурсом. За для досягнення успіху та підвищення власної ефективності відкривались нові методи ефективного використання часу.

2. З'ясовано сутність понятійно-категоріального апарату тайм-менеджмента. На сьогоднішній час тайм-менеджмент набув абсолютно нових форм та ознак, став невід'ємною частиною не тільки ефективного управління організації загалом, а й особистості зокрема. Тайм-менеджмент є мистецтвом управління змінами простору в часі. Надмірна зайнятість, постійний стрес, викликаний дефіцитом часу, не сприяють підвищенню продуктивності праці та самореалізації особистості загалом. Управління часом – це технологія організації часу спрямована на підвищення ефективності його використання.

3. Визначено та проаналізовано основні системи та методики тайм менеджмента. Автор робить висновок, що будь-яка система тайм-менеджмента є сформованим набором методик з власним інструментарієм та рекомендаціями по ефективній організації особистої діяльності.

4. Проведено емпіричне дослідження рівня самореалізації ІТ підприємців у різних сферах (особистісній, професійній, соціальній).

5. Здійснено експериментальне дослідження впливу тренінгу тайм менеджменту на підвищення рівня самореалізації ІТ підприємців, яке було спрямоване на перевірку гіпотези про вплив навичок тайм менеджмента на розвиток глобальних темпоральних структур особистості. Як показало наше дослідження, тайм менеджмент є не лише ефективним засобом навчання ІТ підприємців способам раціонального планування часу, а й фактором, що впливає на стратегію життя, а, відтак, сприяє повноцінній самореалізації.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо у вивченні психологічних чинників та передумов, що сприятимуть більш широкому впровадженню методик тайм менеджменту у повсякденну діяльність ІТ підприємців з метою підвищення ефективності професійної діяльності, зокрема, та більш повної самореалізації загалом.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (57 найменувань, з них 2 – іноземними мовами) та додатків. Основний зміст роботи викладений на 85 сторінках. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 111 сторінки.

Ключові слова: тайм менеджмент, методи тайм менеджменту, планування часу, рівень самореалізації, самореалізація ІТ підприємців.

Рік виконання кваліфікаційної роботи 2023.

Рік захисту роботи 2024.

ABSTRACT

The time management of an IT entrepreneur in the context of their self-realization

The purpose of the study is to analyze theoretical approaches and conduct an empirical study on the role of time management in the activities of IT entrepreneurs in order to increase its efficiency and in the context of their self-realization.

In accordance with the purpose of the study, the following tasks were outlined:

1. To systematize the theoretical developments of foreign and domestic scientists, which allow to comprehend the problems and features of the emergence and development of time management.
2. To find out the essence of the conceptual and categorical apparatus of time management; to determine the main systems, methods and technologies of time management.
3. To empirically study the level of self-realization of IT entrepreneurs.
4. To conduct an experimental study of the impact of time management practices on the level of self-realization of IT entrepreneurs.
5. To develop practical recommendations for IT entrepreneurs on the use of time management techniques and tools to improve project efficiency.

The object of research is the self-realization of IT entrepreneurs.

The subject of the study is the time management of an IT entrepreneur in the context of his self-realization.

The experimental basis of the study. The total sample was 50 people. The subjects were IT entrepreneurs in Kyiv.

The following results were obtained during the study:

1. The theoretical developments of foreign and domestic scientists on the problems and features of the emergence and development of time management, which has been systematically developing under the influence of time, technology, and changes in people's views on time management, have been systematized. In order to achieve success and increase their own efficiency, new methods of effective time management were discovered.
2. The essence of the conceptual and categorical apparatus of time management is clarified. To date, time management has acquired completely new forms and features, has become an integral part of not only effective management of the organization as a whole, but also of the individual in particular. Time management is the art of managing changes in space over time. Excessive employment, constant stress caused by time constraints do not contribute to increased labor productivity and personal fulfillment in general. Time management is a technology of time organization aimed at increasing the efficiency of its use.
3. The author identifies and analyzes the main systems and methods of time management. The author concludes that any time management system is an established set of techniques with its own tools and recommendations for the effective organization of personal activities.
4. An empirical study of the level of self-realization of IT entrepreneurs in various spheres (personal, professional, social) is carried out.

5. An experimental study of the impact of time management training on increasing the level of self-realization of IT entrepreneurs was carried out, which was aimed at testing the hypothesis about the impact of time management skills on the development of global temporal structures of the individual. Our research has shown that time management is not only an effective means of teaching IT entrepreneurs how to plan their time rationally, but also a factor that influences their life strategy and, therefore, contributes to their full self-realization.

We see the prospect of further research in the study of psychological factors and prerequisites that will contribute to the wider implementation of time management techniques in the daily activities of IT entrepreneurs in order to increase the efficiency of professional activities, in particular, and more complete self-realization in general.

Structure and scope of work. The qualification work consists of an introduction, three chapters, conclusions to the chapters, general conclusions, a list of references (57 titles, including 2 in foreign languages) and appendices. The main content of the work is set out on 85 pages. The total volume of the qualification work is 111 pages.

Keywords: time management, time management methods, time planning, level of self-realization, self-realization of IT entrepreneurs.

The year of qualification work is 2023.

Year of thesis defense 2024.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	10
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТУ.....	15
1.1. Історичні особливості виникнення та розвитку тайм менеджменту.....	15
1.2. Тайм менеджмент як теоретична категорія та управлінська практика: основні поняття, інструменти та технології	26
1.3. Ефективна організація часу ІТ підприємця: основні проблеми, напрями вирішення та характеристика наявних систем тайм менеджменту	33
1.4. Самореалізація та самоактуалізація особистості: аналіз сучасних наукових уявлень.....	39
Висновки до 1 розділу.....	45
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ІТ ПІДПРИЄМЦІВ	48
2.1. Методологія дослідження	48
2.2. Дослідження рівня самореалізації ІТ підприємців як предиктор їх позитивного самовідношення та суб'єктивного щастя.....	49
Висновки до 2 розділу.....	59
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРАКТИК ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ІТ ПІДПРИЄМЦІВ.....	61
3.1. Тайм менеджмент як фактор розвитку особистісної організації часу: емпірична перевірка результативності тренінгового навчання.....	61
3.2. Методичні рекомендації по використанню методик тайм менеджменту в сфері ІТ для підвищення ефективності проектів	69
Висновки до 3 розділу	75
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	86

ВСТУП

Актуальність дослідження. Однією з особливостей сучасного етапу становлення інформаційного, а в перспективі й інформаційно-знаннєвого суспільства є бурхливий розвиток системи неперервної освіти, «освіти впродовж усього життя» (life-long learning), в якій вміння та навички кожної людини самостійно й ефективно вчитися та креативно працювати стають нагальною потребою.

Отже, актуальність обраної теми полягає у тому, що ця система «освіти впродовж усього життя» у XXI столітті вимагає від сучасної людини, зокрема від фахівців у сфері ІТ, високого рівня ефективної самоосвіти, самоорганізації та самореалізації. Для всього цього сучасним ІТ підприємцям в умовах дефіциту часу необхідно наполегливо оволодівати складним мистецтвом раціонального управління своїм власним робочим, навчальним та вільним часом впродовж усього свого життя, що сприятиме успішності у різних життєвих сферах, дозволить зберегти здоров'я а, відтак, досягнути високого рівня самореалізації. Саме тому потрібно, щоб у цьому швидкоплинному XXI столітті, коли головною цінністю стає невідновлюваний час, навчатися й оволодівати найбільш ефективними в практичному сенсі методиками тайм менеджменту. Філософія тайм- менеджменту передбачає свідоме керування часом. Управління часом з точки зору тайм-менеджменту – це процес тренування свідомого контролю над кількістю часу, затраченого на конкретні види діяльності, при якому збільшується ефективність та продуктивність праці, життя людини загалом.

Останнім часом тайм-менеджмент стає невід'ємною частиною життя тих людей, які прагнуть позбутися надмірного навантаження на роботі та нестачі часу. Тайм-менеджмент є досить новою практикою для України. Сучасні реалії бізнес-середовища в більшості компаній змінилися, а невідповідні співробітники цих компаній почали відчувати величезний тиск і стрес. Ритм сучасного життя вимагає відповідних реакцій, отже, актуальність цього

дослідження обумовлена викликами тих соціально-економічних умов, що склалися на сьогодні та вимагають винайдення та впровадження адекватних цим викликам знань та методів, які дозволять адаптуватися та опанувати нову реальність.

Питанням розроблення методів тайм-менеджменту присвячено праці таких класиків, як А. Гастева, П. Друкера, Дж. МакКея, Т. Пітерса, Ф. Тейлора. Серед сучасних авторів-науковців, дослідників проблем тайм-менеджменту можна відзначити Н. Алюшину, О. Горбачова, О. Євтушенка, Є. Мерзлякову, Л. Скібіцьку, В. Шатуна, О. Штепу та ін. Відомі фахові видання зарубіжних експертів та консультантів в галузі практичного тайм-менеджменту, зокрема, Д. Аллена, К. Бішофа, П. Бренса, Л. Зайверта, С. Калініна, С. Кові, Р. Кійосакі, А. Лейкена, Б. Трейсі та ін.

Щодо проблеми самореалізації, зазначимо, що у гуманістичній психології вона займає одне з чільних місць у працях А. Адлера, А. Маслоу, А. Ангяла, Дж. Бюдженталя, К. Гольдштейна, Р. Мея, К. Роджерса, Е. Фромма, С. Альдерфера та інших дослідників, які трактують самореалізацію (самоактуалізацію) як уроджену властивість людини.

В радянській та українській психології самореалізація розглядається у контексті розвитку особистості через: роль діяльності у розвитку особистості (О.Г. Асмолов, Л.С. Виготський, В.В. Давидов, О.М. Леонтьєв, В.В. Рубцов, Д.Й. Фельдштейн та ін.); характер становлення і розвитку людини як особистості (К.О. Абульханова-Славська, Л.І. Анциферова, В.Г. Асєєв, О.Г. Асмолов, Л.І. Божович, А.В. Брушлінський, Л.С. Виготський, О.М. Леонтьєв та ін.); можливості саморегуляції, саморозвитку, самореалізації особистості у відповідній сфері життєдіяльності (К.О. Абульханова-Славська, Л.І. Анциферова, В.П. Зінченко, О.О. Конопкін, Л.О. Коростильова, Д.О. Леонтьєв, В.І. Слободчиков, В.В. Столін та ін.).

Особливості самореалізації та умови прояву та реалізації потенційних можливостей людини представлені у працях українських науковців Г.С. Костюка, С.Д. Максименка, В.Г. Панка, В.А. Роменця, П. Підласистого,

М.І. Пірен, Л. Фрідмана і М. Гарунова, Т.М. Титаренко та ін. Так, самореалізація окремих професійних груп, наприклад, аналізується у наукових дослідженнях Л.В. Мови, О.М. Мірошніченко; гендерні та вікові відмінності самореалізації висвітлені у працях Т.П. Вівчарик, Т.В. Говорун, В.А. Гупаловської, О.М. Мірошніченко, В.В. Зарицької та ін.

Водночас, незважаючи на різносторонні теоретичні підходи та напрями емпіричного вивчення як самореалізації особистості, так і тайм менеджменту, малодослідженим залишається питання впливу практичних методик (зокрема, методик та інструментів тайм менеджменту) на самореалізацію особистості, що зумовлює актуальність заявленої проблеми та вибір теми кваліфікаційної роботи «Тайм менеджмент ІТ підприємця в контексті його самореалізації».

Об'єктом дослідження є самореалізація ІТ підприємця.

Предметом дослідження є тайм менеджмент ІТ підприємця в контексті його самореалізації.

Мета дослідження полягає у проведенні аналізу теоретичних підходів та здійсненні емпіричного дослідження щодо ролі тайм-менеджменту у діяльності ІТ підприємців з метою підвищення її ефективності та у контексті їх самореалізації.

Відповідно до мети були окреслені наступні **завдання дослідження**:

1. Систематизувати теоретичні напрацювання зарубіжних та вітчизняних вчених, які дають змогу осмислити проблематику та особливості виникнення та розвитку тайм-менеджменту.

2. З'ясувати сутність понятійно-категоріального апарату тайм-менеджменту; визначити основні системи, методики та технології тайм-менеджмента.

3. Емпірично дослідити рівень самореалізації ІТ підприємців.

4. Провести експериментальне дослідження впливу практик тайм менеджменту на рівень самореалізації ІТ підприємців.

5. Розробити практичні рекомендації для ІТ підприємців по використанню методик та інструментів тайм менеджменту задля підвищення ефективності проектів.

Для розв'язання поставлених завдань був використаний комплекс адекватних об'єкту і предмету дослідження **методів**:

а) теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та експериментальних даних. Для забезпечення послідовності та логічної завершеності викладення матеріалу було застосовано логічно-аналітичний метод. Системний підхід є методологічною основою всієї магістерської роботи й використовується для вирішення більшості завдань дослідження. За допомогою історичного методу проаналізовано еволюцію розвитку тайм-менеджменту та історичні особливості його виникнення. Логіко-семантичний метод застосовувався під час дослідження понятійно-категоріального апарату тайм-менеджменту;

б) емпіричні – спостереження, індивідуальні бесіди, анкетування, психодіагностичне тестування. Багатовимірний опитувальник самореалізації особистості (С.І. Кудінов); шкала суб'єктивного щастя (С. Любомирський, адаптація Д.А. Леонтьєва, 2004); опитувальник "Співчуття до себе" - "Self-compassion" (К. Нефф, 2003; адаптація К.А. Чистопольської та ін, 2020); шкала суб'єктивного благополуччя (А. Перуе-Баду, Г. Мендельсон, Дж. Чиче, 1988; адаптація М.В. Соколової, 1996); авторський опитувальник вивчення характеристик образу самореалізованої особистості, складений у вигляді семантичного диференціала. Тест «Діагностика особистісного майбутнього». Прогностична методика. Автори К.О. Абульханова, Т.М. Березіна. Методика «Організаційний тест» (Оргтест) «Поштова скринька», розроблений Міжнародним центром кадрових програм для оцінки роботи антикризових управляючих. Ця методика призначена для оцінки показників тайм менеджмента;

в) *статистичні* методи обробки експериментальних даних – дескриптивний аналіз, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена), лінійний та множинний регресійний аналіз (STATISTICA 10).

Практична значущість. На основі отриманих даних та запропонованих в дослідженні методик можуть бути розроблені програми тренінгів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації.

Експериментальна база дослідження. Загальна вибірка складала 50 осіб. Досліджуваними були ІТ підприємці м. Київ.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТУ

1.1. Історичні особливості виникнення та розвитку тайм менеджменту

Ідея управління часом існує рівно стільки, скільки існує людство. Проблема дослідження часу знаходиться під пильною увагою цікавого людського розуму протягом всієї історії. Що таке час? Як раціонально його використовувати? Чи існує він об'єктивно? Куди він безповоротно тече? На такі запитання, що утворюють головну складність проблеми, намагалися і пробують досі знайти відповіді науковці різних галузей знань.

Термін «тайм менеджмент» походить від англійського time-management, що в перекладі означає «управління часом». Варто відмітити, що «тайм менеджмент» є абстрактною категорією, так як управління часом в природі не існує. Управляти можна всім тим, на що ми можемо спрямувати свій вплив. Вплинути на час неможливо. Найкраще, що може зробити людина – усвідомити природу часу та навчитись використовувати його ефективно з урахуванням його особливостей (обмеженості та безповоротності плину).

Час є однією з основних об'єктивних форм існування матерії, яка виявляється в тривалості буття (існування та послідовність зміни станів усіх матеріальних систем та процесів світу). Говорити про те, що час використовується ефективно можна тільки тоді, коли завдання, що виконуються, збігаються, асоційовані зі встановленою метою. Таким чином, управляти часом означає використовувати кожен момент ситуації для створення необхідних змін, які направлені на досягнення певної мети, цілі, місії. Встановити точну дату формування ідеї «управління часом» неможливо, так як необхідність в цьому та сама ідея виникли разом з появою людини. Прадавні люди намагались закінчити свої нагальні справи до заходу сонця, тому можна припустити, що планування та ідея керувати часом існували ще з давніх часів.

Перша спроба зберегти час, на думку автора, належить єгиптянам. Близько 3500 р. до н.е. вони почали використовувати високі обеліски для відстеження тіней, створених сонцем, що допомогло їм поділити свої дні на дві половини. Вони вдосконалювали цю систему протягом двох тисячоліть до створення сонячного годинника.

Також стародавні цивілізації започаткували встановлення стандарту для забезпечення заробітної плати працівникам. Ще в 1754 р. до н.е. закони Хаммурапі встановлювали розміри оплати різних видів робіт ремісників, будівельників, човнярів, лікарів, а також покарання за невдало виконану роботу. На той час заробітна плата встановлювалися на день, але це заклало основи для тимчасової (погодинної) праці, яку ми використовуємо сьогодні.

Іммануїл Кант (1724-1804) вважав, що ведення жорсткого режиму дня є одним із прийомів організації часу. Його життя було настільки ритмічним, що сусіди звіяли годинник, коли він виходив на прогулянку [1].

Давньогрецький філософ Епікур першим замислився над плідністю життя. Він виразив думку, що «необхідно сміятися, філософствувати, в той же час займатися господарством і користуватись всіма іншими здібностями» [2, с. 32].

Але класики тайм менеджменту надають перевагу іншому філософу – Луцію Сенеці (4-65 н.е.) та вважають його епоху «офіційним» початком тайм менеджмента. [2] Сенека першим підняв питання особистого планування дня, проблеми постановки мети, вибору пріоритетів у справах, ввів такі постулати, як хронометраж часу, аналіз розумного використання часу. Філософ стверджував, що «коли він не знає, на яку гавань йому потрібно тримати курс, тоді жоден вітер не буде для нього попутним» [3, с. 13].

У своїх «Листах до Луцилія» він запропонував друзові:

- 1) поділяти весь час на витрачений добре, погано та безцільно;
- 2) вести постійний облік часу в письмовому вигляді;
- 3) проживши певний період, оцінювати його з точки зору наповненості прожитого часу;

- 4) закликав друга «берегти й накопичувати час, який раніше забирали або крали, який даремно минав» [3, с. 7-8].

Ці ідеї стали фундаментом, лягли в основу поняття «особиста ефективність».

Пізніше італійський вчений Альберті (XV сторіччя) стверджував, що люди, які вміють керувати своїм часом з користю, будуть завжди і в усьому успішні. Він першим запропонував кожного дня зранку складати список справ на день та виконувати їх в порядку зменшення їх важливості. Такі дії, як сон, харчування та розваги, на його думку, були менш важливими за роботу.

Значний вплив на розвиток тайм менеджменту мала промислова революція, яка почалась у Великобританії в XVIII сторіччі, а потім поширилась на весь світ. З'явилися машини, устаткування, електрика, телеграф, механічні годинники. Необхідність керувати роботою сотень працівників змусила людей шукати нові методи управління часом. Так на виробництві було введено жорсткий графік роботи, з'явилися розклади, зміни.

Відомий політик Бенджамін Франклін вважається засновником сучасної науки тайм менеджмент. У 1791 році посмертно була видана його книга «Benjamin Franklin: An American Life». В цій книзі викладено багато його порад та принципів, пов'язаних з саморозвитком та раціональним використанням часу. Також в ній згадується про особистий щоденник Б. Франкліна, який він почав вести ще в юності, коли зіткнувся з проблемою нестачі часу. Цей щоденник був задуманий, як інструмент для досягнення моральної досконалості (технологія розвитку моральних чеснот). Б. Франклін назвав іменами кожен з 13 чеснот, які він бажав розвинути в собі та зв'язав з кожним іменем коротке пояснення, що повністю відображало зміст, який він вклав в кожне поняття:

- 1) відчуття міри – не переїдати та не пити до оп'яніння;
- 2) мовчання – говорити лише те, що буде корисним для тебе або твоїх друзів;
- 3) порядок – у кожної речі має бути своє місце, а в кожній справі свій час;

4) рішучість – намагатись виконувати те, що необхідно зробити, та беззаперечно виконувати те, що вже заплановано;

5) бережливість – витратити гроші тільки на те, що принесе тобі або друзям користь;

6) працелюбність – не витрачати безцільно часу, завжди бути зайнятим чимось корисним, відмовитись від усіх непотрібних дій;

7) щирість – завжди мати чисті та справедливі думки (в розмові також додержувати цього правила) та не робити шкоди обманом;

8) справедливість – не допускати несправедливості, робити добрі справи, що належать до твоїх обов'язків, не робити нікому шкоди;

9) помірність – уникати крайнощів, стримувати відчуття від образи настільки, наскільки це є доречним;

10) чистота – не допускати тілесної нечистоти, зберігати охайність в одязі та в домі;

11) спокій – не переживати через дрібниці та через невідворотні ситуації;

12) поміркованість – бути поміркованим в своїх думках та керувати своїми емоціями;

13) «скромність – брати приклад з Ісуса та Сократа» [4, с. 46-58].

На думку автора, Б. Франклін, маючи мету (розвинути в собі 13 чеснот) та усвідомлюючи необхідність щоденного самоконтролю, розробив найпростіший інструмент планування – табличку. Він завів щоденник, в якому виділив для кожної чесноти певну сторінку. Сторінка була поділена по вертикалі на 7 стовпчиків (по кількості днів в тижні) та по горизонталі на 14 рядків, кожному з яких він присвоїв назву певної чесноти.

Щодня, при порушенні певної чесноти, він позначав це крапочкою у відповідному стовпчику. Його завданням було щотижня додавати наступну за списком чесноту, за умови, що протягом попереднього тижня не було порушень в дотриманні чеснот над якими він працював. Б. Франклін пройшов цей курс за 13 тижнів та повторив його за рік 4 рази.

Крім таблиці по роботі над розвитком чеснот, щоденник містив також докладний щоденний розклад, який включав в себе погодинне планування робочого дня.

Ранок Б. Франкліна починався з запитання: «Що корисного я зроблю сьогодні?»:

1) з 5:00 до 7:00 планувалось прокинутись, вмитись, звернутись до Всемогутнього Бога, розпланувати робочий день, підготуватись до нього, продовжити навчання та поснідати;

2) з 8:00 до 11:00 – період робочого часу;

3) з 12:00 до 13:00 планувався обід та читання або робота з документами;

4) з 14:00 до 17:00 – період робочого часу;

5) з 18:00 до 21:00 – вечір Б. Франкліна, головним завданням якого була відповідь на запитання: «Що корисного я зробив сьогодні?». Завдання на вечір: покласти всі речі на свої місця; повечеряти; відволіктися від справ, послухати музику чи поспілкуватись; під- вести підсумки дня;

6) з 20:00 до 4:00 – період сну.

Таким чином, Б. Франклін першим звернув увагу на такі поняття, як мета, завдання, планування, які є безпосередньо підґрунтям сучасного тайм менеджменту. Принципи, якими керувався та яких суворо дотримувався політик у повсякденному житті, отримали назву «Метод Франкліна». Найважливішими серед них є:

1) визначення та мінімізація пріоритетів;

2) довгострокове та короткострокове планування;

3) ефективне використання часу для досягнення поставленої мети.

Багато шкіл та курсів з тайм менеджменту в подальшому були засновані на його порадах. Тому епоху Б. Франкліна можна вважати одним із періодів розвитку тайм менеджменту.

У 1812 р. Джон Леттс, засновник однойменної компанії Letts (сайт компанії: <https://www.lettsusa.com>), створив перший в світі діловий щоденник, який є зразком найбільш популярних та розповсюджених в теперішній час

ділових щоденників. У 1976 році Джон Леттс відкрив канцелярський магазин в пасажі Лондонської Королівської Біржі. Купці та торговці, які робили покупки в цьому магазині, нарікали в розмовах з господарем закладу на відсутність особливої книжечки, в яку можна було б заносити результати торгів, і в якій зручно було б вести облік фінансів. Бажаючи допомогти своїм постійним клієнтам, Джон Леттс створює перший в світі комерційний тижневик «Letts's diary or bills owed book and almanack».

Концептуально, як друкарський продукт, щоденник – це переплетені «книжкою» розліновані сторінки, що включали в себе не тільки календарні форми (на рік, місяць, тиждень), але й інші довільні форми (спочатку – бухгалтерські, які відображають рух грошових коштів і т.ін.).

З тих пір люди по всьому світу продовжують використовувати щоденники Letts, включаючи історичних діячів, таких як королева Вікторія та дослідник Девід Лівінгстон. У липні 2001 року Letts Holdings Limited змінив свою назву на Letts Filofax Group Ltd, придбавши компанію Filofax, яка теж випускала щотижневики [5].

Завдяки великому досвіду у виробництві щоденників, Letts займає провідну позицію в області дизайнерських інновацій та побудови продуктів.

В 1842 р. побачила світ книга Кетрін Бічер «A Treatise on Domestic Economy for the Use of Young Ladies at Home and at School» («Трактат про домашнє домогосподарство»), в якій авторка наголошувала, що успіх демократичних інститутів залежить від інтелектуального та морального рівня народних мас. Трактат містив поради про те, які види домашньої праці виконує жінка, як їх правильно організувати та за допомогою яких прийомів все це можна швидше виконати. Метою такого прискорення було звільнення більшого часу для освіти жінки та праці на суспільне благо. По суті, Кетрін Бічер відкрила популярну систему «FlyLady» («Літаючі домогосподарки») – тайм менеджмент для домогосподарок [6].

Немалий вплив на розвиток тайм менеджменту мав принцип Парето «80/20», відкритий Джозефом Мозерсом Юраном в 1897 році та названий ім'ям

італійського економіста Вільфредо Парето, який спостеріг, що 80% власності у Італії належить 20% населення Італії. З того часу цей принцип підтверджувався кількісними дослідженнями в різних сферах життя [7].

Виходячи з принципу Парето, можна зробити висновок, що 20% всіх витрачених зусиль дають 80% бажаного результату, а інші 80% дають лише 20% всього результату, тому існує доцільність поділу справ за ступенем важливості. Дана ідея лягла в основу багатьох сучасних тренінгів з керування часом.

Більшість науковців поділяють погляди С. Калініна та пропонують розглядати ідею керування часом з моменту появи терміну «менеджмент» та термінологічної сполуки «тайм-менеджмент» і виділяють три основні етапи розвитку тайм-менеджменту:

- 1) тейлоризм (1910 – 1940 роки);
- 2) класичний тайм менеджмент (1950 – 1990 роки);
- 3) сучасний тайм менеджмент (кінець XX сторіччя – початок XXI сторіччя).

У XX ст. історія тайм менеджменту розвивається паралельно з еволюцією науки про тайм менеджмент. Важливе місце в ній займає науковий підхід У. Тейлора – одного із творців менеджменту, засновника Школи наукового управління. Він приділив увагу керуванню часом працівників торгівлі та сконцентрувався на принципах ефективного тайм менеджменту. В своїй праці «The orinciples of scientic management» (1911 p.), У. Тейлор стверджує, що тенденція повільного ритму в роботі без стимулу його прискорити – не ефективна. Він запропонував ввести обов’язкову постановку мети та нагороду працівників за досягнення цієї мети. Це дозволило покращити планування та керування часом і принесло значні результати [8].

Автор впевнений, що при наявності у працівника мети, чітко розпланованого робочого дня та вдало обраної системи винагороди (заробітної плати) за працю буде забезпечуватись збільшення ефективності роботи та мінімізація втрат робочого часу.

Пізніше з'явилися багатозадачність, баланс між справами, гнучкість робочого часу та ін. Все це дозволило підняти концепцію тайм менеджменту на новий рівень.

Французький вчений Анрі Файоль в 1916 р. в своїй праці «Загальне і промислове виробництво» наголосив на важливості послідовності в виконанні функцій робочого процесу в будь-якому об'єкті, будь то національна економіка чи певна галузь, або підприємство. А. Файоль першим ввів такі поняття, як «стратегічне планування», «оперативне планування» та «ресурс часу» [9].

Генерал та 34-ий президент США (1953-1960 рр.) Дуайт Девід Ейзенхауер у 1950-ті роки запропонував прекрасний інструмент встановлення пріоритетів для щоденних задач та справ, відомий як «матриця Ейзенхауера». Суть цього методу полягає в розстановці пріоритетів за ступенем важливості і терміновості. Тобто всі завдання, які є на поточний період, поділяються за категоріями (А, В, С, D) залежно від їх важливості і терміновості виконання. До категорії А відносить справи термінові і важливі, тобто ті справи, які необхідно зробити в першу чергу, та котрі вимагають невідкладного втручання. Категорія В – це справи важливі і не термінові. Категорія С – завдання не важливі та термінові. Як зазначав Ф. Тейлор, на добре організованому підприємстві все робиться неквапливо, ніхто нікуди не біжить і не метушиться. Категорію D посідають неважливі і не термінові справи, які зовсім вам не цікаві. Завдання з цієї категорії необхідно делегувати. Також до цієї категорії належать так звані «пожирачі» часу [10].

Д. Ейзенхауеру належить вислів: «Важливі справи рідко бувають терміновими, а термінові рідко бувають важливими» [10, с. 369]. Таким чином, всі завдання, що виникають в нашому житті, можливо впорядкувати за двома полярними критеріями: важливість і терміновість. Автор наголошує, що при всій удаваній легкості методу, він містить безліч підступних «підводних каменів». Достатньо лише глибше вдуматися в сенс того, що означає «важливо» і «терміново» в конкретній ситуації для конкретної людини.

У 1959 р. Дж.Т. МакКей опублікував чи не перше фахове видання «The Management of Time» («Управління часом»), в якому тайм менеджмент подається як цілісна система, нерозривно пов'язана з функціями менеджменту. Дана книга здебільшого розрахована на бізнесменів-управлінців та містить низку практичних порад щодо самоменеджменту [5].

Всесвітньо визнаний «гуру» менеджменту Пітер Фердінанд Друкер створив інклюзивну теорію управління, засновану на управлінні цілями та необхідністю керувати бізнесом шляхом збалансування різних потреб та цілей, а не підпорядкування інституту єдиній цілі («The Practice of Management», 1954). Дана книга була першою, в якій менеджмент розглядався як професія та як унікальна роль в організації. Основною метою менеджера, за П. Друкером, є зробити людей продуктивними. Для цього їм необхідно виконувати п'ять функцій [12]:

- 1) визначати та встановлювати цілі, які працівники мають досягати;
- 2) упорядкувати завдання, координувати його розподіл та підбирати правильні ролі для потрібних людей;
- 3) мотивувати та спілкуватись, щоб формувати єдину команду та постійно передавати інформацію вгору, вниз та навколо організації;
- 4) визначати цілі та критерії, які вимірюють та прояснюють результати, щоб переконатись, що фірма рухається у правильному напрямку;
- 5) розвивати людей шляхом пошуку, підготовки та виховання співробітників – головного ресурсу фірми.

Важко перебільшити вплив Друкера. Він написав 39 книг та постійно вивчав те, як працює організація, а його ідеї про соціальну відповідальність буквально змінили бізнес-середовище. Він передбачав багато подій кінця ХХ ст., таких як зростання знань працівника та появу інформаційного суспільства.

В 1967 р. була видана книга «Ефективний управлінець» (Drucker P.F. «The Effective Executive»). Найбільшою її цінністю, на думку автора, є те, що в ній гранично прямо та чітко сформульовані тези про значення часу як

ключового ресурсу бізнесу, і про необхідність кожного керівника управляти цим часом [11].

Американський спеціаліст з організації праці Ален Лейкен поділяв погляди П. Друкера та продовжив розвивати його ідеї. В своїй книзі «Як досягнути контролю над Вашим часом та життям» (Lakein A. How to Get Control of Your Time and Your Life. N.Y. 1973) він вперше інтегрував відомий принцип Парето у тайм менеджмент та обґрунтував його дієвість. Автор переконаний, що тільки 20% виконаних завдань забезпечують 80% успіху, виходячи з цього, він запропонував поділити усі завдання на дві групи («А» і «Б»). До першої групи доцільно віднести найважливіші завдання (п'яту частину від всіх завдань) і спрямувати свій час та енергію на їх позитивне вирішення. А. Лейкен певен, що паралельне виконання усіх завдань призведе до втрати часу і, як наслідок, жодна робота не буде ефективно виконана [11].

Стівен Кові автор бестселера «Головна увага головним речам» («First Things First») охарактеризував розвиток тайм менеджменту, як науки після Другої світової війни, поділивши на чотири етапи або покоління:

1) перше покоління – ґрунтується на традиційних і рудиментарних підходах до управління часом, таких як нагадування, наприклад;

2) друге покоління – приділяє більше уваги плануванню з встановленням часових меж;

3) третє покоління – ґрунтується на розстановці пріоритетів при плануванні завдань і подій, а також контролює виконання завдань за допомогою розкладів;

4) четверте покоління – це і є сучасний підхід. Це покоління також ставить на перше місце розстановку завдань по пріоритетах, але пріоритетність вже залежить не від терміновості виконання, а від важливості самого завдання. Також такий підхід ґрунтується на ефективності і проактивності, використовуючи при цьому різні методи тайм менеджменту [13].

У 1989 р. публікується книга «Сім звичок надзвичайно ефективних людей» («The Seven Habits of Highly Effective People»), в якій С. Кові описує

цілісну концепцію досягнення особистої ефективності шляхом опанування семи звичок. Особиста ефективність досягається в два етапи: від залежності до незалежності (позиціонується автором як особиста перемога) та від незалежності до взаємозалежності (громадська перемога). Звичка визначається як єдність знань, навичок і прагнень, що сприяє досягненню особистісної зрілості і високої ефективності людини.

Розглядаючи «матрицю Ейзенхауера», С. Кові вважає, що головним завданням тайм менеджменту має стати «боротьба за другий квадрат» матриці (справи важливі, але не термінові). Саме характерні для «другого квадрата» види активності «роблять людину людиною», розкриваючи її внутрішній потенціал, дозволяючи встановлювати міцні відносини та досягати найважливіших цілей свого життя («результатів») [13]. Таким чином, система тайм менеджменту за С. Кові складається з двох розділів: стратегічне довгострокове планування (індивідуальна місія особистості – ролі – цілі) та тижневе короткострокове планування (актуальні ролі – завдання – тижневий план – щоденне виконання плану та делегування).

Крім Стівена Кові в кінці XX і початку XXI століття істотний внесок в розвиток західного тайм менеджменту внесли такі автори, як Б. Трейсі, Р.Е. Діттмер, А. Лайка, Дж. Сміт, Дж. Ягер, С. Прентіс та ряд інших консультантів і дослідників в області особистої організації часу.

Одним із найавторитетніших фахівців у галузі практичного тайм менеджменту XXI століття вважають американського експерта Девіда Аллена. В 2001 році вийшла його книга «Впоратись із справами: Мистецтво продуктивності без стресу» («Getting Things Done: The Art of Stress-Free Productivity»). Особливість системи Девіда Аллена перш за все в тому, що він подивився на управління часом ніби «зі зворотного боку». Якщо традиційний тайм менеджмент вирішує завдання управління часом «зверху-вниз» (від глобальних цілей – до дрібних справ і завдань), то для GTD характерний підхід «знизу-вгору» (людина управляє справами і завданнями «тут і тепер», в міру їх надходження) [14].

Якщо спростити, то GTD – це в першу чергу алгоритм сортування «вхідних» справ, завдань, подій, інформації. Основне призначення алгоритму – упорядкувати хаос подій таким чином, щоб максимально концентруватися на найбільш важливих завданнях і ефективно виконувати їх. Сам алгоритм GTD складається з 5 етапів: 1) збір; 2) обробка; 3) організація; 4) огляд; 5) дії.

Відомий канадський бізнес-тренер Брайан Трейсі виділив сім основних способів тайм менеджменту, які забезпечують максимальну продуктивність ділової та персональної активності. Ці способи отримали загальну назву «7 R». До них належать: реакція, вторинний перегляд ситуації, реорганізація, реструктуризація, реінжиніринг, переосмислення, відновлення контролю [15].

Отже, під впливом часу, технологій, бажань змінювались і погляди людей на управління особистим та робочим часом. Вони шукали та відкривали нові методи ефективного використання часового ресурсу, розуміючи, що для досягнення успіху необхідно постійно підвищувати свою ефективність. На сьогоднішній час тайм менеджмент набув абсолютно нових форм та ознак, він став невід’ємною частиною не тільки ефективного управління підприємства загалом а й особистості зокрема.

1.2. Тайм менеджмент як теоретична категорія та управлінська практика: основні поняття, інструменти та технології

Тайм менеджмент у найбільш загальному значенні є «технологією організації часу та підвищення ефективності його використання» [16]. У вузькому значенні під цією категорією розуміється набір технік, які дозволяють досягати підвищення продуктивності праці та поліпшення інших показників виробничого і соціального характеру, корпоративної культури та загального підвищення якості внутрішньоорганізаційного середовища за рахунок цілеспрямованого відстеження та управління часовими процесами. Також у сучасній дослідницькій традиції та діловій практиці сформувалося розширене розуміння тайм менеджменту як свого роду ділової філософії, заснованої на

принциповій позиції всебічного усвідомлення цінності часу у швидкому потоці інформації та постійно змінюваному світі.

В даний час тайм менеджмент переживає період свого становлення як одна зі спеціальних дисциплін наукового та практичного знання, що має як економічне значення, так і особисте значення. Економічне значення тайм менеджменту полягає у тому, що за допомогою раціонального використання часу «можливе значне підвищення продуктивності праці як окремої людини, так і всього колективу в цілому» [17, с. 183]. Особисте значення тайм менеджменту у тому, що «він дозволяє людині знайти значну кількість вільного часу, який дозволить відчувати себе вільним, приділяти більше уваги відпочинку і здоров'ю [17, с. 183]. Класичні визначення тайм менеджменту, що найчастіше вживаються в науковій та публіцистичній літературі, можуть бути сформульовані таким чином:

- система дій, спрямована на досягнення здатності працівника та колективу встигати виконувати найбільший обсяг роботи за одиницю часу;
- система управління, спрямована на логічний поділ, ієрархічне ранжування поточних та перспективних сфер діяльності працівника та організації, а також вибудовування послідовності виробничих операцій та їх здійснення за заздалегідь складеним планом виходячи з пріоритетів гармонізації часових процесів;
- «планування справ та їх виконання у певний проміжок часу» [18].

За підсумками розглянутих вище підходів сформулюємо визначення тайм менеджменту як поняття дослідження. У цьому дослідженні під тайм менеджментом будемо розуміти систему, що характеризується такими ознаками:

- спрямована на підвищення продуктивності праці, гармонізацію цілісного соціокультурного та виробничого внутрішнього середовища організації та її зовнішньої взаємодії з навколишнім середовищем;
- заснована на застосуванні існуючих та виробленні нових унікальних методів та інструментів гармонізації часових процесів в діяльності людини з

досягненням їхньої логістичної організації, що відповідає всім заданим умовам та обмеженням;

- передбачає вибудовування таксономічної класифікації та ієрархії цілей та завдань окремих співробітників та організації, реалізація яких пов'язана з тимчасовим розгортанням виробничих операцій;

- здійснюється у вигляді планування, а також безпосереднього виконання та коригування складених планів, водночас носить характер поточного адміністрування тимчасових процесів;

- відображається у розподілі прав, обов'язків та відповідальності у формальній організаційній структурі, а також у системі неформальних соціальних взаємозв'язків колективу співробітників.

На сьогоднішній день тайм менеджмент знаходиться у стадії свого становлення та активного розвитку, проте вже сформовано основну понятійну базу та коло найбільш загальних інструментів управління часовими процесами. До основних понять, що характеризують функції тайм менеджменту, належать такі:

1. **Аналіз ситуації** – це «процес, який дозволяє виявити нераціональне використання часу, його причини, а також вичленувати з усіх причин основні, які мають найбільш несприятливий вплив на використання часу» [19].

2. **Постановка цілей** – це необхідний етап управління часовими процесами у межах тайм менеджменту, у якому відбувається з'ясування пріоритетів здійснення управління часовими процесами, їх ранжування, визначення організаційних, групових і особистих цілей, їх часових термінів і рівня реалізованості на поточний момент. Постановка цілей «допомагає надалі орієнтуватися у тому, які методи управління часом слід застосовувати, які застосовувати не варто» [19].

3. **Планування** – це «процес, під час якого здійснюється складання переліку завдань, які потрібно виконати за певний проміжок часу» [19]. Слід усвідомлювати, що планування є однією з базових функцій та має цілу низку специфічних особливостей і вимагає застосування професійних методів та

інструментів, які були вироблені тайм менеджментом як галуззю управлінського знання.

4. Вироблення методів боротьби з причинами втрат часу – є підсумковою та основною функцією тайм менеджменту і «припускає, що в ході попереднього аналізу ці причини були виявлені, і необхідно ліквідувати їх»[19], застосовуючи при цьому як загальні типові схеми, так і індивідуальні рішення, характерні кожної конкретної ситуації та сфери діяльності.

Інструментарій управління часом на сьогоднішній день представлений широким спектром практичних напрацювань та теоретичних конструктів, які допомагають свідомо та цілеспрямовано підходити до вирішення проблем, що виникають внаслідок неефективного розподілу часу. При цьому ціла низка використовуваних у рамках тайм-менеджента методів та інструментів носить міждисциплінарний характер, або запозичені із суміжних сфер. Зокрема, ціла низка методів, що застосовуються в управлінні часом, безпосередньо походять з логістики, коли її категорії переносяться на сферу часового розгортання всіх організаційних процесів. Основні категорії логістики - потік і запас - однаково застосовні для управління організаційним часом. Запас часу, що існує в організації, представлений кількома фондами часу, серед яких найбільше значення має загальний фонд робочого часу, а також фонд робочого часу кожного зі співробітників. Під робочим часом у рамках тайм менеджменту розуміється «час, який витрачається на виконання роботи, або час активного перебування на роботі, присвячений виконанню прямих службових обов'язків» [18]. Для оцінки ефективності використання робочого часу на сьогоднішній день використовується кілька основних коефіцієнтів, побудованих за принципом співвідношення загального фонду робочого часу з тією чи іншою його частиною, що відводиться на безпосередньо виробничу діяльність, або відпочинок, перерви тощо.

Наведемо найчастіше вживані у практиці тайм менеджменту коефіцієнти, що характеризують ефективність використання часу [18]:

- Коефіцієнт екстенсивного використання робочого часу обчислюється за формулою:

$$K_e = (\Phi - P) / \Phi = 1 - P / \Phi,$$

де: Φ - фонд робочого часу, хв;

P - регламентовані та нерегламентовані перерви в роботі, хв.

- Коефіцієнт втрат робочого часу, які залежать від працівників:

$$K_p = P_z / \Phi,$$

де P_z - втрати робочого часу, що залежать від працівника, хв.

- Коефіцієнт втрат робочого часу, які зумовлені організаційно-технічними причинами та не залежать від працівника:

$$K_p = P_o / \Phi,$$

де P_o – втрати з організаційно-технічних причин, що не залежать від працівників, хв.

- Коефіцієнт витрат робочого часу на відпочинок та особисті потреби працівників:

$$K_{il} = O_l / \Phi,$$

де O_l – витрати часу працівника на особисті потреби (обідня перерва, виробнича гімнастика, гігієна тощо), хв.

Аналогічно вищенаведеним коефіцієнтам також складаються коефіцієнти, що дозволяють «проаналізувати витрати часу працівника на виконання властивих йому функцій ($K_{св}$), невластивих йому функцій ($K_{нсв}$), виконання творчих робіт (K_t), організаційно-адміністративної роботи (K_{oa}) тощо» [18].

Запас часу як фонду робочого дня встановлюється організацією відповідно до її цілей, специфіки діяльності, відбивається у статуті і регламенті організації, графіці кожного працівника і у прямому зв'язку з розподілом коштів оплати праці. Також у організації можуть бути прийняті спеціальні документи як формально-регулятивного так і рекомендаційного та стратегічного характеру, необхідних для реалізації більш ефективного управління часовими процесами.

Категорія часового потоку, що перейшла у сферу тайм менеджменту з логістики, описує процес розгортання в часі всіх організаційних внутрішніх і зовнішніх взаємодій, а також саму реалізацію проектів та їх складових. Управління потоками в рамках тайм менеджменту вже виробило кілька методологічних схем, які застосовуються в більшості управлінських ситуацій на практиці. Серед них можна виділити такі:

- **Метод розстановки часових пріоритетів**, заснований на ранжируванні всіх поточних та перспективних справ за ступенем їх важливості та актуальності для працівника та організації в цілому.

- **Метод Парето**, що є універсальним інструментом, заснований на пропорційному розподілі будь-якої сукупності явищ. У рамках пропорції виділяються 80% сукупності, що несуть 20% певної якості та 20% сукупності, що зосереджують у собі 80% альтернативної якості; в рамках тайм менеджменту пропорція Парето застосовується як щодо встановлення часток фонду робочого часу (80% становить основний робочий час, 20% – регламентовані та не регламентовані перерви), так і стосовно функціонального перерозподілу тимчасового масиву де 80:20 відображає співвідношення часу, що приділяється важливим та менш важливим справам та актуальним питанням.

- **Діаграма Ганта** – один із найбільш зручних та популярних способів графічного представлення часу виконання завдань. Кожна лінія в діаграмі є одним процесом, накладеним на шкалу часу. Завдання та підзавдання, що становлять план, розміщуються по вертикалі, по горизонталі задається часова шкала. Початок, кінець і довжина відрізка на шкалі часу відповідають початку, кінцю та тривалості завдання. В результаті, для управління часом з'являється простий і дуже наочний інструмент, який у чомусь став навіть символом тайм менеджменту [20]. Хронометраж – метод вивчення часових витрат за допомогою регулярно вироблених та зіставляваних вимірів тривалості виконуваних дій, що дозволяє провести аудит та «інвентаризацію» часу,

виявити так званих «поглиначів часу» та спрямувати зусилля на їх усунення або погашення їх впливу.

- **Методи** стратегічного та поточного часового планування та складання часових робочих графіків;

- **Матриця Ейзенхауера** – один із популярних інструментів, що підрозділяють усі поточні справи на 4 категорії відповідно до двох груп критеріїв: важливість та ступінь терміновості виконання.

- **ABC-аналіз**, що передбачає поділ всіх актуальних справ на три категорії за ступенем їхньої поточної важливості, з подальшим перерозподілом функцій співробітників, безпосередньо зайнятих у їх реалізації (найважливіші справи, що потрапляють до категорії «А», виконуються безпосередньо відповідальним менеджером, справи середньої важливості, що потрапляють у категорію «В», підлягають можливому перерозподілу, найменш важливі 20% справ, які потрапляють у категорію «С», перерозподіляються іншим працівникам обов'язково.

Отже, на сьогоднішній день тайм менеджмент складає одну з сфер наукового знання та управлінської діяльності, що активно розвиваються та виробляють професійні інструменти і технології. Важливість управління часом у будь-якій організації пов'язана з тим, що подальше зростання продуктивності праці практично неможливе в низці випадків, оскільки вже досягнуто технологічні межі. Одна з головних складностей управління часом пов'язана з поєднанням об'єктивних і суб'єктивних параметрів часу: будучи об'єктивною властивістю об'єктів дійсності, час постає як соціокультурне та соціально-психологічне явища, у зв'язку з чим питання індивідуального психологічного сприйняття часових процесів безпосередньо позначаються на виробничій професійній діяльності кожної людини. Також існує регіональне та групове уявлення про час, певною мірою загальне для всіх представників професійного колективу. Групове переживання часу, а також уявлення про організацію часових процесів є частиною корпоративної культури.

Таким чином, тайм менеджмент має великий потенціал до розширення свого кола інструментів та методик за рахунок міждисциплінарної взаємодії загального менеджменту та економіки, психології, соціології, управління людськими ресурсами, ергономіки, логістики, синергетики та інших галузей професійного знання. Також важливо враховувати, що кожна виробнича сфера характеризується значною специфікою як об'єктивних параметрів часових операцій, так і групового психологічного переживання часових процесів і циклів.

1.3. Ефективна організація часу ІТ підприємця: основні проблеми, напрямки вирішення та характеристика наявних систем тайм менеджменту.

Сутність тайм-менеджменту можна сформулювати як якісне виконання роботи, досягнення поставлених цілей за мінімальний проміжок часу. Час не можна збільшити в об'ємі, його можна лише використати з максимальною віддачею.

Завдання ІТ підприємця полягає в оптимізації діяльності шляхом визначення пріоритетів, мінімізації часу та отримання позитивного результату. Тобто, ІТ підприємець має організувати свою діяльність так, щоб гармонійно поєднати наявні в нього ресурси, в тому числі і часові.

Завантаженість діяльності виникає при неефективному використанні часу. Накопичення невирішених завдань породжує емоційне напруження, що може з часом спровокувати стресовий стан або синдром хронічної втоми. Такий психологічний стан зменшує продуктивність та якість роботи. Послідовність і своєчасність виконання завдань допомагає знайти час для власних потреб, що в свою чергу робить життя гармонійним.

Варто зауважити, що тайм-менеджмент — це не тільки правильний розподіл власного часу, а й керування чинниками, які впливають на нього,

тобто робоча атмосфера, стосунки з колегами, організація відпочинку, побуту тощо [21].

При обговоренні теми тайм-менеджменту варто згадати такий термін як «прокрастинація» – відкладання термінів виконання справи, не дивлячись на те, що це спричинить негативні наслідки. Прокрастинацію можна пояснити різними причинами, такими як лінь чи недостатність мотивації. Це явище також можна пояснити страхом провалу або навіть успіху, оскільки більшість людей важко сприймають зміни в житті, інакше кажучи, страх вийти з так званої «зони комфорту» примушує людей навіть несвідомо саботувати. Можна сміливо сказати, що дане явище в суспільстві несе тільки негативні наслідки в усіх аспектах життя, оскільки людина свідомо створює собі труднощі. Мел Роббінс стверджує, що прокрастинація – одна з форм захисту від стресу і тому, якщо індивід помічає за собою прояви таких явищ, то перше, що потрібно зробити – зрозуміти причини. Часто ми відкладаємо справи на майбутнє через те, що важко розпочати виконувати роботу і для того, щоб цей процес не був такий важкий, важливо вигадати для себе якісь певні ритуали, що будуть налаштовувати на робочий лад. Роббінс у своїй книзі запропонувала правило «5-ти секунд», сутність якого полягає в тому, що коли потрібно розпочати якусь роботу, необхідно порахувати від 1-го до 5-ти і прийматися за справу. Автор вважає, що таким чином можна подолати прокрастинацію. Робиться акцент на тому, що головне – це почати виконувати те, що необхідно; не варто ставити перед собою недосяжні цілі, замість цього потрібно зробити якийсь маленький крок. Це правило може ґрунтуватись на твердженні: «Найважча частина роботи – це її початок». Разом з тим спрацьовує ефект Зейгарнік, який ще називають ефектом незавершеної дії: набагато краще запам'ятовуються перервані заняття, ніж завершені, що змушує людину швидше закінчити роботу та позбутися нервового напруження [22].

Переважає більшість досліджень вказують на необхідність і першочерговість планування часу, що є одним із важливих етапів управління

ним. Звичайно, планування допомагає краще уявляти обсяги робіт і виконати все необхідне, нічого не упустивши.

Планування є необхідним і для ІТ підприємця, оскільки не варто завжди покладатися на свою пам'ять. Саме письмове відображення свого розпорядку дає можливість тримати руку на пульсі всіх поточних справ і приділяти їм увагу у відповідний час.

Варто зауважити, що досвідчені пракики у сфері тайм менеджменту вказують на першочергову необхідність саме аналізу свого часу з виокремленням непродуктивних втрат і зведенням їх до мінімуму. Планування ж має стати наступним етапом організації та використання часу.

Відповідно, на практиці для підвищення ефективності використання часу та попередження його непродуктивних втрат ІТ підприємцю доцільно використовувати певний алгоритм прийняття рішення про черговість виконання тієї, або іншої роботи (рис. 1.1).

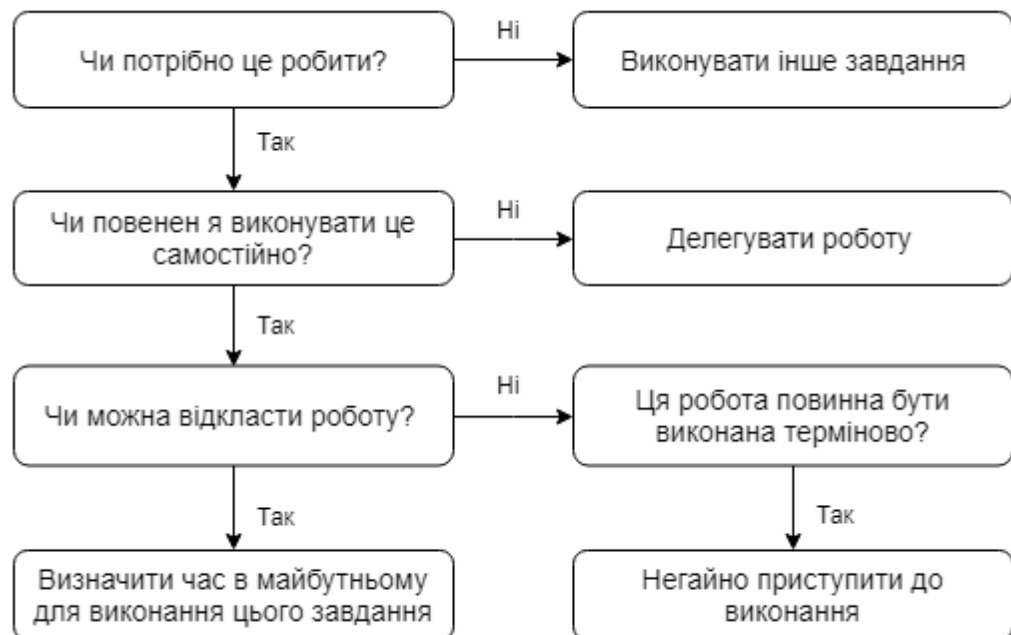


Рис. 1.1. Алгоритм прийняття рішення про черговість виконання робіт (розроблено автором)

У відповідності до запропонованого алгоритму перед тим, як планувати та безпосередньо розпочинати виконувати роботу, ІТ підприємцю необхідно дати відповіді на чотири запитання [23]:

1. Чи потрібно це робити взагалі?

Непотрібна робота, на жаль, завжди є частиною нашої рутини. Ми не можемо повністю позбавити своє життя від цього, але ми маємо змогу визначати, виконання якого завдання можемо проігнорувати, або якомога менше витратити свій дорогоцінний час на непотрібні речі. Якщо спеціаліст витрачає більшу частину свого робочого дня на неефективні дії, пов'язані з неважливими складовими, то він зменшує свої можливості роботи над тим, що дійсно приносить користь.

Досить ефективно на даному етапі працює метод виключення, у відповідності до якого доцільно поставити ще одне проміжне запитання: «Що станеться, якщо цього не робити взагалі?» Якщо підходить відповідь: «Нічого не трапиться», то цей вид навантаження можна виключити взагалі.

2. Чи повинен це робити я?

Делегування обов'язків – одна із складових роботи ІТ підприємця. Вислів: «Якщо хочеш зробити щось добре – зроби це сам!» – на сьогодні втратив свою актуальність. Якщо ІТ підприємець вважає, що серед його колег, співробітників немає нікого, кому можна було б передати хоча б частину своєї роботи саме через причину їхньої некомпетентності, тоді постає питання про відповідність кадрової політики реальним вимогам організації. Нездатність делегувати повноваження призводить до надмірного перевантаження та вигорання.

3. Чи можна роботу відкласти?

Немає жодного сенсу хаотично займатися трудовою діяльністю. Кожна справа має свої часові межі, які обов'язкового мають дотримуватись. Слід реалістично встановлювати терміни виконання роботи, зазначаючи, до якої слід приступати негайно, а яка не є терміновою.

4. Чи повинен я виконати її терміново?

Якщо робота має бути виконана негайно, то вона стає центральним об'єктом уваги ІТ підприємця, на який він спрямовує всі свої ресурси.

Такий підхід до організації часу дозволяє виявити ділянки непродуктивних втрат часу та мінімізувати їх, підвищивши ефективність роботи в цілому.

Відповідно, прийнявши рішення про пріоритетність виконання тієї, чи іншої роботи, доцільно переходити до її планування та реалізації відповідних дій. Згідно з тайм-менеджментом є такі **етапи виконання планів** [24]:

1. Формування цілей. Даний етап є найвідповідальнішим, оскільки він визначає ефективність кінцевих результатів. Напрямок подальшої роботи залежить від правильно поставленої цілі, яку потрібно формулювати чітко та конкретно.

2. Планування. Систематичне планування є запорукою ефективного розподілення часу. Занотовування планів дає змогу досягнути розмір робіт, що має бути виконаний. Робота зі списком запланованих справ, який направляє нас в потрібне робоче русло, у перший же день покращує продуктивність на 25 %. При плануванні потрібно враховувати важливість і терміновість справи. До того ж, список задач допомагає краще зорієнтуватись у часі. Крім того, додавання до списку нових справ і викреслювання вже зроблених є наглядним результатом продуктивності, що мотивує та додає ентузіазму в роботі.

Проте є і негативна сторона складання списку справ – неврахування часу для виконання. Для того, щоб усунути цей недолік, слід оцінювати, скільки часу, насправді, потрібно для виконання тієї чи іншої справи, що дає ясність і відчуття контролю над своїм часом.

3. Прийняття необхідних рішень для виконання майбутніх справ. Перед початком роботи можуть виникати суперечливі питання і для того, щоб максимально бути зосередженим на здійсненні запланованого, слід попередньо прийняти певні рішення, які дозволять працювати ефективніше.

4. Виконання запланованих справ. Процес планування здійснюється саме з метою реалізації задумів. Саме тому після формування цілей і прийняття рішень настає етап реалізації планів.

5. Контроль і підбиття підсумків. На цьому етапі оцінюється виконана робота і, за потреби, вносяться певні корективи.

У зв'язку з тим, що кожна людина має свої особливості, виникає потреба у формуванні індивідуальної технології управління часом з урахуванням таких механізмів [25]:

- біологічного годинника, від якого залежить те, на яку частину доби припадає максимальна активність людини;
- інтелектуального інжинірингу, під яким розуміють використання знань про людський потенціал і домінуючу півкулю мозку;
- психологічного годинника, в якому виокремлюють психологічну часову перспективу, яка включає в себе психологічне теперішнє, минуле й майбутнє та сприйняття часу як процесу формування психологічного теперішнього;
- стилю поведінки людини, який відображає моральні та етичні норми особистості та визначає її поведінку у різних життєвих ситуаціях.

З метою контролю над власним часом на практиці застосовують різні методи тайм-менеджменту. Існує досить широкий перелік методів і технологій щодо ефективної організації та управління часом, які відрізняються тим, що розглядають робочий процес з різних сторін (додаток А, розроблено автором за [26-27; 28-29]).

Застосування даних методик буде мати позитивний вплив на організацію робочого процесу, однак, навіть, використовуючи ефективні методи тайм-менеджменту, не завжди можна помітити результати.

Необхідно виокремити такі основні проблеми, з якими стикаються ІТ підприємці при впровадженні принципів тайм-менеджменту у професійній діяльності та шляхи їх вирішення (додаток Б).

Варто зазначити, що не існує універсальних систем впорядкування справ та організації свого часу. На практиці необхідно застосовувати різні способи

тайм-менеджменту у їх взаємозв'язку та самостійно обирати ті методи, які дозволяють враховувати індивідуальні особливості та є найбільш ефективними для конкретної особи.

Отже, тайм-менеджмент є одним із першорядних інструментів, які має використовувати ІТ підприємець у своїй діяльності. Методи тайм-менеджменту, які застосовуються з метою упорядкування робочого часу, є ефективними за умови систематичного дотримання відповідних принципів, використання яких допомагає ІТ підприємцю успішно виконувати свої завдання та раціонально розподіляти свій час таким чином, щоб виконувати все вчасно. Варто підкреслити, що дієвість зазначених методів проявлятиметься лише в тому випадку, коли ІТ підприємець буде свідомо налаштований на роботу, буде мотивований та готовий до самоменеджменту для постійного покращення своїх навичок та ефективного використання часу.

1.4. Самореалізація та самоактуалізація особистості: аналіз сучасних наукових уявлень

Бурхливі зміни, які відбуваються у світовому суспільстві, і темп яких ще пришвидшився у третьому тисячолітті, зумовлюють зростання уваги до проблем самореалізації та самоактуалізації особистості. У першу чергу, дослідження вказаних феноменів знаходиться у фокусі уваги психологічної науки, особливо із настанням некласичного та постнекласичного етапів її розвитку.

Питання самореалізації (самоактуалізації) особистості традиційно пов'язуються з гуманістичною психологією, у якій даний термін є центральним. Згідно до "піраміди потреб" А. Маслоу, самоактуалізація є найвищою потребою людини [31]. Значний внесок в дослідження проблеми самоактуалізації особистості зробили К. Роджерс, Е. Фромм, К.Г. Юнг, Е. Еріксон, Г. Олпорт.

За К. Роджерсом для особистості, що самоактуалізується властиві такі характерні риси:

- 1) здатність завжди вільно реагувати на ситуацію й вільно переживати свою реакцію (стресостійкість);
- 2) відкритість будь-якому досвіду, намір людини жити повним життям у кожний його момент.
- 3) здатність людини більше дослухатися до власних інстинктів та інтуїції, ніж до розуму й думки інших (відсутність конформізму);
- 4) почуття свободи у думках і вчинках;
- 5) високий рівень творчості [32].

За Г. Олпортом, людині, що самоактуалізується властиве прагнення до досконалості, вона робить найкращим чином те, на що вона здатна. Вчений вважає самоактуалізацію основною умовою повноцінного розвитку особистості, збереження її здоров'я й досягнення зрілості. Він розглядає самоактуалізацію як процес "становлення", у якому індивід приймає на себе відповідальність за планування ходу свого життя, й відзначає, що будь-яка перешкода самоактуалізації збільшує ризик девіацій [33].

Нині у науковій літературі поняття самоактуалізації подається у достатньо широкому контексті: і як прагнення людини до найповнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей, і як безперервна реалізація потенційних можливостей, здібностей і талантів, і як звершення своєї місії, або покликання, долі, і як більш повне пізнання і прийняття своєї власної початкової природи, і як невпинне прагнення до єдності, інтеграції, або внутрішньої синергії особистості [34, 36].

Особливої уваги, на наш погляд, заслуговує розгляд проблеми самоактуалізації у професійному контексті, адже самоактуалізація в обраній професії для багатьох стає провідним її способом. У цьому плані показовим є сучасне дослідження М.Г. Ткалич, яка побудувала модель самоактуалізації менеджерів в професійно-управлінській діяльності [35]. Ця модель містить три основні структурні компоненти: ресурс, процес та результат.

До ресурсів самоактуалізації менеджерів в професійно-управлінській діяльності авторка віднесла: 1) ресурси особистості менеджера (особистісно-професійний потенціал: спрямованість особистості, здібності, риси характеру, творчий потенціал, вікові та гендерні особливості та ін.); 2) ресурси управлінської діяльності (професійна компетентність, управлінський досвід, управлінська позиція, задоволеність професійно-управлінською діяльністю, індивідуальний стиль управління та ін.); 3) ресурси організації, в якій працює менеджер (сфера діяльності організації, цілі організації, їх досяжність, умови праці, особливості організаційної культури та ін.); 4) ресурси суспільства (умови розвитку суспільства, ситуація на ринку праці та ін.).

У процесі такої самоактуалізації нею виділені такі основні етапи: 1) самовизначення; 2) самовираження; 3) особистісна самоактуалізація; 4) досягнення професійного "акме".

І до результатів самоактуалізації віднесені: 1) особистісна зрілість (самоефективність; особистісна компетентність); 2) професійно-управлінська зрілість (професіоналізм, професійно-управлінська компетентність, професійно-управлінська самосвідомість); 3) організаційні досягнення (розвиток кадрового потенціалу організації, використання більш гнучкої та ефективної моделі управління); 4) соціально-корисні досягнення організації (усвідомлення загальнолюдського, загальнокультурного значення поставлених цілей; благодійна діяльність, меценатство, спонсорська діяльність) [36].

Вважається, що таке близьке до самоактуалізації за змістом поняття як самореалізація ґрунтується на внутрішніх базисних особливостях людини. Так кожна людина не може стати ким завгодно, детермінація все-таки існує, і вона являє собою не що інше, як сукупність класичних "внутрішніх умов" (С.Л. Рубінштейн), від анатомо-фізіологічних до психологічних. Однак це ще не все. Самореалізація детермінується також і зовнішніми особливостями життєвих обставин [37].

Розглядаючи проблему самореалізації в системі наук про людину, Л.О. Коростильова, дає таке визначення цьому поняттю: "самореалізація – це

здійснення можливостей розвитку "Я" за допомогою власних зусиль, співтворчості, самодіяльності з іншими людьми (ближнім і далеким оточенням), соціумом і світом у цілому" [38, с. 52]. Тому важливою детермінантою самореалізації, на думку авторки, є діяльність, мотив здійснює спонукальну, смислоутворюючу і стимулюючу функції.

С.І. Кудінов виділив дві основні форми самореалізації: зовнішня та внутрішня. Зовнішня спрямована на самовираження індивіда в різних сферах життєдіяльності: професії, творчості, спорті, мистецтві, навчанні, політичній та громадській діяльності та ін. Внутрішня забезпечує самовдосконалення людини у фізичному, інтелектуальному, естетичному, моральному та духовному аспектах [39].

За автором можуть існувати три види проявів самореалізації особистості:

1) діяльнісна самореалізація характеризується самовираженням суб'єкта в різних видах діяльності і забезпечує високий рівень професійної компетенції; причому діяльність не обов'язково пов'язана з офіційною професією (це може бути аматорський спорт, художня творчість, навчання тощо);

2) соціальна самореалізація пов'язана з виконанням гуманітарної місії, суспільно-господарської, суспільно-політичної, суспільно-педагогічної або будь-якої іншої суспільно-корисної діяльності;

3) особистісна самореалізація сприяє духовному зростанню людини, забезпечуючи розвиток особистісного потенціалу: відповідальності, допитливості, товариськості, працьовитості, наполегливості, ініціативності, ерудиції, креативності, моральності тощо [39].

І.П. Маноха відзначає, що саморозвиток є своєрідним акумулюванням себе, нагромадженням енергії, умінь, навичок, здібностей, а самореалізація являє собою процес прояву всього цього [40]. Тобто самореалізація розглядається як основний спосіб реалізації особистості. Авторка виділяє три фази самореалізації: актуалізація – напруга – зняття. Фаза актуалізації має місце остільки, оскільки потреба в самореалізації виступає одночасно і як ціль, а для її задоволення важливий інтерес, що є основним мотивом. Напруга є наслідком

мотивації, а здійснення мотиву призводить до зняття напруги. Потім цикл повторюється. Для реалізації інтересу необхідна наявність вільної волі, що виступає рушійною силою процесу самореалізації і здійснюється в кінцевій фазі. На кожній з фаз, на думку дослідниці, включається ряд “само-процесів”, наприклад: самопізнання, самосвідомість, самоціль, самовибір, самоконтроль, самоаналіз. У підсумку, діяльність особистості, у процесі якої задовольняються потреби в самореалізації, можна назвати творчою. Задовольняючи потреби в самореалізації, людина формує і розвиває свої потенції.

Л.О. Коростильова виокремлює два види факторів самореалізації:

- 1) особистісні або ті, що залежать від людини (ціннісні орієнтації, готовність до самоформування, гнучкість мислення, воля тощо);
- 2) ситуативні, що не залежать від людини (соціальна ситуація, рівень життя, матеріальна забезпеченість, екологічне середовище, вплив засобів масової інформації тощо) [38].

Під поняттям "професійна самореалізація" О.І. Артемова розуміє соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі отримання кваліфікації спеціаліста в період первинного професійного становлення (навчання у вищій школі) та вдосконалення фахового зростання в процесі виконання професійних ролей і обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття і здійснення особистісного професійного потенціалу. При цьому професійна реалізація особистості на її життєвому шляху передбачає такі основні етапи: професійне самовизначення, професійне становлення в обраній сфері діяльності, фахове зростання і розвиток компетенцій [41].

Професійна самореалізація як процес соціалізації має два рівні:

- 1) репродуктивний, на якому суб'єкт намагається ігнорувати ті цінності, мотиви і потреби, які б зорієнтували його на професійну перспективу в аспекті нових знань, умінь, навичок та допомогли б вирішувати нові професійні завдання;

2) творчий, на якому відбувається реалізація суб'єктом нагромадженого інтелектуального досвіду в межах професійного потенціалу та подальше формування професійної майстерності і компетентності [41].

С.Д. Максименко наголошує, що самореалізація особистості (а отже, і її мотивація) є "природною" і тотально-всезагальною якістю (ознакою) будь-якої особистості. Питання про її додаткове формування стояти не може. Більше того, виявляються відомими й основні механізми цього процесу. Тож проблема полягає в тому, що люди далеко не завжди розкривають (а отже - і формують) усі свої сутнісні сили - якості, залишаючись навіть неосвіченими щодо власного потенціалу [37]. Автор підкреслює, що аналіз основних положень вітчизняної філософсько-психологічної традиції дає змогу встановити: самореалізація особистості є, насправді, органічно притаманною будь-якій людині (і зовсім недоречними є тези щодо того, що нібито дуже невелика кількість людей (самореалізується, оскільки це "роблять" усі). Але соціальні обставини можуть бути такими, що сприятимуть більш активному і глибокозмистовному становленню (отже, самореалізації) особистості. І саме це є соціально-психологічною проблемою [37].

Разом із тим відзначається, що самореалізація та досягнення важливих життєвих цілей можуть мати й негативні ефекти, такі як криза смисловтрати, нудьга, спустошеність, відчуження, ангедонія, зупинка в особистісному та професійному зростанні, особистісне вигоряння, відсутність життєвих прагнень та планів, низький рівень мотивованості, активності, насиченості життя яскравими переживаннями та ін. Крім того, чинником психічного неблагополуччя може бути не тільки переживання вичерпаності власних ресурсів після досягнення значних життєвих успіхів, а й незадоволення людини самим перебігом процесу самореалізації та оцінкою досягнутих результатів [42].

Отже, здійснений аналіз сучасних наукових уявлень щодо розуміння феноменів самоактуалізації та самореалізації особистості надав нам можливість зробити наступні *узагальнюючі висновки*:

Поняття самоактуалізації та самореалізація є близькими і їх можна розглядати як синонімічні наукові терміни.

Ці поняття нині подаються у достатньо широкому контексті: і як прагнення людини до найповнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей, і як безперервна реалізація потенційних можливостей, здібностей і талантів, і як звершення своєї місії, або покликання, долі, і як більш повне пізнання і прийняття своєї власної початкової природи, і як невинне прагнення до єдності, інтеграції, або внутрішньої синергії особистості.

Виділяються такі основні форми самоактуалізації/самореалізації як зовнішня (спрямована на самовираження індивіда в різних сферах життєдіяльності) та внутрішня (забезпечує самовдосконалення людини у різних аспектах); та три види її проявів: діяльнісна, соціальна та особистісна.

Особливої уваги заслуговує розгляд проблем самоактуалізації та самореалізації у професійному контексті, оскільки професійна самоактуалізація/самореалізація для багатьох людей стає провідним їх способом.

У професійній самоактуалізації/самореалізації можна виділити три основні структурні компоненти: ресурс, процес та результат. Зокрема слід відзначити її основні етапи: 1) самовизначення; 2) самовираження; 3) особистісна самоактуалізація; 4) досягнення професійного „акме”.

Не можемо погодитись із думкою, що самоактуалізація/самореалізація може мати негативні наслідки, (криза смисловтрати, нудьга, спустошеність, відчуження, ангедонія, зупинка в особистісному та професійному зростанні, особистісне вигоряння тощо), оскільки це процес безупинний та творчий.

Висновки до 1 розділу

Досліджено сутність поняття «тайм-менеджмент», передумови його виникнення. Розкриті основні етапи та зміст історичного розвитку тайм-менеджмента. Акцентована увага на характерних рисах та ознаках, методах, принципах, інструментах тайм - менеджменту в кожен епоху його становлення.

До основних етапів розвитку тайм-менеджменту автор відносить:

1) етап тейлоризму (1910-1940 роки), представлений науковими працями У. Тейлора, О. Гастєва, А. Файоля;

2) етап класичного тайм-менеджменту (1950-1990 роки). До нього належать роботи Д. Ейзенхауера, Дж. МакКея, П. Друкера, А.Лейкена;

3) період сучасного тайм-менеджмента (кінець XX сторіччя – початок XXI сторіччя). Істотний внесок в розвиток тайм-менеджменту зробили такі автори, як Б. Трейсі, Р. Дітмер, Дж. Сміт, С. Прентіс, О. Горбачев, Л. Зайверт та ін.

Показано, що в залежності від наявного досвіду в організації часового простору вчені по-різному формують власні бачення щодо категорій тайм менеджменту, що свідчить про відсутність єдиної думки та поліваріантність поняття.

До категоріального апарату тайм-менеджменту нами віднесено наступні поняття, яким самотійно надав визначення:

1) мета/ціль – це чітке, зафіксоване, уявлення про необхідний результат, який повинен бути досягнутий за певний період часу;

2) планування - розробка переліку послідовних дій, задач в часі, які необхідно вирішити для досягнення поставлених цілей у відповідності з власними цінностями, пріоритетами та з визначенням необхідних ресурсів. Головна функція планування - досягнення поставленої мети та прогнозування кількості часу, який необхідно на це витратити. Під час виконання плану виникають бар'єри;

3) бар'єри – зовнішні або внутрішні перепони, що виникають під час планування або виконання плану;

4) результат або кінцевий продукт діяльності – все те, що було отримано в результаті здійснення будь-якого процесу або дії. Підлягає аналізу та оцінці у співвідношенні з запланованим кінцевим результатом;

5) цілепокладання – це процес визначення та встановлення цілей, в будь-якій сфері життєдіяльності.

Наголошено, що тайм менеджмент має великий потенціал до розширення свого кола інструментів та методик за рахунок міждисциплінарної взаємодії загального менеджменту та економіки, психології, соціології, управління людськими ресурсами, ергономіки, логістики, синергетики та інших галузей професійного знання. Також важливо враховувати, що кожна виробнича сфера характеризується значною специфікою як об'єктивних параметрів часових операцій, так і групового психологічного переживання часових процесів і циклів.

Проаналізовано та виокремлено основні проблеми, з якими стикаються ІТ підприємці при впровадженні принципів тайм-менеджменту у професійній діяльності. Серед них: відсутність конкретних термінів виконання, відсутність пріоритизації, прокрастинація, мультитаскінг тощо.

Зазначено, що тайм-менеджмент є одним із першорядних інструментів, які має використовувати ІТ підприємець у своїй діяльності. Методи тайм-менеджменту, які застосовуються з метою упорядкування робочого часу, є ефективними за умови систематичного дотримання відповідних принципів, використання яких допомагає ІТ підприємцю успішно виконувати свої завдання та раціонально розподіляти свій час таким чином, щоб виконувати все вчасно. Варто підкреслити, що дієвість зазначених методів проявлятиметься лише в тому видку, коли ІТ підприємець буде свідомо налаштований на роботу, буде мотивований та готовий до самоменеджменту для постійного покращення своїх навичок та ефективного використання часу.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ІТ ПІДПРИЄМЦІВ

2.1. Методологія дослідження

З метою вирішення поставлених завдань в роботі використовуються наступні методи та методики:

1. *теоретичні* – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та експериментальних даних. Для забезпечення послідовності та логічної завершеності викладення матеріалу було застосовано логічно-аналітичний метод. Системний підхід є методологічною основою всієї магістерської роботи й використовується для вирішення більшості завдань дослідження. За допомогою історичного методу проаналізовано еволюцію розвитку тайм-менеджменту та історичні особливості його виникнення. Логіко-семантичний метод застосовувався під час дослідження понятійно-категоріального апарату тайм-менеджменту;

2. *емпіричні* – спостереження, індивідуальні бесіди, анкетування, психодіагностичне тестування. Емпірична база досліджування складеться з даних, отриманих під час анкетування та заповнення наступних методик:

- Багатовимірний опитувальник самореалізації особистості (С. І. Кудінов);
- шкала суб'єктивного щастя (С. Любомирський);
- опитувальник "Співчуття до себе" - "Self-compassion" (К. Нефф, 2003; адаптація К. А. Чистопольської та ін, 2020);
- шкала суб'єктивного благополуччя (А. Перуе - Баду, Г. Мендельсон, Дж. Чиче, 1988; адаптація М. В. Соколової, 1996);
- авторський опитувальник вивчення характеристик образу самореалізованої особистості, складений у вигляді семантичного диференціала. Тест «Діагностика особистісного майбутнього».

- Прогностична методика. Автори К. О. Абульханова, Т. М. Березіна. Методика «Організаційний тест» (Оргтест) «Поштова скринька», розроблений Міжнародним центром кадрових програм для оцінки роботи антикризових управляючих. Ця методика призначена для оцінки показників тайм менеджмента;

3. статистичні методи обробки експериментальних даних – дескриптивний аналіз, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена), лінійний та множинний регресійний аналіз (STATISTICA 10).

2.2. Дослідження рівня самореалізації ІТ підприємців як предиктор їх позитивного самовідношення та суб'єктивного щастя

Проблеми самореалізації, досягнення життєвого успіху, самовираження та розвитку свого потенціалу здавна турбували людство. Так, одне з перших міркувань на цю тему можна знайти ще в працях Аристотеля та інших античних мислителів, а також філософів, психологів – представників різних шкіл та підходів більш пізнього часу (Л. Фейєрбах, Ж.-П. Сартр, А. Адлер, К. Хорні, Е. Фромм, С. Мадді та ін). Прагнення до переваги та самовдосконалення було описане А. Адлером як базова, вроджена мотивація особи [43].

Проблеми самореалізації, безперечно, залишаються актуальними для психологічної науки. Так, з кінця 80-х років феномен самореалізації особистості досить глибоко вивчався у психології в рамках системного підходу такими психологами як С.І. Кудінов, Е.В. Галажинський, Л.А. Коростильова, І.В. Костакова та ін. В рамках цього підходу самореалізація особистості представляється у сенсі – як процес становлення людини як суб'єкта своєї життєдіяльності [44]; здійснення особистістю себе у повсякденній життєдіяльності шляхом знаходження свого індивідуального життєвого шляху, особистих смислів та цінностей [45, 46]. Великий внесок у розуміння даного феномену також було зроблено Д.А. Леонтьєвим, що розглядає самореалізацію суб'єкта як процес опредметнення його сутності, трансляції особистості свого

змісту на підставі внутрішнього мотиву «помістити» свою індивідуальність у результати будь-якої своєї справи, проекту та ін. [47;48].

Важливе значення у розробці феномена самореалізації має концепція З.І. Кудінова, створена їм у межах системного підходу, що дозволяє досліджувати феномен самореалізації людей різних соціально-демографічних характеристик. Самореалізація, на думку цього дослідника, є набором інструментально-стильових і мотиваційно-сміслових характеристик, що визначають успішність самовираження особистості в різних сферах життєдіяльності [49]. Ним було виділено різні види самореалізації – діяльнісна (професійна), соціальна та особистісна, а також їх специфічні характеристики [50].

Прагнення індивідів до самореалізації знаходить своє відображення й у повсякденному житті. Це проявляється, на наш погляд, у численності та популярності різної літератури, програм навчання (у тому числі онлайн), присвячених даній проблемі; а також у популярності запитів на отримання допомоги фахівців із практичної психології та коучингу, у пошуку та розумінні свого «призначення» та професійного шляху, досягненні успіху з опорою на розвиток своїх сильних якостей та здібностей.

З іншого боку, у зарубіжній психологічній літературі самореалізація достатньо часто розглядається як засіб компенсації комплексу неповноцінності чи спосіб захисту від внутрішньої тривоги [51]. У такому разі, ймовірно, навіть виражений успіх у сфері самореалізації може давати людині лише почуття тимчасового полегшення, а то й, навпаки, призводити до психоемоційного виснаження, вигоряння, втоми, хронічного невдоволення собою. У той самий час як оцінка свого щастя, і ставлення себе із співчуттям є важливими маркерами суб'єктивного і психологічного добробуту особистості [52; 53]. На нашу думку, позитивне самовідношення може бути верифіковано за допомогою концепту «співчуття до себе». Його автор, К. Нефф, описує даний концепт як здатність особистості без осуду і з добротою ставитися до себе у ситуації

невдач, розуміти і досліджувати свої почуття, не ізолювати себе від них й усвідомлювати їхню загальнолюдську природу [53].

Таким чином, **проблема** нашого дослідження полягає в тому, щоб встановити наскільки самореалізованими у різних сферах відчують себе ІТ підприємці, а також, чи впливає рівень самореалізації у різних сферах на їхнє переживання суб'єктивного щастя та позитивне ставлення до себе.

Вибірка. У дослідженні брали участь 50 респондентів – ІТ підприємців м. Київ (37 чоловіків та 13 жінок) віком від 20 до 52 років ($M = 39,2$, $SD = 13,6$). Усі респонденти мають середню спеціальну/вищу освіту і не мають жодних атипових особливостей розвитку або обмежених можливостей здоров'я.

Методи та методики дослідження:

Багатовимірний опитувальник самореалізації особистості (С. І. Кудінов); шкала суб'єктивного щастя (С. Любомирський, адаптація Д. А. Леонтьєва, 2004); опитувальник "Співчуття до себе" - "Self-compassion" (К. Нефф, 2003; адаптація К. А. Чистопольської та ін, 2020); шкала суб'єктивного благополуччя (А. Перуе - Бадю, Г. Мендельсон, Дж. Чиче, 1988; адаптація М. В. Соколової, 1996); авторський опитувальник вивчення характеристик образу самореалізованої особистості, складений у вигляді семантичного диференціала. Математичні методи: описовий аналіз, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена), лінійний та множинний регресійний аналіз (STATISTICA 10).

Результати. На основі отриманих даних ми виявили рівень виразності та домінування кожного виду самореалізації у ІТ підприємців у нашій вибірці. Так, нашим випробуванням найбільш властивою виявилася особистісна самореалізація ($M = 39,022$, $SD = 23,017$, що відповідає рівню середніх значень методики «Багатовимірний опитувальник самореалізації особистості»). Середні значення за шкалою "Професійна самореалізація" також відповідають середньому рівню вираженості ($M = 29,443$, $SD = 23,585$). Соціальна самореалізація у нашій вибірці виявилася найбільш слабкою ($M = 13,861$, $SD = 25,801$, що відповідає рівню низьких значень методики).

Відсотки від загальної чисельності вибірки, що відповідають високій, середній та низькій оцінці для кожного виду самореалізації, представлені на табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Виразність різних видів самореалізації у ІТ підприємців (n = 89)

Рівень	Особистісна самореалізація, %	Соціальна самореалізація, %	Професійна самореалізація, %
Низький	25	75	45
Середній	56	15	35
Високий	19	10	20

Низький рівень соціальної самореалізації, властивий більшості наших піддослідних, став для нас несподіваним результатом. У той же час сама специфіка соціальної самореалізації, а саме активна участь у соціальній, громадській та політичній сфері, може бути не завжди цікавою і важливою для наших респондентів. Можливо, низька включеність у громадське життя пов'язана з недовірою до можливості щось змінити або покращити в житті суспільства, переживанням безсилля, небезпеки, або вона реалізується за залишковим принципом, що, ймовірно, вимагає подальшого вивчення та перевірки.

Припущення про те, що рівень самореалізації ІТ підприємців у різних сферах (особистісній, соціальній, професійній) пов'язаний із їх суб'єктивним переживанням та оцінкою власного щастя, не знайшло свого підтвердження. Можливо, це пов'язано з особливостями вибірки і цей результат потребує додаткової перевірки. Також рівень самореалізації виявився не пов'язаним з більшістю шкал методики суб'єктивного благополуччя, за винятком виявленого зв'язку між рівнем професійної самореалізації та ступенем задоволення повсякденною діяльністю. Чим більш випробувані задоволені своєю

повсякденною діяльністю, тим вища їхня професійна самореалізація, і навпаки ($R = -0,330, p \leq 0,028$).

Далі ми перевірили припущення про взаємозв'язок субшкал концепту «Співчуття до себе» та рівня самореалізації ІТ підприємців у різних сферах. Виявилось, що найважливішою субшкалою, що негативно пов'язана з рівнем самореалізації всіх видів, є шкала «Самокритика», а саме вкрай різке засудження своїх вчинків, якостей, недосконалостей. Так, чим вище у респондентів самокритика, тим нижчий їхній рівень особистісної ($R = -0,382, p \leq 0,009$), професійної ($R = -0,358, p \leq 0,017$) та соціальної самореалізації ($R = -0,287, p \leq 0,006$).

Регресійний аналіз показав негативний вплив виразності особистісної самореалізації на рівень самокритики ІТ підприємців ($\beta = -0,34, R = 0,309, R^2 = 0,095, p = 0,038$). Однак цей результат може бути поширений лише на 9% вибірки.

Результати множинної регресії також показали, що самокритика має значний негативний вплив саме на успішність ІТ підприємців в особистісній самореалізації ($\beta = -0,37, R = 0,337, R^2 = 0,114, p = 0,000$), тоді як на інші сфери її вплив незначний. Цей результат також визначає вплив самокритики на самореалізацію лише в частині вибірки - 11% від загальної кількості респондентів. Ймовірно, це може бути пов'язане з невротичною мотивацією, компенсаторним характером самореалізації у цій частині випробуваних, негативними особливостями їх самовідношення та самооцінки. У той самий час відсутність взаємозв'язку рівня самореалізації і самовідношення в іншій частині вибірки може говорити про більш прийнятне, доброзичливе ставлення до себе респондентів цієї групи незалежно від їх успішності у різноманітних сферах діяльності та життя.

Далі, використовуючи авторський опитувальник вивчення характеристик образу самореалізованої особистості, ми попросили піддослідних оцінити вираженість характеристик самореалізованої особистості та її діяльності у

балах – від 1 до 7, де 1 означає, що характеристика виражена вкрай слабо / відсутня; 7 – виражена дуже сильно.

Характеристики, що використовуються, були отримані в ході більш раннього пілотажу, в якому респондентам пропонувалося відповісти на запитання: *«Якою, з якими особливостями і характеристиками, ви уявляєте собі людину з високим рівнем самореалізації?»*. На підставі отриманих даних та аналізу відповідної літератури нами було складено список характеристик, що найчастіше відзначаються. Нижче наведені отримані результати (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

Описова статистика характеристик самореалізованої людини, що найчастіше зустрічаються, на думку ІТ підприємців (n = 89)

Характеристика	Середнє	Медіана	Мода	Станд. відхл.	Станд. пом.
Відповідальна	6,123	6	7	1,218	0,128
Ініціативна	6,123	7	7	1,338	0,141
Доводить справи до кінця	6,022	7	7	1,356	0,143
Прогресивна	6,089	7	7	1,328	0,140
Ефективна	6,044	6	7	1,313	0,139
Успішна	5,955	6	7	1,322	0,140
Обдарована	5,932	6	7	1,388	0,147
Захоплена	5,674	6	7	1,498	0,158
Професіонал	5,617	6	7	1,426	0,151
Впевнена	5,606	6	7	1,736	0,184

Можна відзначити, що перші дві характеристики, що отримали найвищий бал – відповідальність і ініціативність – являють собою дві форми активності особистості в контексті її життєвої стратегії [54].

Нами було виявлено зв'язок оцінки характеристик самореалізованої особистості та віком піддослідних. Так, чим старші респонденти, то вище вони оцінюють високосамореалізовану особистість як раціональну ($R = 0,240$, $p \leq 0,023$) і серйозну ($R = 0,240$, $p \leq 0,023$). Статевих відмінностей в образі самореалізованої особистості нами виявлено не було, проте в оцінці власних

якостей дані відмінності у чоловіків та жінок є.

Взаємозв'язків між рівнем самореалізації піддослідних в основних сферах (особистій, соціальній та професійній) та образом високосамореалізованої особистості виявлено не було. Ми вважаємо, що цей результат пов'язаний з певною універсальністю даного образу та стереотипністю уявлень про самореалізовану особистість, які можуть бути властиві сучасним ІТ підприємцям незалежно від специфіки та якості їхньої власної самореалізації.

На наступному етапі дослідження ми попросили респондентів відзначити, які із запропонованих характеристик особистості та діяльності властиві їм самим (1 - означає, що характеристика виражена вкрай слабо/відсутня; 7 – виражена дуже сильно). Найбільш високі оцінки отримали такі характеристики, як дружелюбність ($M = 5,460$; $SD = 1,332$), відповідальність ($M = 5,280$; $SD = 1,348$), зацікавленість ($M = 5,269$; $SD = 1,327$), обдарованість ($M = 5,089$), захопленість ($M = 5,056$; $SD = 1,321$). Як можна помітити, із п'яти характеристик респондентів, які отримали найбільш високу оцінку, лише одна – відповідальність – відповідає образу самореалізованої особистості. Респонденти досить високо оцінюють свої соціальні якості, пов'язані як із відносинами з людьми, так і зі справами, працею.

Також нам видається цікавим порівняти середні значення характеристик образу самореалізованої особистості та характеристик власної особистості, що отримали найбільші відмінності (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Середні значення характеристик образу самореалізованої особистості в уявленнях респондентів та їх власних характеристик ($n = 89$)

Характеристики	Оцінка характеристик самореалізованої особистості	Оцінка власних характеристик
Відповідальність	6,2	5,1
Ініціативність	6	4,8
Прогресивність	6	4,8

Ефективність	6	4,8
Доводить справу до кінця	6	5,1
Успішність	6	4,1
Обдарованість	6	5
Захопленість	5,8	5
Професіоналізм	5,8	4,7
Дружелюбність	5	5,6
Спокій	5,1	5,1
Активність	3	2,8

Було виявлено цікавий зв'язок між рівнем особистісної самореалізації піддослідних та їх оцінкою такої своєї риси, як серйозність: чим менш серйозними ($R = -0,306$, $p \leq 0,045$) та досвідченими ($R = -0,346$, $p \leq 0,022$) оцінюють себе піддослідні, тим вище їхній рівень особистісної самореалізації. Можливо, це пов'язано з їх сприйняттям себе як більш гнучких, креативних, легковажних суб'єктів, що може знижувати внутрішню напругу в процесі самореалізації, привносити в самовираження легкість.

Ймовірно, уявлення респондентів про образ самореалізованої особистості відповідають деякому ідеальному їхньому образу, або «ідеальному Я». При цьому даний образ багато в чому є універсальним, що може бути обумовлено соціальним впливом на його формування, його соціальною прийнятністю та бажаністю. У той же час уявлення про особливості власної особистості та діяльності мають дещо більшу варіативність, що відображає швидше індивідуальні особливості респондентів, через які може переломлюватися процес самореалізації.

Ми перевірили, чи пов'язаний рівень реальної самореалізації піддослідних з їхніми уявленнями про відмінності між собою та образом високосамореалізованої людини. Виявилося, що соціальна самореалізація вища у тих піддослідних, хто високо оцінює *націленість на результат* як характеристику самого себе, і образу самореалізованої людини ($R = -0,254$, $p \leq 0,034$). В іншому ж реальні показники самореалізації знову виявилися практично не пов'язаними з уявленнями суб'єкта про свої характеристики та характеристики образу самореалізованої людини.

Ми також вирішили перевірити, чи пов'язана різниця та відмінності в

уявленнях респондентів про абстрактну самореалізовану людину та про свої характеристики з їх переживанням щастя як емоційного компонента суб'єктивного благополуччя.

За допомогою методики «Тест щастя» (С. Любомирський) було виявлено, що сумарний середній бал піддослідних за цією шкалою становив 18,96 ($SD = 5,115$), це відповідає середнім значенням цієї шкали. При цьому до зони середніх значень потрапили результати 62% респондентів, низькі оцінки отримали 15 %, найвищі – 23 % респондентів.

Було виявлено, що чим щасливішими почуваються респонденти, тим менше виражені їх відмінності між уявленнями про високосамореалізовану особистість та власними характеристиками, такими як: ефективність ($R = -0,238, p \leq 0,025$), повноцінність ($R = -0,245, p \leq 0,020$), впевненість ($R = -0,278, p \leq 0,008$), енергійність ($R = -0,287, p \leq 0,006$), захопленість ($R = -0,294, p \leq 0,005$), спокій ($R = -0,441, p \leq ,$ активність ($R = -0,392, p \leq 0,005$), професіоналізм ($R = -0,213, p \leq 0,045$). І навпаки, чим сильніше у респондентів виражений розрив в уявленні про характеристики високосамореалізованої особистості та свої особливості, тим менш щасливими вони почуваються. Можна також відзначити, що найбільш сильні взаємозв'язки між переживанням щастя і різницею уявлення про себе і самореалізовану особистість виявляють характеристики, які можна віднести до станів індивіда - спокій, активність, захопленість. Результати множинного регресійного аналізу показують взаємозалежність оцінки свого щастя респондентами та виразності відмінностей у характеристиках самореалізованої особистості та своїх власних.

На рис. 2.1. продемонстровано відмінності в уявленнях про себе та образ самореалізованої особистості, які впливають на оцінку випробуваними свого щастя. Цікаво, що суттєві відмінності в таких характеристиках власної особистості та особистості самореалізованої людини, як «вільний» і «унікальний», позитивно впливають на оцінку респондентами власного щастя. Можливо, це пов'язано з тим, що піддослідні оцінюють

самореалізовану особистість як більш вільну та унікальну, що знижує їхню незадоволеність та тривогу з приводу успішності власної самореалізації.

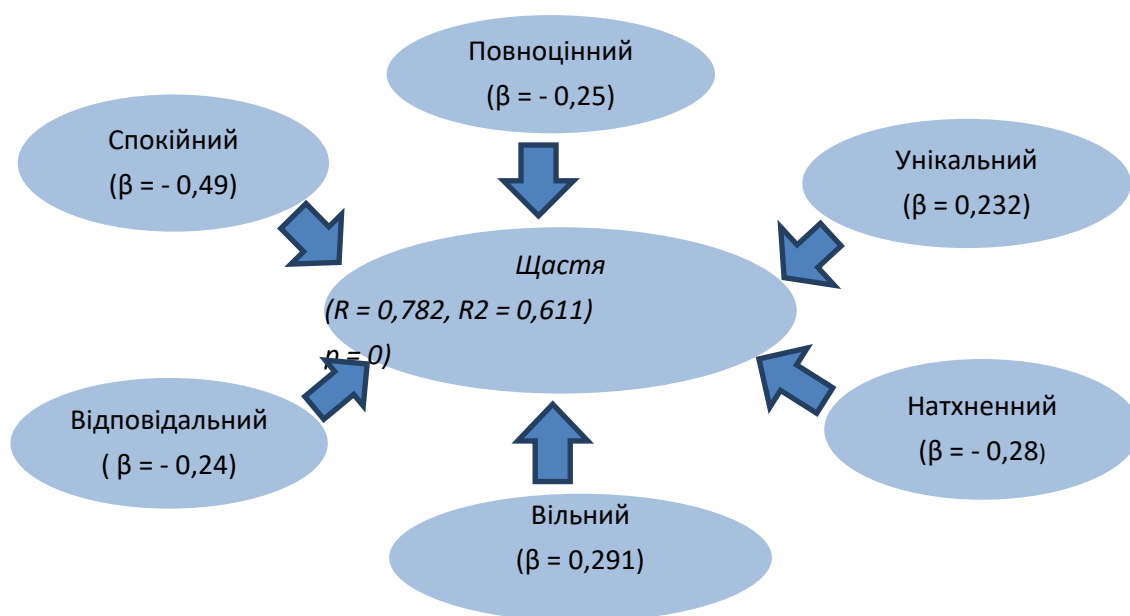


Рис. 2.1. Вплив відмінностей в уявленнях про себе та про образ самореалізованої особистості на показники випробуваних за шкалою щастя ($n = 89$)

Зв'язки ж рівня щастя респондентів зі своїми уявленнями про самореалізовану людину вийшли досить слабкі, регресійний аналіз не підтвердив вплив поглядів на самореалізовану людину на оцінку респондентами власного щастя. Таким чином, ми вважаємо, що переживання щастя насамперед залежить від оцінки респондентами власних характеристик у порівнянні з високосамореалізованою особистістю.

Отже, рівень самореалізації ІТ підприємців у різних сферах (особистісній, соціальній, професійній) не пов'язаний (не справляє позитивного впливу) на їх суб'єктивне переживання власного щастя. Припущення про вплив рівня самореалізації на суб'єктивне благополуччя ІТ підприємців також не підтвердилося, проте їхній рівень професійної

самореалізації все ж таки пов'язаний зі ступенем задоволеності повсякденною діяльністю. Рівень самореалізації ІТ підприємців у різних сферах (особистісній, соціальній, професійній) виявився негативно пов'язаним із самокритикою як характеристикою самовідношення. Також більша успішність особистісної самореалізації у ІТ підприємців негативно впливає на їх схильність до самокритики, знижує їхню критичність по відношенню до себе. Зв'язки ж рівня щастя респондентів з їхніми уявленнями про самореалізовану людину вийшли досить слабкі, регресійний аналіз не підтвердив впливу уявлень про самореалізовану людину на оцінку респондентами власного щастя. На переживання щастя позитивно впливають не реальні показники самореалізації особистості, а схожість в уявленнях про себе та про характеристики самореалізованої особистості, таких як відповідальність, спокій, повноцінність, натхненність.

Висновки до 2 розділу

Здійснений аналіз сучасних наукових уявлень щодо розуміння феноменів самоактуалізації та самореалізації особистості надав нам можливість зробити наступні узагальнюючі висновки:

Поняття самоактуалізації та самореалізації є близькими і їх можна розглядати як синонімічні наукові терміни. Ці поняття нині подаються у достатньо широкому контексті: і як прагнення людини до найповнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей, і як безперервна реалізація потенційних можливостей, здібностей і талантів, і як звершення своєї місії, або покликання, долі, і як більш повне пізнання і прийняття своєї власної початкової природи, і як невпинне прагнення до єдності, інтеграції, або внутрішньої синергії особистості.

Виділяються такі основні форми самоактуалізації/самореалізації як зовнішня (спрямована на самовираження індивіда в різних сферах життєдіяльності) та внутрішня (забезпечує самовдосконалення людини у різних аспектах); та три види її проявів: діяльнісна, соціальна та особистісна.

Особливої уваги заслуговує розгляд проблем самоактуалізації та самореалізації у професійному контексті, оскільки професійна самоактуалізація/самореалізація для багатьох людей стає провідним їх способом.

У професійній самоактуалізації/самореалізації можна виділити три основні структурні компоненти: ресурс, процес та результат. Зокрема слід відзначити її основні етапи: 1) самовизначення; 2) самовираження; 3) особистісна самоактуалізація; 4) досягнення професійного „акме”.

Проведене емпіричне дослідження показало, що рівень самореалізації ІТ підприємців у різних сферах (особистісній, соціальній, професійній) не пов'язаний (не справляє позитивного впливу) на їх суб'єктивне переживання власного щастя. Припущення про вплив рівня самореалізації на суб'єктивне благополуччя ІТ підприємців також не підтвердилося, проте їхній рівень професійної самореалізації все ж таки пов'язаний зі ступенем задоволеності повсякденною діяльністю. Рівень самореалізації ІТ підприємців у різних сферах (особистісній, соціальній, професійній) виявився негативно пов'язаним із самокритикою як характеристикою самовідношення. Також більша успішність особистісної самореалізації у ІТ підприємців негативно впливає на їх схильність до самокритики, знижує їхню критичність по відношенню до себе. Зв'язки ж рівня щастя респондентів з їхніми уявленнями про самореалізовану людину вийшли досить слабкі, регресійний аналіз не підтвердив впливу уявлень про самореалізовану людину на оцінку респондентами власного щастя. На переживання щастя позитивно впливають не реальні показники самореалізації особистості, а схожість в уявленнях про себе та про характеристики самореалізованої особистості, таких як відповідальність, спокій, повноцінність, натхненність.

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРАКТИК ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ІТ ПІДПРИЄМЦІВ

3.1. Тайм менеджмент як фактор розвитку особистісної організації часу: емпірична перевірка результативності тренінгового навчання

Диференціація сучасного тайм менеджменту відбувається здебільшого не за технологічним принципом, а за споживчим. Виникає величезна кількість його різновидів, таких як «християнський тайм менеджмент», «феміністський тайм менеджмент», «тайм менеджмент для студентів», тощо. При бажанні можна нарахувати декілька десятків сучасних різновидів тайм менеджменту, проте всі вони з незначними модифікаціями використовують традиційний технічний інструментарій класичного тайм менеджменту.

Концепція особистісної організації часу, розроблена К. О. Абульхановою – Славською та її школою являє собою унікальне поєднання теорії та практики організації всього життя суб'єкта протягом його життєвого шляху.

Задля реалізації цього напрямку К.О. Абульхановою–Славською розроблена концепція особистості як суб'єкта життя, у якій особистість розглядається і як суб'єкт свого життєвого шляху, і як суб'єкт своєї діяльності [55]. Для аналізу способів організації життя запропонована сукупність трьох понять, трьох просторово-часових ціннісно-змістовних утворень: «життєва позиція», «життєва лінія» та «життєва перспектива». Життєва позиція є результуючою досягнень особистості, вона акумулює її попередній досвід. Проте оскільки ці досягнення у напрямку самореалізації втілені не тільки в якості самої особистості, а й в досягнутому нею розміщенні життєвих сил, життєва позиція виступає також деяким потенціалом для майбутнього. І в цій якості вона пов'язана з життєвою перспективою: досягнута якість життя (ціннісна, духовна, матеріальна) відкриває особистості нові можливості самореалізації. «Логіка» або траєкторія життєвого руху особистості визначається як «життєва лінія», що може мати висхідний або низхідний

характер, перервний або безперервний з точки зору самовираження, самореалізації особистості. Існують дослідження, що показали зв'язок тайм менеджмента з організацією особистістю свого життєвого шляху, зокрема з можливою тривалістю життя [54] .

Таким чином, ми бачимо, що теорія особистісної організації часу передбачає скоріше стратегічне планування життя, формування глобальних особистісних утворень, які будуть визначати весь життєвий шлях людини.

Проте залишається невизначеним питання про те, як впливає, і чи впливає покращення короткострокового планування методами тайм менеджменту на стратегічну організацію часу життя, що і постало науковим завданням нашої роботи.

Організація дослідження.

У нашій роботі методологічно ми спиралися на теорію особистісної організації часу К. О. Абульханової та концепцію образної транспективи часу (уявлення життєвого шляху людини у вигляді низки образів) Т. М. Березіної [56]. Метою цієї частини дослідження постало вивчення впливу тренінга тайм менеджмента на здатності особистісної організації часу ІТ підприємців.

У якості гіпотези ми припустили, що тренування та навчання методикам тайм менеджменту не лише надає людині навичку короткострокового планування, а й розвиває здатності особистісної організації часу, а відповідно, позитивно позначається на можливостях самореалізації.

Задля перевірки цієї гіпотези ми провели експеримент.

Незалежною змінною були практики тайм менеджмента. Змінна включала два рівня. Перший – природний рівень управління часом, відсутність спеціальних занять та спеціальних методик. Другий – розвиток навички тайм менеджменту, відвідування спеціального тренінгу, на якому відбувалося навчання методикам ефективного управління часом.

Залежною змінною виступили показники особистісної організації часу: когнітивна перспектива, особистісна перспектива, оптимізм по відношенню до майбутнього, орієнтація на час (минуле, теперішнє, майбутнє), способи

планування.

Методи управління незалежною змінною.

Спеціальний тренінг тайм менеджмента, що був проведений групою тренерів на базі освітнього центру «ІТ Столиця», м. Київ. Тренінг включав в себе три заняття, один раз на тиждень. В основному використовувалися класичні вправи тайм менеджмента (Матриця Ейзенхауера, Принцип Парето, Діаграма Ганта, Хронометраж).

Методи реєстрації залежної змінної.

1. Тест «Діагностика особистісного майбутнього». Прогностична методика. Автори К.О. Абульханова, Т.М. Березіна. Опитувальник вимірює особистісно-соціальний рівень організації людиною свого часу за шкалами: 1) когнітивна перспектива – здатність до складання планів; 2) особистісна перспектива – здатність до реалізації планів; 3) оптимізм; 4) орієнтація у часі (минуле, теперішнє, або майбутнє); 5) довгостроковий спосіб планування (шкала біполярна: короткостроковий – довгостроковий способи); 6) прогнозуючий спосіб планування (шкала біполярна: односпрямований – прогнозуючий способи планування).

2. Метод «Образна перспектива». Автори К.О. Абульханова, Т.М. Березіна. Методика ґрунтується на уявленнях про образи вищого порядку, про топологію внутрішнього простору [56, 57]. Методика призначена для вивчення особистісно-екзистенційного рівня організації людиною свого часу, розроблена на основі техніки «часової лінії» нейролінгвістичного програмування. Досліджуванам пропонувалося відповісти на ряд запитань, що стосуються особливостей уявлення ними мисленевих картин свого майбутнього, а експериментатор встановлював, збільшується чи зменшується суб'єктивний розмір образів майбутнього: підіймаються картини догори або спускаються донизу, чи створюють виразну послідовність або розташовуються хаотично по внутрішньому простору, тощо. Шкали в основному повторювали попередню методику: 1) когнітивна перспектива; 2) особистісна перспектива; 3) оптимізм; 4) довгостроковий спосіб планування; 5) прогнозуючий спосіб

планування.

3. Методика «Організаційний тест» (Оргтест) «Поштова скринька», розроблений Міжнародним центром кадрових програм для оцінки роботи антикризових управляючих. Ця методика призначена для оцінки показників тайм менеджмента. Тест представляє собою ділову гру, в яку входять декілька завдань управлінського та організаційного характеру. Методика дозволила оцінити: 1) загальну здатність до планування; 2) швидкість мислення; 3) гнучкість мислення; 4) нестандартність мислення; 5) системність мислення; 6) довгостроковий спосіб планування; 7) мотивацію на досягнення.

Ця методика дозволяла провести два вимірювання.

Методи математичної статистики.

Для оцінки ефективності тренінга ми використовували t – критерій Стьюдента для пов'язаних виборок, а також непараметричний критерій знаків.

Етапи дослідження.

А) Первинна діагностика. У досліджуваних контрольної та експериментальної груп провели діагностику показників особистісної організації часу та тайм менеджменту.

Б) Формуючий експеримент. З досліджуваними експериментальної групи провели трьохденний тренінг тайм менеджмента.

В) Вторинна діагностика. У досліджуваних контрольної та експериментальної груп провели діагностику показників особистісної організації часу та тайм менеджменту. Їм було запропоновано допрацювати розроблений раніше проект «Організаційний тест».

У дослідженні прийняли участь 50 осіб (25 – контрольна група, 25 – експериментальна).

Результати дослідження та їх аналіз

Основний експеримент був присвячений вивченню впливу тайм менеджмента на особистісну організацію часу.

Спочатку ми оцінили ефективність стандартного комплексу вправ тайм менеджменту за допомогою Організаційного тесту. Результати представлені у

таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Динаміка показників тайм менеджмента в процесі формувального експерименту у контрольній та експериментальній групі

Групи	Критерії	Загал. здатн. до план.	Управління групою	Швидкість мисл.	Гнучк. мисл.	Нестандарт. мисл.	Системн. мислення	Довгострок. плануван.	Мотив.
КГ	1 вимір.	16,78	2,6	6,8*	3,6	2,8	3,58	2,2	16,6
	2 вимір.	19,46*	2,8	7,6*	4,2	3,0	4,6	2,2	18,6
	g-крит	7	21	7	12	20	16	-	8
	p	0,05	-	0,05	-	-	-	-	-
ЕГ	До тренінгу	23,6	2,76	6,84	5,68	7,6	3,6	1,4	15,08
	Після тренінгу	26,6*	2,76	7,7	6,1	8,0	4,9*	1,4	17,76*
	g-крит	7	-	8	16	10	7	-	7
	p	0,05	-	0,1	-	-	0,05	-	0,05

* зміна достовірна

Як видно з табл. 3.1, стандартний тренінг з тайм менеджменту в експериментальній групі достовірно підвищив показник «мотивація до діяльності» та «системність мислення». Показники «загальна здатність до планування» та «швидкість мислення» підвищились як у випробуваних експериментальної, так і контрольної групи. Скоріш за все, це пояснюється ефектом повторного тестування. І це відповідає загальній логіці поведінки: більшість людей, отримавши свій проект вдруге, з пропозицією – «за бажанням його допрацювати», схильні вносити в нього деякі корективи, що призводить як до збільшення швидкості мислення (що оцінюється за продуктивністю), так і до загальної здатності до планування, у склад якої входить, у тому числі, й швидкість мислення. А ось показник «мотивація до

діяльності» розвивається тільки під впливом тренінга, це говорить про те, що випробувані, після проходження навчання, схильні більше часу витратити на складання планів та опрацьовувати їх більш ретельно (підвищення системності мислення).

Таким чином ми довели, що, насправді тренінг з тайм менеджменту покращує показники планування часу, тобто під дією даного впливу незалежна змінна дійсно зростає.

На наступному кроці ми оцінили вплив зростання незалежної змінної на залежну. В якості залежної виступали показники особистісної організації часу, результати наведені у таблицях нижче (табл. 3.2, табл. 3.3).

Таблиця 3.2.

Динаміка показників особистісної організації часу (особистісно-соціальний рівень) в процесі формувального експерименту у контрольній та експериментальній групі

Гр у- пи	Крите- рії	Когнітив. перспек- тива	Особист. перспек- тива	Опти- мізм	Орієнт. на час	Довго- строк. план	Прогноз. план
КГ	1 вимір.	21,8	23,6	24,8	23,4	23,6	21
	2 вимір.	22,2	25	24,8	22*	23,2	22,4
	T-	1,92	1,42	0	6,72	0,84	2,58*
	p	0,07	0,16	0,99	0,001	0,4	0,02
ЕГ	До тренінгу	20,4	21,32	24,92	20,08	21,84	19,52
	Після тренінгу	22,12*	21,4	25,5	20,84	20,5*	21,32*
	T-	3,45	0,12	1,8	1,5	2,4	2,4
	p	0,01	0,89	0,08	0,144	0,02	0,02

* зміна достовірна

Як видно з табл. 3.2, без тренінгу у випробуваних контрольної групи достовірно збільшились показники «орієнтація на час» та «довгостроковий спосіб планування». Показник «орієнтація на час» оцінює на який час більше

орієнтована людина: на минуле, на теперішнє, на майбутнє. У контрольної групи показник змінився в межах теперішнього часу, представники цієї групи стали трохи більше жити в теперішньому; також при повторному тестуванні в них збільшилася схильність до прогнозуючого планування. Скоріш за все, активне тестування великою кількістю тестів за короткий термін також виступає своєрідним тренінгом та підсилює рефлексію, що в свою чергу позначається на збільшенні кількості планів. В експериментальній групі під впливом тренінгу також збільшився показник «прогнозуючого планування», але при цьому показник «довгострокового планування» знизився, й загальна когнітивна перспектива також підсилилася. Ефект тренінга можна проінтерпретувати наступним чином: пророблення вправ тайм менеджменту підсилює часову рефлексію людини, змушує її замислюватись над тим, як вона організує своє життя, як складає плани. Це збільшує в неї кількість планів, робить їх більш розробленими, людина вигадує декілька планів (прогнозуюче планування), що підвищує у випробуваного когнітивну перспективу. Але при цьому плани стають більш концентрованими, більш конкретними, орієнтованими на конкретний, а, відповідно, невеликий термін. Отримані нами результати співпадають з даними інших авторів, що вивчали часову перспективу, та відмічали, що її формування пов'язано з когнітивним розвитком людини, а також з мотивацією.

Наступна методика призначена для вивчення неусвідомлюваних аспектів особистісної організації часу, та вивчає образне планування, на відміну від попередньої, більше орієнтованої на словесно-логічні уявлення людини про своє майбутнє. Її результати представлені у таблиці 3.3.

Як видно з табл. 3.3, основна динаміка показників особистісної організації часу цього рівня у контрольної групи в цілому співпадає з даними попередньої методики. У випробуваних, що не приймали участь у тренінгу, при повторному тестуванні, збільшується здатність до прогнозуючого планування, але знижується до довгострокового, тобто люди складають більше планів, але на менший термін.

Таблиця 3.3.

Динаміка показників особистісної організації часу (неусвідомлюваний компонент) в процесі формувального експерименту у контрольної та експериментальної групи

Групи	Критерії	Когнітив. перспектива	Особист. перспек- тива	Опти- мізм	Довго- строк. план	Прогноз. план
КГ	1 вимір.	11,2	11,6	11,2	11,4	8
	2 вимір.	11,2	12,6	11,2	11,2	9
	T	0	1,89	0	2,1*	2,09*
	p	1,0	0,07	0,99	0,05	0,05
ЕГ	До тренінгу	11,24	11	12,16	11,16	8, 68
	Після тренінгу	11,08	11,76	12,52	11,68*	6,92*
	T	0,69	1,5	0,64	2,3	4,2
	p	0,49	0,14	0,52	0,02	0,001

* зміна достовірна

Тим більш цікавими постають результати експериментальної групи. Після навчання тайм менеджменту, динаміка зворотня, здатність до довгострокового планування збільшується, а до прогнозуючого знижується, тобто, по відношенню до свого життя випробувані схильні обирати один план, проте продумувати його на більш тривалий термін.

Як витікає з загальних принципів навчання, будь-який тренінг розвиває ті сторони особистості, для яких призначений, і по яких пропонуються вправи. Проте незначні кількісні зміни в перспективі призводять до докорінних якісних. Тайм менеджмент представляє собою унікальне явище. З одного боку, всі люди є суб'єктами свого життя, та кожного дня стикаються з проблемою планування та організації часу. З іншого боку, більшість людей не рефлексують цю складову свого життя, виконують планування автоматично, й не завжди

ефективно. З одного боку, тайм менеджмент – це просто, адже більшість методик, яким навчають на тренінгах дуже прості. З іншого боку, ці прості вправи призводять до розвитку особистості. Взяти, для прикладу, принцип Парето, який в найбільш загальному вигляді формулюється як «20% зусиль дають 80% результату, а решта 80% зусиль – лише 20% результату». Стосовно до тайм менеджменту це правило звучить так: 20% справ (та витраченого часу) дають 80% результатів; 80% справ (та витраченого часу) дають 20% результатів. У зв'язку з цим потрібно спочатку виокремити ті 20% справ, що дають максимальний результат та починати з них. Виокремлення 20% найбільш важливих справ, що здійснювалось на нашому тренінгу – це природне явище, яке кожна людина й сама робить кожного дня, тобто кожна людина сама багато думає про свої справи. Проте пасивне обмірковування справ є значно менш ефективним, ніж активне планування.

Навчання ІТ підприємців таким методикам управління часом призвело до змін особистісної та когнітивної перспективи їх життя, до трансформації способів планування та збільшенню оптимізму відносно свого майбутнього.

3.2. Методичні рекомендації по використанню методик тайм менеджменту в сфері ІТ для підвищення ефективності проектів

В даний час для працівників кожної професії закон встановлює певну кількість робочих годин на тиждень. Шляхом досліджень було виявлено, що найбільш оптимальним є 40-годинний робочий тиждень. Вісім годин на день, п'ять днів на тиждень – саме стільки часу, на думку дослідників, має бути достатньо виконання необхідної роботи.

Обмеження в 40 робочих годин на тиждень обумовлюється не тільки тим, що цього часу досить для виконання необхідної роботи, але також і фізіологічними та психологічними особливостями людського організму – існує конкретна межа, після якої продуктивність працівника перестає зростати і починає знижуватися, стає менш ефективною.

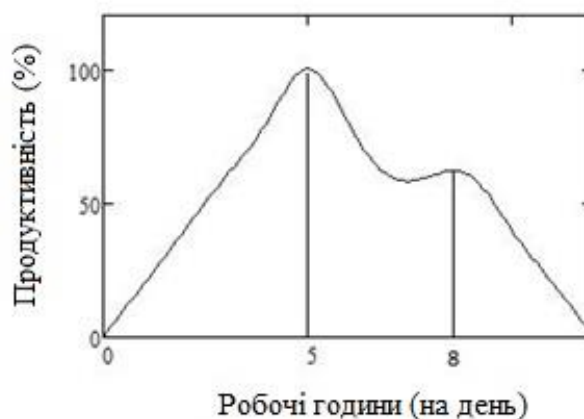


Рис. 3.1. Графік залежності продуктивності від робочих часів

За графіком на рис. 3.1 можна сказати, що пік продуктивності працівника припадає на п'яту годину його роботи, після чого вона плавно спадає і після восьмої години стрімко знижується.

Ні для кого не секрет, що багато працівників беруть понаднормові, або просто затримуються на роботі, що стає регулярним явищем. Більше того, вони не одержують плати за ті години, що відпрацювали додатково. Найчастіше офісні працівники та працівники у сфері малого та середнього бізнесу – у нашому випадку ІТ підприємці – працюють по 50 годин на тиждень замість встановлених 40.

Переробка в такому обсязі загрожує зниженням творчих здібностей працівників, а також їхньої реакції та уважності, що, як наслідок, призводить до більшої кількості помилок, а також до того, що вони перестають помічати наявні проблеми та недоліки і не можуть підібрати відповідних рішень.

Більше того, у працівників такого роду спостерігається збільшення проблем зі здоров'ям: від тривалого перебування за комп'ютером погіршується зір, постава. До того ж, багатьом відомо, що, йдучи з головою в роботу, програмісти можуть забути не тільки про правильне харчування, а й взагалі про регулярний прийом їжі та режим як такий, вживаючи в їжу продукти швидкого приготування або користуючись послугами замовлення фаст-фуду. Всі ці фактори згубно позначаються як на стані травної системи, так і на загальному

стані та самопочутті організму. Отже, чому існує такий термін як переробка? У світі, де все про робочий час відомо та виміряно протягом тривалого часу, люди не в змозі впоратися з призначеним робочим навантаженням у відведений час і в кінцевому підсумку виснажуються до того, що працюють понаднормово або до пізньої ночі. Все, знову ж таки, походить від психологічних особливостей людини. Наприклад, програмісти отримують насолоду від програмування. Принаймні, більшість із них. Їм подобається вирішувати завдання і зовсім не подобається залишати їх невирішеними та незакінченими. І це абсолютно логічно, адже незавершена робота не приносить задоволення, а відтак людина перебуває у стані стресу, занепокоєння, а часом і дратівливості. Однак, незважаючи на те, що програмісти докладають величезної кількості зусиль для вирішення завдань, що стоять перед ними, статистика показує, що більшість проектів залишаються незавершеними. Чому цей показник продовжує погіршуватися?

Відомо, що з кінця 60-х років минулого століття до сьогодні триває так звана криза програмного забезпечення (надалі – ПЗ), яка виявляється у тому, що великі проекти виконуються з перевищенням кошторису витрат та/або термінів відведених на розробку, а розроблене ПЗ не має необхідних функціональних можливостей, має низьку продуктивність і якість.

За результатами досліджень американської індустрії розробки програмного забезпечення, виконаних у 2004 р. Standish Group (www.standishgroup.com), лише 29% проектів завершилися вчасно, не перевищили запланований бюджет та реалізували всі необхідні функції та можливості. Більше половини – 53% проектів – завершилося із запізненням, витрати перевищили запланований бюджет, необхідні функції не було реалізовано у повному обсязі. 18% проектів було анульовано ще до завершення (табл. 3.4). При плануванні проектів найчастіше з тих чи інших причин встановлюються нездійсненні терміни, закладаються недостатні ресурси.

Таблиця 3.4

Результати дослідження американської індустрії ПЗ

Проекти	1995	1998	2000	2004
Проекти, анульовані до завершення	31%	28%	23%	18%
Проекти, що не вклалися у поставлені терміни, перевищили заплановані витрати і не реалізували в повному обсязі необхідні функції	53%	46%	49%	53%
Проекти, завершені у строк	16%	26%	28%	29%

Отже, виникають безнадійні проекти (death march projects). Ознаки безнадійного проекту:

1. План проекту стиснутий більш ніж наполовину у порівнянні з нормальним розрахунковим планом.
2. Кількість розробників зменшено більш ніж наполовину у порівнянні з дійсно необхідною для проекту цього розміру та масштабу.
3. Бюджет та пов'язані з ним ресурси урізані наполовину.
4. Вимоги до функцій, продуктивності та інших характеристик вдвічі перевищують значення, які вони могли б мати в нормальних умовах.

Як можна помітити з наведеної вище інформації, однією з основних причин невдач в ІТ-проектах є брак часу або неправильний його розподіл. Таким чином, ми більш докладно хотіли б розглянути, як можна вирішити проблему розподілу відведеного часу, щоб встигнути виконати роботу у встановлений термін. Для цього розглянемо алгоритм практики тайм менеджменту, для якого ми вивчили різні методики і в якому ми постаралися зібрати найефективніші пункти цих алгоритмів, що найбільш підходять для роботи над ІТ-проектами.

На першому етапі управління часом корисно буде скористатися методикою Getting Things Done, яку запропонував Девід Аллен. Її основна ідея – припинити зберігати справи в голові та почати складати списки справ,

так звані ToDo-списки.

Після складання ToDo-списку, необхідно класифікувати справи щодо їх важливості та терміновості на 4 категорії за методом Ейзенхауера:

1. Термінові та важливі.
2. Важливі, але не термінові.
3. Термінові, але неважливі.
4. Нетермінові та неважливі.

Термінові та важливі справи – це першочергові завдання. Спроба відкласти такі справи на потім створить непотрібні проблеми – за них потрібно братися самому і негайно.

Далі йдуть справи *важливі, але не термінові*. Такі завдання можна відкласти, однак вони можуть справити сильний вплив у довгостроковій перспективі. *Нетермінові та важливі* справи мають звичку ставати терміновими та важливими, якщо їх постійно відкладати. Щоб такого не сталося, необхідно заздалегідь передбачити для них часовий резерв.

Термінові, але неважливі завдання мало позначаються на успіху. Заняття терміновими, але не важливими справами не дає результату і може позначитися на ефективності. Такі справи забирають більшість часового резерву. Це якраз ті завдання, які за можливістю можна передоручати чи зменшувати їх кількість.

Логічно припустити, що *нетермінові і неважливі справи* не мають жодного значення в принципі та не несуть жодних наслідків при їх невиконанні. Такі справи можна сміливо викреслювати зі списку.

Дуже важливо при складанні списку справ чітко уявляти, що саме мається на увазі під кожним пунктом списку, тобто необхідно коректно встановлювати завдання, інакше братися до справи не буде ні бажання, ні можливості. Це не має бути глибокий аналіз майбутньої роботи, але лаконічна постановка завдання полегшує його надалі. Особливо корисною ця порада буде у сфері ІТ, тому що одним із найважливіших етапів роботи є точна специфікація вимог та чіткий аналіз майбутніх дій.

Після визначення цілей та розміщення пріоритетів, можна приступати до роботи. Одним із важливих факторів, що безпосередньо впливає на результат, є повне занурення у проблему. Це означає, що багатозадачність – не найефективніша тактика. Однак це також і не означає, що на вирішення завдання потрібно витрачати багато часу. Необхідно враховувати такий фактор як втома та вміти правильно виділяти час для відпочинку від справ. Тобто якщо раптом з'являється відчуття, що на розв'язання задачі витрачається більше часу, ніж планувалося, а процес так і не просувається вперед, це означає, що треба відпочити від виконання цього завдання. Крім того, потрібно не забувати викреслювати виконане завдання зі списку – кожна викреслена або особливим чином зазначена строчка – закінчена дія – мотивує йти далі, задовільняє та породжує бажання робити більше. Крім термінів виконання та матеріальної винагороди при виконанні роботи варто використовувати такий спосіб мотивації як самозаохочення. При даному методі кожне завдання сприймається як деякий челендж, за який – після його завершення – корисно нагороджувати себе чимось, що давно хотілося отримати чи зробити: від ласощів до поїздки в країну чи місце, яке давно перебуває у розряді мрій чи бажань.

Знову ж таки, можна наголосити на важливості даного пункту для ІТ підприємців. Як ми вже згадували раніше: програмісти часто забувають про себе та зовнішній світ, повністю занурюючись у роботу – тому після досягнення мети важливо «повернути себе до життя» шляхом винагороди себе за свою працю.

Отже, як ми з'ясували, основною причиною незавершення проєктів є брак часу або неправильний його розподіл. Для того, щоб вирішити цю проблему, ми запропонували свій алгоритм управління часом, проаналізувавши деякі методики тайм менеджменту та доповнивши їх своїми зауваженнями.

Для того щоб завершити проєкт у термін та з належним успіхом, варто скористатися наступним планом дій:

1. Скласти перелік справ.
2. Конкретизувати кожне завдання найточніше, так, щоб чітко уявляти, що саме потрібно.
3. Розділити всі справи на 4 групи: *термінові та важливі; важливі, але нетермінові; термінові та не важливі; нетермінові та неважливі*.
4. У міру виконання кожного пункту, вказаного у списку, не забувати викреслювати його.
5. Заохочувати себе за виконання кожного пункту.

Хоча сам по собі запропонований алгоритм може бути застосований і в інших областях, з такими акцентами він стає більш конкретизованим та більш придатним до сфери інформаційних технологій.

Насамкінець варто відзначити, що виконання проектів у строк не тільки забезпечить стабільну заробітну плату та повагу керівника (або замовника), але також і власне задоволення ІТ підприємця від виконаної ним роботи.

Висновки до 3 розділу

Як показало наше дослідження, тайм менеджмент є не лише ефективним засобом навчання ІТ підприємців способам раціонального планування часу, а й фактором, що впливає на стратегію життя, а, відтак, сприяє повноцінній самореалізації. Теоретичний зв'язок між тайм менеджментом та особистісною організацією часу визначається тим, що формування темпоральних особистісних структур стратегічного характеру, таких як спрямованість лінії життя, різноманітні перспективи, базуються на більш простих часових навичках. Наше емпіричне дослідження було спрямоване на перевірку гіпотези про вплив навичок тайм менеджмента на розвиток глобальних темпоральних структур особистості, що дозволять їй самореалізуватися повною мірою. У дослідженні приймали участь ІТ підприємці м. Київ – 50 осіб, поділених на 2 групи: експериментальну та контрольну. Як показали результати експерименту, навчання ІТ підприємців простим правилам планування свого часу (у відповідності до методології

тренінгу тайм менеджменту) викликає не лише ситуативні, а й особистісні зміни. Розвиток навичок та вмінь тайм менеджменту призводить до формування особистісних структур: розвитку у людини когнітивної перспективи, підсиленням в неї прогностуючого способу планування, скороченням тривалості часових планів та більшій орієнтації на теперішнє. Іншими словами, плани людини стають більш конкретними, визначеними та реалістичними, а сама людина змінюється як особистість у бік розвитку когнітивних характеристик та підвищення часової рефлексії.

Варто також відзначити, що у представників контрольної групи спостерігалися багато з виявлених темпоральних перетворень, проте вони були слабші, й, найчастіше, проявлялися лише як тенденція, не досягаючи достовірних значень.

Проведено навчання ІТ підприємців за методиками управління часом, що призвело до змін особистісної та когнітивної перспективи їх життя, до трансформації способів планування та збільшенню оптимізму відносно свого майбутнього.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження нами було зроблено наступні висновки.

Досліджено сутність поняття «тайм-менеджмент», передумови його виникнення. Розкриті основні етапи та зміст історичного розвитку тайм-менеджмента. Акцентована увага на характерних рисах та ознаках, методах, принципах, інструментах тайм-менеджменту в кожному епоху його становлення.

До основних етапів розвитку тайм-менеджменту віднесено:

1) етап тейлоризму (1910-1940 роки), представлений науковими працями У. Тейлора, О. Гастєва, А. Файоля;

2) етап класичного тайм-менеджменту (1950-1990 роки). До нього належать роботи Д. Ейзенхауера, Дж. МакКея, П. Друкера, А.Лейкена;

3) період сучасного тайм-менеджмента (кінець XX сторіччя – початок XXI сторіччя). Істотний внесок в розвиток тайм-менеджменту зробили такі автори, як Б. Трейсі, Р. Дітмер, Дж. Сміт, С. Прентіс, О. Горбачев, Л. Зайверт та ін.

Показано, що в залежності від наявного досвіду в організації часового простору вчені по-різному формують власні бачення щодо категорій тайм менеджменту, що свідчить про відсутність єдиної думки та поліваріантність поняття.

Наголошено, що тайм менеджмент має великий потенціал до розширення свого кола інструментів та методик за рахунок міждисциплінарної взаємодії загального менеджменту та економіки, психології, соціології, управління людськими ресурсами, ергономіки, логістики, синергетики та інших галузей професійного знання. Також важливо враховувати, що кожна виробнича сфера характеризується значною специфікою як об'єктивних параметрів часових операцій, так і групового психологічного переживання часових процесів і циклів.

Проаналізовано та виокремлено основні проблеми, з якими стикаються ІТ підприємці при впровадженні принципів тайм-менеджменту у професійній

діяльності. Серед них: відсутність конкретних термінів виконання, відсутність пріоритизації, прокрастинація, мультитаскінг тощо.

Зазначено, що тайм-менеджмент є одним із першорядних інструментів, які має використовувати ІТ підприємець у своїй діяльності. Методи тайм-менеджменту, які застосовуються з метою упорядкування робочого часу, є ефективними за умови систематичного дотримання відповідних принципів, використання яких допомагає ІТ підприємцю успішно виконувати свої завдання та раціонально розподіляти свій час таким чином, щоб виконувати все вчасно. Варто підкреслити, що дієвість зазначених методів проявлятиметься лише в тому випадку, коли ІТ підприємець буде свідомо налаштований на роботу, буде мотивований та готовий до самоменеджменту для постійного покращення своїх навичок та ефективного використання часу.

Здійснено аналіз сучасних наукових уявлень щодо розуміння феноменів самоактуалізації та самореалізації особистості надав нам можливість зробити наступні узагальнюючі висновки. Поняття самоактуалізації та самореалізації є близькими і їх можна розглядати як синонімічні наукові терміни. Ці поняття нині подаються у достатньо широкому контексті: і як прагнення людини до найповнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей, і як безперервна реалізація потенційних можливостей, здібностей і талантів, і як звершення своєї місії, або покликання, долі, і як більш повне пізнання і прийняття своєї власної початкової природи, і як невинне прагнення до єдності, інтеграції, або внутрішньої синергії особистості.

Виділено такі основні форми самоактуалізації/самореалізації як зовнішня (спрямована на самовираження індивіда в різних сферах життєдіяльності) та внутрішня (забезпечує самовдосконалення людини у різних аспектах); та три види її проявів: діяльнісна, соціальна та особистісна.

Розглянуто проблеми самоактуалізації та самореалізації у професійному контексті, оскільки професійна самоактуалізація/самореалізація для багатьох людей стає провідним їх способом.

У професійній самоактуалізації/самореалізації можна виділити три основні структурні компоненти: ресурс, процес та результат. Зокрема слід відзначити її основні етапи: 1) самовизначення; 2) самовираження; 3) особистісна самоактуалізація; 4) досягнення професійного „акме”.

Проведене емпіричне дослідження показало, що рівень самореалізації ІТ підприємців у різних сферах (особистісній, соціальній, професійній) не пов'язаний (не справляє позитивного впливу) на їх суб'єктивне переживання власного щастя. Припущення про вплив рівня самореалізації на суб'єктивне благополуччя ІТ підприємців також не підтвердилося, проте їхній рівень професійної самореалізації все ж таки пов'язаний зі ступенем задоволеності повсякденною діяльністю. Рівень самореалізації ІТ підприємців у різних сферах (особистісній, соціальній, професійній) виявився негативно пов'язаним із самокритикою як характеристикою самовідношення. Також більша успішність особистісної самореалізації у ІТ підприємців негативно впливає на їх схильність до самокритики, знижує їхню критичність по відношенню до себе. Зв'язки ж рівня щастя респондентів з їхніми уявленнями про самореалізовану людину вийшли досить слабкі, регресійний аналіз не підтвердив впливу уявлень про самореалізовану людину на оцінку респондентами власного щастя. На переживання щастя позитивно впливають не реальні показники самореалізації особистості, а схожість в уявленнях про себе та про характеристики самореалізованої особистості, таких як відповідальність, спокій, повноцінність, натхненність.

Як показало наше дослідження, тайм менеджмент є не лише ефективним засобом навчання ІТ підприємців способам раціонального планування часу, а й фактором, що впливає на стратегію життя, а, відтак, сприяє повноцінній самореалізації. Теоретичний зв'язок між тайм менеджментом та особистісною організацією часу визначається тим, що формування темпоральних особистісних структур стратегічного характеру, таких як спрямованість лінії життя, різноманітні перспективи, базуються на більш простих часових навичках. Наше емпіричне дослідження було спрямоване на перевірку гіпотези

про вплив навичок тайм менеджмента на розвиток глобальних темпоральних структур особистості, що дозволять їй самореалізуватися повною мірою. У дослідженні приймали участь ІТ підприємці м. Київ – 50 чоловік, поділених на 2 групи: експериментальну та контрольну. Як показали результати експерименту, навчання ІТ підприємців простим правилам планування свого часу (у відповідності до методології тренінгу тайм менеджменту) викликає не лише ситуативні, а й особистісні зміни. Розвиток навичок та вмінь тайм менеджменту призводить до формування особистісних структур: розвитку у людини когнітивної перспективи, підсиленням в неї прогнозуючого способу планування, скороченням тривалості часових планів та більшій орієнтації на теперішнє. Іншими словами, плани людини стають більш конкретними, визначеними та реалістичними, а сама людина змінюється як особистість у бік розвитку когнітивних характеристик та підвищення часової рефлексії.

Варто також відзначити, що у представників контрольної групи спостерігалися багато з виявлених темпоральних перетворень, проте вони були слабші, й, найчастіше, проявлялися лише як тенденція, не досягаючи достовірних значень.

Розроблено методичні рекомендації для ІТ підприємців по впровадженню методик тайм менеджменту у професійну діяльність задля підвищення ефективності проектів.

Проведено навчання ІТ підприємців за методиками управління часом, що призвело до змін особистісної та когнітивної перспективи їх життя, до трансформації способів планування та збільшенню оптимізму відносно свого майбутнього.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо у вивченні психологічних чинників та передумов, що сприятимуть більш широкому впровадженню методик тайм менеджменту у повсякденну діяльність ІТ підприємців з метою підвищення ефективності професійної діяльності, зокрема, та більш повної самореалізації загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грицак І. В. Тайм-менеджмент як інструмент творчості. Збірник наукових праць «Наукові записки Національного університету» том 288, № 5. Львів. 2022. С. 142-148.
2. Вовк Н. В. Тайм-менеджмент як інструмент ефективної роботи. Збірник наукових праць «Наукові записки Національного університету» том 294, № 6. Львів. 2023. С. 136-142.
3. Іванців О. (2023). Тайм-менеджмент для студентів. Збірник наукових праць Київ: «Педагогіка», 2023. том 294, № 6. С. 136-142.
4. Айзексон В. Бенджамін Франклін. Київ : Наш формат, 2019. 480 с.
5. Ковальчук Т. «Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності праці.» Збірник наукових праць "Економічні науки" том 1, № 1 Київ. 2022. С. 12-19.
6. Брайсон Б. Коротка історія побуту та приватного життя. 2014 AST. URL: <https://www.e-reading.club/book.php?book=1036676>.
7. Колесов О. С. Тайм менеджмент – управління часом. Збірник наукових праць VNAU. Економічні науки. Вінниця. 2011. С. 249-252.
8. Taylor, F.W. The Principles of Scientific Management F.W. Taylor. New York. 1911. Harper Bros. p. 43
9. Воронкова В. Г., Беліченко О. М., Попов О. М. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Київ : «Професіонал», 2006. 576 с.
10. Коноваленко В. О., Коноваленко М. Ю., Соломатин О. О. Психологія управління персоналом: посібн. для академ. бакалавріату. Київ, 2022. 369 с.
11. Друкер П. Ефективне управління Київ, 2002. Гранд, 272 с.
12. Lakein, A. How to Get Control of Your Time and Your Life A. Lakein. New York. 1989. Signet. p.64
13. Кові С. Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей. Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля». Харків. 2012. 512 с.

14. Девід Аллен. Як привести справи до ладу: мистецтво продуктивності без стресу. Київ, 2007. 368 с.
15. Трейсі Б. Результативний тайм менеджмент: ефективна методика управління власним часом. Київ : Смарт Бук, 2007. 79 с.
16. Іванців, О. Тайм-менеджмент для менеджерів. Збірнику наукових праць "Менеджмент і підприємництво" том 1, № 2. Київ. 2023. С. 14-22.
17. Вовк Н. В. «Тайм-менеджмент як фактор успіху в житті» Львів. 2023. С. 121-128.
18. Петренко Г. «Як ефективно управляти робочим часом?» Збірник наукових праць «Економічні науки» том 2, № 2. Київ. 2023. С. 14-22.
19. Прентис С. Інтегрований тайм менеджмент. Київ : Добра книга, 2007. 288 с.
20. Усов В. Тайм менеджмент в системі внутрішньофирмового навчання. Менеджмент та менеджер. 2006. № 5. С. 57-63.
21. Євтушенко Г. І., Дерев'янка В. М. Аналіз стану управління робочим часом та шляхи підвищення ефективності застосування «Тайм-менеджменту» в організації. Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. Ірпінь. 2014. №1. С. 88–96.
22. Mel Robbins «The 5 Second Rule: Transform Your Life, Work, and Confidence with Everyday Courage». Savio Republic 2017. 241с.
23. Янцаловський О. Психологічні особливості тайм-менеджменту студентів. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Хмельницький 2017. Вип. 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadrpn_2017_4_19.
24. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навч. посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.
25. Калініченко Л. Л. Особливості впровадження тайм-менеджменту на підприємстві. Молодий вчений. 2017. № 4.4 (44.4). С. 60–63.
26. Євдокимов В.О. Основи планування тайм-менеджменту державного службовця. Теорія та практика державного управління. 2016. Вип. 2. С. 171–177. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2016_2_31.

27. Іваницька С. Б. Впровадження європейських методик тайм-менеджменту в Україні. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. No 21. С. 288–292. URL: <http://global-national.in.ua/issue-21-2018>.
28. Журавльова Х. К. підвищення ефективності використання робочого часу керівника за допомогою тайм- менеджменту. Управління розвитком. 2013. No 20. С. 96–98.
29. Лазоренко Т. В. Правила успішного використання тайм-менеджменту. Молодий вчений. 2017. No 1(41). С. 632–635.
30. Here's The Real Reason Mark Zuckerberg Wears The Same T-Shirt Every Day. URL: <https://www.businessinsider.com/mark-zuckerberg-same-t-shirt-2014-11?r=US&IR=T>.
31. Ковальчук Т. Мотивація та особистість: теорія А. Маслоу. Київ. 2022. С. 12-19.
32. Ковальчук Т. Психологічні аспекти управління персоналом. Київ. 2022 С. 7-9.
33. Морозова Ю.В. «Теорія особистості Г. Олпорта: сучасний погляд.» Збірник наукових праць "Психологія" (том 1, № 1). Київ. 2022. С. 12-19.
34. Братаніч Б.В., Ільченко І.Г. Самоактуалізація особистості та освіта. Філософські проблеми освіти. 2011. №2. С. 13–20.
35. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.10 ; Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. Київ, 2006. 20 с.
36. Самоактуалізація. Вікіпедія. URL: <http://wikipedia.org>
37. Максименко С.Д. Максименко К.С., Папуча М.В. Психологія особистості: підручн. для студ. вищ. навч. закл. Київ : ТОВ "КММ", 2007. 296 с.
38. Коростылева Л.А. Психологія самореалізації особистості: труднощі в професійній сфері. Київ, 2005. 222 с.
39. Основи соціальної психології: навч. посіб. За ред. М.М.Слюсаревського. Київ : Міленіум, 2008. 495 с.

40. Маноха І.П. Професійний потенціал особистості: досвід онтологічного дослідження. Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Київ 1993. 22 с.
41. Петренко, Г.О. Професійна самореалізація особистості: теоретичні та практичні аспекти. Київ. 2023. С. 14-22.
42. Большакова А.М. Особистісна реалізованість людини в онтогенезі: автореф. дис. д-ра психол. наук: 19.00.07. Класич. приват. ун- т. Запоріжжя. 2011. 36 с.
43. Адлер А. Нариси з індивідуальної психології : пер. з нім. Київ, 2002. Когіто-Центр, 220 с.
44. Галажинський Е. В. Системна детермінація самореалізації особистості: автореф. дис. д-ра психол. наук. Київ, 2002. 32 с.
45. Коростильова Л. О. Самореалізація особистості як психологічна проблема. Вісник КНУ. Серія 6, Філософія. Культурологія. Політологія. Право. Міжнародні відносини. Київ 1996. Вип. 4 (№ 21). С. 72–79.
46. Коростильова Л. О. Психологія самореалізації особистості. Київ, 2005. 222 с.
47. Практикум із групової психокорекції: підручник С.Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В. Кочкурова. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
48. Самостворення у розвитку особистості : науково-методичний посібник. Л. З. Сердюк, Т. М. Яблонська, О. І. Пенькова, Н. Д. Володарська [та ін.] ; за ред. Л. З. Сердюк. Київ : Педагогічна думка, 2015. 93 с.
49. Пенькова О. І. Психологічні аспекти самореалізації особистості. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v9/i9/50>.
50. Психодіагностика: навч. посіб. І. М. Галян. Київ : Академвидав, 2009. 464 с.
51. Хорні К. Невроз та особистісний рост. Боротьба за самоздійснення; переклад Є. І. Замфір. 1997. 318 с.
52. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія. За ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2019. 540 с.

53. Концепт «Співчуття до себе»: адаптація опитувальника Крістін Нефф // Культурно-історична психологія. 2020. №4. С. 35–48.
54. Вовк Н.В. «Стратегія життя особистості: практичні аспекти.» Київ. 2023. С. 14-22.
55. Петренко, Г.О. Час особистості та час життя: теоретичні та практичні аспекти. Збірник наукових праць "Психологія праці та управління" (том 1, № 2). Київ. 2022. С. 22-29.
56. Столяренко О. Б. «Психологія особистості». Навчальний посібник. Київ. 2012. С. 69-75
57. М. Й. Варій «Загальна психологія.» Київ. 2009. С. 668-672.