

УДК / UDC 159.923.38:37.015.3
DOI 10.35231/18186653_2022_2_181

Способность к самоорганизации как основа организаторских способностей студентов, специалистов и руководителей

***П. А. Расторгуева, В. Н. Софьина, М. Е. Лебедева,
Д. А. Сероштанов***

Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Введение. В статье рассмотрена динамика развития способности к самоорганизации на различных этапах профессионального становления и в соответствии со спецификой вида деятельности – учебной, профессиональной, управленческой.

Материалы и методы. При помощи методики «Опросник самоорганизации деятельности» произведен сравнительный анализ развития показателей способности к самоорганизации студентов, специалистов и руководителей среднего звена. Анализ результатов применения методики осуществлен с использованием одного из методов математической статистики.

Результаты исследования. Выявлена динамика развития способности к самоорганизации на различных этапах профессионального становления и в соответствии со спецификой вида деятельности – учебной, профессиональной, управленческой. Определены статистические различия в уровне развития определенных параметров способности к самоорганизации между студентами, специалистами и руководителями среднего звена.

Обсуждение и выводы. Определено направление дальнейшего развития исследования, представлены возможности применения результатов исследования в системе непрерывного профессионального образования.

Ключевые слова: организаторские способности, способность к самоорганизации, студенты, специалисты, руководители.

Для цитирования: Расторгуева П.А., Софьина В.Н., Лебедева М.Е., Сероштанов Д.А. Способность к самоорганизации как основа организаторских способностей студентов, специалистов и руководителей // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2022. – № 2. – С. 181–195. DOI 10.35231/18186653_2022_2_181

The ability to self-organize as the basis of the organizational abilities of students, specialists and managers

**Polina A. Rastorgueva, Vera N. Sofina,
Maria E. Lebedeva, Denis A. Seroshtanov**

*The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential
Academy of National Economy and Public Administration,
Saint Petersburg, Russian Federation*

Introduction. The article examines the dynamics of the development of the ability to self-organize at various stages of professional formation and in accordance with the specifics of the type of activity – educational, professional, managerial.

Materials and methods. With the help of the methodology "Questionnaire of self-organization of activity", a comparative analysis of the development of indicators of the ability to self-organize students, specialists and middle managers was carried out. The analysis of the results of the application of the methodology was carried out using one of the methods of mathematical statistics.

Results. The dynamics of the development of the ability to self-organize at various stages of professional formation and in accordance with the specifics of the type of activity – educational, professional, managerial. Statistical differences in the level of development of certain parameters of self-organization ability between students, specialists and middle managers are determined.

Discussion and conclusion. The direction of further development of the study is determined, the possibilities of applying the results of the study in the system of continuing professional education are presented.

Key words: organizational skills, ability to self-organize, students, specialists, managers.

For citation: Rastorgueva, P. A., Sofina, V. N., Lebedeva, M. E., Seroshtanov, D. A. (2022) Sposobnost' k samoorganizatsii kak osnova organizatorskikh sposobnostey studentov, spetsialistov i rukovoditeley [The ability to self-organize as the basis of the organizational abilities of students, specialists and managers]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No 2. pp. 181–195. DOI 10.35231/18186653_2022_2_181 (In Russian).

Введение

Современный человек находится в среде, для которой характерен высокий темп изменений и инноваций, а также большой поток информации. Подобные особенности среды стимулируют развитие организаторских способностей для эффективной деятельности в подобных условиях.

Организаторские качества, в особенности способность к самоорганизации, являются универсальным инструментом управления различными

видами деятельности. В учебной деятельности обучающийся несет ответственность за свою успеваемость и для обеспечения успеваемости на оптимальном для него уровне обучающийся вынужден применять способность к самоорганизации хотя бы на минимальном уровне. Обучающиеся высших учебных заведений активно вовлекаются в научно-исследовательскую деятельность, которая отличается более стратегическими и, чаще всего, долгосрочными целями и задачами. Данная специфика способствует стимуляции развития способности к самоорганизации. С началом профессиональной деятельности специалисты попадают в профессиональную среду, где деятельность не только материально обусловливается, но и строится в зависимости от большего спектра условий, в том числе от взаимодействия с различными людьми или группами – коллегами, руководителями и подчиненными. К примеру, крупные компании, имеющие филиалы в различных странах и регионах, ограничены в рабочем времени взаимодействия с сотрудниками филиалов других часовых поясов, что, безусловно, осложняет рабочие коммуникации и планирование рабочего времени.

Управленческий вид деятельности непосредственно связан с организаторскими способностями. Для того, чтобы выполнить эффективно свою работу, руководителю необходимо, чтобы его подчиненные эффективно выполнили свою. Подобный подход кардинально меняет контекст организаторских способностей, которые на данном этапе из способностей к самоорганизации трансформируются в способность организовать и себя, и других.

Организаторские способности, в частности, способность к самоорганизации, в контексте характеристики личности определяют эффективность и успешность деятельности человека. Способность к самоорганизации лежит в основе одной из ключевых компетенций любого сотрудника – способности грамотно организовать собственную деятельность для выполнения рабочих задач – расставить приоритеты, спланировать время и структурировать рабочий день, в том числе, в зависимости от взаимодействий с коллегами, руководителями и подчиненными.

Безусловно, наиболее значимы организаторские способности в первую очередь для руководителей, управляющих не только своей деятельностью, но и деятельностью одного или нескольких человек вплоть

до руководства организацией международных масштабов. Именно поэтому эффективные руководители могут быть образом результата развития организаторских способностей.

Руководители среднего звена, занимающие промежуточное положение в организационной структуре, обладают определенной спецификой такого компонента профессиональной компетентности как организаторские способности, обусловленной их стратегической управленческой функцией – быть связующим звеном между деятельностью вышестоящего руководства и линейных сотрудников. Эффективные руководители среднего звена не только осуществляют горизонтальные и вертикальные коммуникации, но и грамотно расставляют приоритеты выполнения задач, поступающих от вышестоящего руководства, распределяют человеческий ресурс для их выполнения и обеспечивают это выполнение на оптимальном уровне.

Для специалистов организаторские способности также являются достаточно значимым компонентом профессиональной компетентности, причем не только для того, чтобы в перспективе осуществлять управленческую деятельность, но и для эффективной профессиональной деятельности в качестве специалиста, так как организаторские способности включают в себя не только организацию деятельности других людей, но и самоорганизацию.

Активное формирование организаторских способностей начинается на этапе начала высшего образования, которое ставит перед студентами учебные и научные задачи, выполняемые более самостоятельно, чем раньше. В перечне данных задач появляются стратегические, такие как написание выпускной квалификационной работы (ВКР) и соответствующие подзадачи – выбор направления исследования, грамотное проведение научного исследования и др. Стремление к осуществлению эффективной учебной деятельности и успешной защите ВКР стимулирует у студентов развитие способности к самоорганизации.

Исходя из сказанного выше, на каждом этапе профессионального становления организаторские способности, в частности, способность к самоорганизации, являются одним из наиболее значимых факторов эффективности деятельности человека. Интересным с научной точки зрения является вопрос особенностей развития данных способностей в зависимости от этапа профессионального становления человека и вида его деятельности – учебной, профессиональной, управленческой.

В этой связи цель исследования была определена как выявление динамики развития способности к самоорганизации на различных этапах профессионального становления.

В соответствии с целью исследования были поставлены и решены следующие задачи:

1. На основе анализа литературных источников и различных направлений научных исследований раскрыта сущность и взаимосвязь понятий «организаторские способности» и «способность к самоорганизации».

2. Осуществлен подбор методики для диагностики развития способности к самоорганизации студентов, специалистов и руководителей среднего звена.

3. Выявлены различия в уровне развития способности к самоорганизации студентов, специалистов и руководителей среднего звена по определенным показателям.

Обзор литературы

Исследованием организаторских способностей занимались такие авторы, как К.К. Платонов, В.Г. Зазыкин, Т.Ю. Базаров, А.А. Деркач, Л.И. Уманский, Н.И. Птуха, Ю.В. Синягин, Л.А. Степанова, Н.Н. Пачина и др.

Организаторские способности в контексте деятельностного подхода рассматриваются как значимое условие эффективной профессиональной деятельности. По мнению В.Н. Софьиной, «продуктивная профессиональная деятельность возможна при достаточно высоком уровне сформированности проектировочных и конструктивных умений, тесно связанных с организаторскими. Организаторские способности – своеобразные сочетания индивидуально-психологических особенностей личности, которые определяют степень пригодности человека к управленческой деятельности и способствуют успешности ее выполнения» [22]. К.К. Платонов включил организаторские способности в перечень выделенных им способностей к руководству [20]. С позиции близкого деятельностному компетентного подхода организаторские способности как один из компонентов профессиональной и управленческой компетентности рассматривали такие авторы, как А.А. Деркач, Ю.В. Синягин, В.Н. Софьиной, Л.А. Степанова, Н.Н. Пачина.

Рассматривая в контексте акмеологического подхода способность к самоорганизации как основу организаторских способностей, можно отметить, что активное развитие организаторских способностей, в частности способности к самоорганизации, начинается на этапе студенчества, когда учебная деятельность становится более самостоятельной. Переход на следующий этап профессионального становления стимулирует молодого специалиста к адаптации к новым задачам и условиям, что требует более высокого уровня развития способности к самоорганизации, чем на этапе студенчества. Особенно значимыми становятся организаторские способности, когда к профессиональной деятельности специалиста добавляется управленческая деятельность руководителя, для которой способность к самоорганизации является необходимым условием эффективного решения стратегических управленческих задач.

С позиции психологии развития организаторские способности рассматриваются не только как фактор эффективности управленческой деятельности [1], но и в качестве существенной составляющей общей структуры способностей человека (К.К. Платонов [20], А.А. Деркач [5], А.С. Кашапов [8], Е.П. Ильин [7], В.Е. Клочко [9], Л.И. Уманский [13], М.А. Холодная [24] и др.). По мнению Л.И. Уманского, «с одной стороны, организаторские способности (как и другие) должны иметь свои природные предпосылки (иначе они не способности в собственном смысле слова), с другой – они не имеют своих специфических задатков, что и составляет их особенность (в отличие от других способностей)» [13]. Л.И. Уманский, а также другие авторы важной составляющей организаторских способностей считают способность к самоорганизации как главную предпосылку развития других организаторских способностей. Е.Ю. Мандрикова и Е.Ю. Нос полагают, что «склонность человека к самоорганизации следует рассматривать в качестве важной составляющей его личностного потенциала, который является системной характеристикой, включающей способность противостоять нежелательным изменениям (устойчивость) и одновременно инициировать и осуществлять желательные (гибкость)» [14-16]. С точки зрения С.А. Богомаз, «высокий личностный потенциал человека может обеспечить в случае необходимости многократную мобилизацию его интеллектуальной, креативной и прочих видов активности, способствуя достижению продуктивности и результативности деятельности» [3].

Существуют различные подходы к анализу структуры организаторских способностей. Например, Л.И. Уманский в качестве составляющих организаторских способностей выделил следующие: «общие качества (общительность, общий уровень развития, наблюдательность, работоспособность, практический ум, активность, инициативность, настойчивость, самостоятельность, самообладание); направленность организаторской деятельности; подготовленность к деятельности; специфические свойства (организаторское чутье, избирательность, психологический такт, энергичность, требовательность, критичность); склонность к организаторской деятельности» [13]. Структурный анализ способности к самоорганизации представлен в исследованиях отечественных (Е.Ю. Мандрикова, С.А. Богомаз) и зарубежных (N.T. Feather, M.J. Bond) авторов. Основу структуры способности к самоорганизации составляют: «планирование, наличие целей, настойчивость, фиксация, самоорганизация и ориентация на настоящее» [14].

Материалы и методы

Для выполнения цели и задач исследования была проведена диагностика способности к самоорганизации студентов, специалистов и руководителей. К проведению диагностики было привлечено 278 респондентов различных направлений учебной, профессиональной и управленческой деятельности, среди которых: 108 студентов, 72 специалиста и 98 руководителей среднего звена.

Для диагностики способности к самоорганизации была выбрана психодиагностическая методика «Опросник самоорганизации деятельности», перевод и адаптацию которой совершила Е. Ю. Мандрикова [14–15], взяв за основу «Опросник структуры времени» («Time Structure Questionnaire», TSQ) [25–26]. Данная методика в адаптации Е.Ю. Мандриковой широко используется современными исследователями в различных сферах, например в педагогике [18]. С.А. Богомаз при помощи данной методики исследовал взаимосвязь организаторских способностей с параметрами личности [23].

Результаты «Опросника самоорганизации деятельности» представляют собой показатели по шести параметрам – «Планирование», «Наличие целей», «Настойчивость», «Фиксация», «Самоорганизация» и «Ориентация на настоящее» [14], а также три уровня развития организа-

торских способностей – высокий, средний (оптимальный) и низкий, определяемые на основе общего суммарного балла по всем показателям. Автор данной методики Е.Ю. Мандрикова высокий уровень характеризовала как «способность к четкому определению цели, планированию деятельности; проявление волевых качеств и настойчивости для достижения цели; однако может привести к негибкости из-за излишней структурированности и организованности». Средний (оптимальный) уровень представляет собой «сочетание структурированного подхода к организации времени со спонтанностью и гибкостью». Низкий уровень развития организаторских способностей свидетельствует об «отсутствии систематического планирования и волевых усилий для завершения начатых дел; быстрое переключение на новую деятельность при необходимости» [15].

Для анализа результатов применения методики и выявления значимых отличий между показателями групп респондентов был использован Т-критерий Стьюдента.

Дополнительно к методике были исследованы показатели эффективности студентов, специалистов и руководителей, связанные с организацией учебной, профессиональной и управленческой деятельности соответственно. Анализ данных показателей позволил выявить группы эффективных студентов, специалистов и руководителей для дальнейшего исследования взаимосвязи уровня развития способности к самоорганизации и эффективности различных видов деятельности.

Результаты исследования

В таблице и на рисунке представлены результаты анализа развития способности к самоорганизации студентов, специалистов и руководителей, который показал значимые различия по t-критерию Стьюдента при $\alpha=0,01$ по некоторым из исследуемых параметров.

Таблица

Результаты диагностики развития способности к самоорганизации студентов, специалистов и руководителей

Показатель	Руководители (n=98)	Специалисты (n=72)	Студенты (n=108)
Планирование	54	21	18
Целеустремленность	57	38	23
Настойчивость	61	26	14
Фиксация	26	21	17
Самоорганизация	38	14	5
Ориентация на настоящее	34	10	17

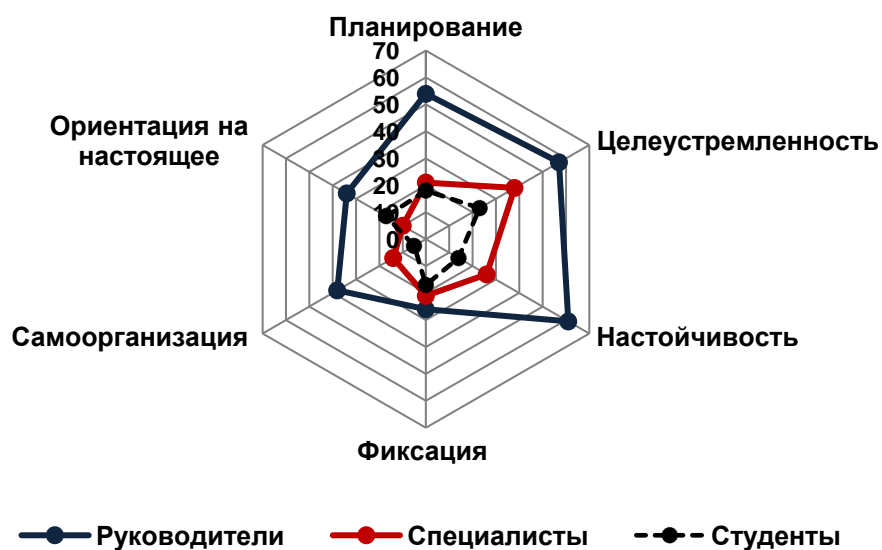


Рисунок. Динамика развития способности к самоорганизации на различных этапах профессионального становления студентов (n=108), специалистов (n=72) и руководителей (n=98)

Наиболее значимые различия по t-критерию Стьюдента при $\alpha=0,01$ наблюдаются в следующих параметрах: «Целеустремленность» и «Настойчивость». Данные параметры более развиты у специалистов, чем у студентов ввиду наличия у специалистов большего спектра профессиональных задач, решаемых в условиях более жестких ограничений. Так как показатель «Самоорганизация» в данной методике представляет собой «склонность субъекта к использованию внешних средств организации деятельности» [14], то вполне логично, что в силу большего опыта профессиональной деятельности, к тому же приобретенного в течение последних нескольких лет, существенное большинство специалистов обладают знаниями и навыками организации работы при помощи современного комплекса технических и программных средств.

Следует отметить, что значимые различия по t-критерию Стьюдента при $\alpha=0,01$ наблюдаются также по параметру «Ориентация на настоящее», которая более развита у студентов, чем у специалистов, так как в силу небольшого количества стратегических задач в их деятельности преобладают задачи тактические и оперативные. Помимо этого, студенты имеют возможность организовывать свою деятельность более свободно и корректировать планы по желанию, зная, что эти корректировки не ока-

жут значимого негативного влияния на учебную или внеучебную деятельность. Высокий уровень развития данного параметра способности к самоорганизации наблюдается также у руководителей, в чьей управленческой деятельности регулярно встают непредвиденные и нетиповые задачи высокого уровня ответственности, требующие оперативного принятия решений в динамичной среде.

На примерно одинаковом уровне развиты у студентов и специалистов такие показатели, как «Планирование» и «Фиксация». Причиной развитости у студентов показателя «Планирование» выступает меньший спектр возможных задач, которые проще структурировать и планировать на регулярной основе. Помимо этого, на уровень развития у студентов параметра «Фиксация» оказывает влияние наличие систематической внеучебной деятельности внутри и вне вуза (объединения, кружки, секции).

Исходя из представленной на рисунке диаграммы, наиболее значимые отличия по t-критерию Стьюдента при $\alpha=0,01$ наблюдаются по следующим показателям: «Настойчивость», «Планирование», «Самоорганизация», «Целеустремленность» и «Ориентация на настоящее». Данные различия обусловлены тесной взаимосвязью организаторских способностей и специфики управленческой деятельности, которая заключается в повышении сложности и расширении спектра решаемых управленческих задач, а также в необходимости осуществления управленческой деятельности и принятия управленческих решений в режиме многозадачности и условиях ограниченного ресурса времени.

Обсуждение и выводы

Необходимость адаптации к новым этапам профессионального становления стимулирует развитие способности к самоорганизации в соответствии со спецификой вида деятельности, соответствующего этапу профессионального становления. Диагностика развития данной способности у эффективных студентов, специалистов и руководителей позволяет определить образ результата, стремление к которому способствует повышению эффективности деятельности и личностно-профессиональной подготовке к переходу на следующий этап профессионального становления.

Результаты исследования демонстрируют существенные отличия в уровне развития способности к самоорганизации у студентов, специалистов и руководителей.

Уровень развития показателей «Целеустремленность», «Настойчивость» и «Самоорганизация» достоверно выше у специалистов, чем у студентов ввиду более сильной и глубокой мотивации к выполнению профессиональных задач. По шкале «Ориентация на настоящее» также выявлены статистически значимые отличия – данный показатель более развит у студентов ввиду превалирования оперативных и тактических задач, а также соответствующего планирования в рамках конкретного дня.

Незначительные отличия наблюдались по таким шкалам, как «Планирование» и «Фиксация»; в качестве одной из причин схожести уровня развития данных показателей выступает наличие у студентов систематической внеучебной деятельности внутри и вне вуза (объединения, кружки, секции).

В результате проведенного исследования выявлены статистически значимые отличия по показателям «Настойчивость», «Планирование», «Самоорганизация», «Целеустремленность» и «Ориентация на настоящее» у руководителей и специалистов. Данные различия обусловлены спецификой управленческой деятельности, в том числе стратегически более масштабными задачами, стоящими перед руководителями, а также более жесткими рамками, в которых осуществляется управленческая деятельность.

Выявленные в результате исследования различия в уровне развития способности к самоорганизации студентов, специалистов и руководителей определяют актуальность и направление дальнейшего исследования организаторских способностей на различных этапах профессионального становления, а также методов и технологий развития данных способностей для повышения эффективности учебной, профессиональной и управленческой деятельности.

Результаты проведенного исследования могут применяться в системе непрерывного профессионального образования, а также в процессе личностно-профессионального развития студентов, специалистов и руководителей различных направлений деятельности.

Список литературы

1. Анонова С.И. Организаторские способности как Фактор эффективности управленческой деятельности // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. – 2011. – №5.
2. Богомаз С.А., Каракулова О.В. Креативность и личностный потенциал победителей молодежного научно-технического конкурса // Психология интеллекта: Традиции и инновации: Материалы науч. конф., посвящ. памяти Я.А. Пономарева и В.Н. Дружинина, 78 окт. 2010 г. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – С. 289–297.
3. Богомаз С.А., Каракулова О.В. Личностный и коммуникативный потенциал инновационно- и предпринимательски ориентированных субъектов // Сибирский психологический журнал. – 2010. – № 37. – С. 48–51.
4. Богомаз С. А. Типологические особенности самоорганизации деятельности // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 344.
5. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: в 5 кн. Кн. 2. Акмеологические основы управленческой деятельности. – М., 2000.
6. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – СПб., 2000.
7. Ильин Е.П. Психология воли. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 368 с.
8. Кашапов А.С., Кашапов М.М. Самораскрытие способностей: понятие, основные функции и условия развития // Самораскрытие способностей как внутренний диалог: когнитивные, метакогнитивные и экзистенциальные ресурсы человека: колл. монография / под ред. В.С. Чернявской; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2021. – С. 100–108.
9. Ключко В.Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ). – Томск: Томский государственный университет, 2005. – 174 с.
10. Корчемный П.А. Содержательная характеристика основных понятий компетентностного подхода в образовании (акмеологическая составляющая) // Акмеология. – 2016. – №2 (58).
11. Култаева Н. Ж., Джумаева Н. И. Развитие организаторских способностей студентов высших учебных заведений // Молодой ученый. – 2014. – № 9 (68). – С. 491–493.
12. Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Осин Е.Н., Плотникова А.В., Рассказова Е.И. Опыт структурной диагностики личностного потенциала // Психологическая диагностика. Москва; Обнинск, 2007. № 1. С. 8-31.
13. Мангутов И.С., Уманский Л.И. Организатор и организаторская деятельность. – Л., 1975.
14. Мандрикова Е. Ю. Опросник самоорганизации деятельности. – М.: Смысл, 2007.
15. Мандрикова Е.Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) // Психологическая диагностика. – 2010. – №2. – С. 87–111.
16. Нос Е.Ю. Способность к самоорганизации деятельности как критерий личностного потенциала и условие достижения психологического благополучия // Сибирский психологический журнал. – 2009. – № 34. – С. 106–108.
17. Организационная психология / под ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – СПб., 2000.
18. Плаксина И. В. Психолого-педагогическая диагностика в образовательной практике: учеб.-метод. пособие / И. В. Плаксина, К. В. Дрозд; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2022. – 388 с.
19. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий. – М.:

Высш. шк., 1984.

20. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986. – С. 154.

21. Розанова В.А. Психология управления. – М., 2000.

22. Софьина В. Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности студентов в системе учебно-научно-профессиональной интеграции: монография. – СПб.: Сев.-Зап. ин-т упр. РАНХиГ, 2015. – 180 с.

23. Тренькаева Н.А., Богомаз С.А. Личностные особенности молодых людей с коммуникативным типом, существенно отличающимся от их психофизиологического типа // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 300 (I). – С. 197–204.

24. Холодная М.А. Психология интеллекта. – СПб., 2002.

25. A Bond M.J. & Feather N.T. Some Correlates of Structure and Purpose in the Use of Time // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988. Vol. 55, N. 2. P. 321–329.

26. Feather N.T. & Bond M.J. Time Structure and Purposeful Activity Among Employed and unemployed university graduates // *Journal of Occupational Psychology*. 1983. Vol. 56. P. 241–254.

References

1. Anonova, S.I. (2011) Organizatorskie sposobnosti kak Faktor effektivnosti upravlencheskoj deyatel'nosti. *Vestnik BGU. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo – Bulletin of BSU. Education. Personality. Society*. No 5.

2. Bogomaz, S.A., Karakulova, O.V. (2010) Kreativnost' i lichnostnyj potencial pobeditelej molodezhnogo nauchno-tehnicheskogo konkursa // *Psihologiya intellekta: Tradicii i innovacii: Materialy nauchnoj konferencii, posvyashchennoj pamyati YA.A. Ponomareva i V.N. Druzhinina*, 78 oktyabrya 2010 g. Moscow: Institut psihologii RAN, pp. 289–297.

3. Bogomaz, S.A., Karakulova, O.V. (2010) Lichnostnyj i kommunikativnyj potencial innovacionno- i predprinimatel'ski-orientirovannyh sub"ektov. *Sibirskij psihologicheskij zhurnal*. No 37. pp. 48–51.

4. Bogomaz, S. A. (2011) Tipologicheskie osobennosti samoorganizacii deyatel'nosti // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*. No 344.

5. Derkach, A.A. (2000) Akmeologiya: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka: v 5 kn. Kn. 2. Akmeologicheskie osnovy upravlencheskoj deyatel'nosti. Moscow.

6. Druzhinin, V.N. (2000) Psihologiya obshchih sposobnostej. SPb.

7. Il'in, E.P. (2009) Psihologiya. Vol. 2-e izd. SPb.: Piter, 368 s.

8. Kashapov, A.S., Kashapov, M.M. (2021) *Samoraskrytie sposobnostej: ponyatie, osnovnye funkcii i usloviya razvitiya* // *Samoraskrytie sposobnostej kak vnutrennij dialog: kognitivnye, metakognitivnye i ekzistencial'nye resursy cheloveka: koll. monografiya / pod red. V.S. CHernyavskoj; Vladivostokskij gosudarstvennyj universitet ekonomiki i servisa. Vladivostok: Izd-vo VGUES*. pp. 100–108.

9. Klochko, V.E. (2005) Samoorganizaciya v psihologicheskikh sistemah: problemy stanovleniya mental'nogo prostranstva lichnosti (vvedenie v trans-pektivnyj analiz). Tomsk: Tomskij gosudarstvennyj universitet, 174 s.

10. Korchemnyj, P.A. (2016) Soderzhatel'naya harakteristika osnovnyh ponyatij kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii (akmeologicheskaya sostavlyayushchaya) // *Akmeologiya*. No 2 (58).

11. Kul'taeva, N. ZH. (2014) Razvitie organizatorskih sposobnostej studentov vysshih uchebnyh zavedenij / N. ZH. Kul'taeva, N. I. Dzhumaeva. *Tekst: neposredstvennyj // Molodoj uchenyj*. No 9 (68). pp. 491–493.

12. Leont'ev, D.A., Mandrikova, E.YU., Osin, E.N., Plotnikova, A.V., Rasskazova, E.I. (2007) Opyt strukturnoj diagnostiki lichnostnogo potentsiala // Psihologicheskaya diagnostika. Moskva; Obninsk. No 1. pp. 8–31.

13. Mangutov, I.S., Umanskij, L.I. (1975) Organizator i organizatorskaya deyatel'nost'. Leningrad.

14. Mandrikova, E. YU. (2007) Oprosnik samoorganizacii deyatel'nosti. Moscow: Smysl.

15. Mandrikova, E.YU. (2010) Razrabotka oprosnika samoorganizacii deyatel'nosti (OSD). Psihologicheskaya diagnostika. No 2. pp. 87–111.

16. Nos, E.YU. (2009) Sposobnost' k samoorganizacii deyatel'nosti kak kriterij lichnostnogo potentsiala i uslovie dostizheniya psihologicheskogo blagopoluchiya // Sibirskij psihologicheskij zhurnal. No 34. pp. 106–108.

17. Organizacionnaya psihologiya / pod red. L.V. Vinokurova, I.I. Skripyuka. SPb., 2000.

18. Plaksina, I. V. (2022) Psihologo-pedagogicheskaya diagnostika v obrazovatel'noj praktike : ucheb.-metod. posobie / I. V. Plaksina, K. V. Drozd ; Vladim. gos. un-t im. A. G. i N. G. Stoletovyh. Vladimir : Izd-vo VIGU. 388 s.

19. Platonov, K. K. (1984) Kratkij slovar' sistemy psihologicheskikh ponyatij. Moscow: Vyssh. Shk.

20. Platonov, K.K. (1986) Struktura i razvitie lichnosti. Moscow: Nauka. pp. 154.

21. Rozanova, V.A. (2000) Psihologiya upravleniya. Moscow.

22. Sof'ina, V. N. (2015) Akmeologicheskaya koncepciya razvitiya professional'noj kompetentnosti studentov v sisteme uchebno-nauchno-professional'noj integracii: monografiya. SPb.: Sev.-Zap. in-t upr. RANHiG. 180 s.

23. Tren'kaeva, N.A., Bogomaz, S.A. (2007) Lichnostnye osobennosti molodyh lyudej s kommunikativnym tipom, sushchestvenno otlichayushchimsya ot ih psihofiziologicheskogo tipa // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. No 300 (I). pp. 197–204.

24. Holodnaya, M.A. (2002) Psihologiya intellekta. SPb.

25. A Bond M.J. & Feather N.T. Some Correlates of Structure and Purpose in the Use of Time // Journal of Personality and Social Psychology. 1988. Vol. 55, N. 2. P. 321–329.

26. Feather N.T. & Bond M.J. Time Structure and Purposeful Activity Among Employed and unemployed university graduates // Journal of Occupational Psychology. 1983. Vol. 56. P. 241–254.

Вклад соавторов

Расторгуева П.А.: сбор, обработка и анализ материала, интерпретация результатов;

Софьина В.Н.: идея и концепция исследования;

Лебедева М.Е.: сбор, обработка и анализ материала, интерпретация результатов;

Сероштанов Д.А.: сбор, обработка и анализ материала, интерпретация результатов.

Author contributions

Rastorgueva P.A.: collection, processing and analysis of material, interpretation of results;

Sofina V.N.: the idea and concept of research;

Lebedeva M.E.: collection, processing and analysis of material, interpretation of results;

Seroshtanov D.A.: collection, processing and analysis of material, interpretation of results.

Об авторах

Расторгуева Полина Александровна, аспирант, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: poluson_rast@mail.ru

Софьина Вера Николаевна, доктор психологических наук, профессор, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0002-6697-9704, e-mail: paralel777@mail.ru

Лебедева Мария Евгеньевна, аспирант, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0001-5058-2537, e-mail: makarova030@mail.ru

Сероштанов Денис Анатольевич, аспирант, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: dseroshtanov-95@mail.ru

About the authors

Polina A. Rastorgueva, Postgraduate, The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russian Federation, e-mail: poluson_rast@mail.ru

Vera N. Sofina, Dr. Sci. (Ped.), Full Professor, The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0002-6697-9704, e-mail: paralel777@mail.ru

Maria E. Lebedeva, Postgraduate, The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0001-5058-2537, e-mail: makarova030@mail.ru

Denis A. Seroshtanov, Postgraduate, The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russian Federation, e-mail: dseroshtanov-95@mail.ru

Поступила в редакцию: 12.05.2022

Received: 12 May 2022

Принята к публикации: 26.05.2022

Accepted: 26 May 2022

Опубликована: 30.06.2022

Published: 30 June 2022