

Жизненные ценности периода ранней взрослости как психологический фактор эффективности деятельности команды проекта

В. Н. Софьина, П. А. Расторгуева, Э. П. Мирошников, М. П. Габова

*Северо-Западный Институт Управления Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Введение. В статье приводятся исследования развития жизненных ценностей студентов периода ранней взрослости (20–25 лет), входящих в состав команд творческих практико-ориентированных проектов. Исследовано влияние интерактивных обучающих технологий на развитие жизненных ценностей студентов, а также на эффективность команд проектов.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие 112 студентов II–IV курса (средний возраст – 21,8 лет); 54 студента были включены в экспериментальную группу, 58 студентов – в контрольную. Экспериментальная группа подвергалась воздействию различных интерактивных обучающих технологий, таких как творческие практико-ориентированные проекты, тренинг-программа, а также Автоматизированная система кадрового менеджмента (АСКМ). Анализ эффективности деятельности команд творческих практико-ориентированных проектов проведен на основе характеристик эффективной команды Питера Калепцо. При помощи методики «Морфологический тест жизненных ценностей» произведен сравнительный анализ уровня развития жизненных ценностей студентов периода ранней взрослости. В качестве математико-статистического метода для анализа результатов применения методик использован Т-критерий Стьюдента.

Результаты исследования. Выявлены значимые отличия в уровне эффективности студенческих команд творческих практико-ориентированных проектов до и после воздействия интерактивных обучающих технологий. Определены статистические различия в уровне развития определенных показателей жизненных ценностей студентов периода ранней взрослости II–IV курсов контрольной и экспериментальной группы. Проанализировано воздействие интерактивных обучающих технологий как объективного фактора эффективности деятельности команды проекта на субъективные факторы, в том числе жизненные ценности.

Обсуждение и выводы. По результатам исследования выявлено, что при воздействии интерактивных обучающих технологий на студентов периода ранней взрослости (20–25 лет) в составе команд творческих практико-ориентированных проектов достоверно растут все показатели, соответствующие характеристикам эффективной команды. Установлено, что одним из субъективных психологических факторов, обеспечивающих эффективность деятельности команды проекта, являются жизненные ценности периода ранней взрослости. Обозначены возможности практического применения результатов исследования.

Ключевые слова: проект, команда проекта, проектная деятельность, жизненные ценности, терминальные ценности, эффективность команды проекта, студенты, период ранней взрослости.

Для цитирования: Софьина В. Н., Расторгуева П. А., Мирошников Э. П., Габова М. П. Жизненные ценности периода ранней взрослости как психологический фактор эффективности деятельности команды проекта // Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. – 2023. – № 2. – С. 264–288. DOI 10.35231/18186653_2023_2_264

Life Values of the Period of Early Adulthood as a Psychological Factor of the Effectiveness of the Project Team

Vera N. Sofina, Polina A. Rastorgueva, Edward P. Miroshnikov, Maria P. Gabova

*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 presents studies of the development of life values of students of the period of early adulthood (20–25 years old) who are part of teams of creative practice-oriented projects. The influence of interactive learning technologies on the development of students' life values, as well as on the effectiveness of project teams is investigated.

Materials and methods. The study involved 112 students of the II–IV grades (average age – 21.8 years); 54 students were included in the experimental group, 58 students – in the control group. The experimental group was exposed to various interactive learning technologies, such as: creative practice-oriented projects, a training program, as well as an Automated Personnel Management System (ASCM). The analysis of the effectiveness of the teams of creative practice-oriented projects was carried out on the basis of the characteristics of the effective team of Peter Capecio. With the help of the "Morphological test of life values" methodology, a comparative analysis of the level of development of life values of students during early adulthood was carried out. The Student's T-criterion was used as a mathematical and statistical method for analyzing the results of the application of the methods.

Results. Significant differences in the level of effectiveness of student teams of creative practice-oriented projects before and after exposure to interactive learning technologies were revealed. Statistical differences in the level of development of certain indicators of life values of students of the early adulthood period of the II–IV grades of the control and experimental groups were determined. The impact of interactive learning technologies as an objective factor of the effectiveness of the project team on subjective factors, including life values, is analyzed.

Discussion and conclusions. According to the results of the study, it was revealed that under the influence of interactive learning technologies on students of the period of early adulthood (20–25 years) as part of teams of creative practice-oriented projects, all indicators corresponding to the characteristics of an effective team reliably grow. It is established that one of the subjective psychological factors that ensure the effectiveness of the project team is the life values of the period of early adulthood. The possibilities of practical application of the research results are indicated.

Key words: project, project team, project activity, life values, terminal values, project team effectiveness, students, early adulthood.

For citation: Sofina, V. N., Rastorgueva, P. A., Miroshnikov, E. P., Gabova, M. P. (2023) Zhiznenny`e cennosti perioda rannej vzroslosti kak psixologicheskij faktor e`ffektivnosti deyatel`nosti komandy` proekta [Life Values of the Period of Early Adulthood as a Psychological Factor of the Effectiveness of the Project Team]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A. S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No. 2. Pp. 264–288. (In Russian). DOI 10.35231/18186653_2023_2_264

Введение

Проектная форма деятельности на современном этапе развития общества не только активно применяется практически во всех видах деятельности, но и является базовой методологией управления денежными, административными, временными, кадровыми и иными ресурсами. В качестве примера проекта может выступать и инжиниринговый проект по модернизации производственной линии, и государственный проект по развитию инноваций, и социальный проект по поддержке лиц с ограниченными возможностями. В зависимости от сферы применения проектного менеджмента и масштабов конкретного проекта требования к ресурсам проекта могут варьироваться – от крупных денежных сумм, а также наличия и качественных кадровых ресурсов (в случае, например, масштабного государственного проекта) до инвестиций собственного времени и собственных денежных средств, в случае если речь идет о социальных проектах (например, волонтерских инициативах). Однако все представленные примеры объединяет наличие проектной методологии, а значит – необходимость эффективного управления кадровым обеспечением проекта.

Эффективность проектной деятельности обеспечивается командой проекта, которая обладает особенностями, отличающими ее от стандартного трудового коллектива (отдел, подразделение и т.д.). В первую очередь, команда определена единой, ограниченной во времени целью – целью проекта, которая по определению подразумевает получение результата, обладающего определенной новизной, уникальностью. Важно отметить, что данные характеристики результата могут не иметь коннотаций с инновационными решениями, а по умолчанию подразумевают изменение параметров даже в существующей модели реализации поставленных задач. Так, строительство дома по типовой форме будет уникальным исключительно в контексте конкретной территории, на которой он расположен, но может не обладать такими свойствами в рамках, например, генерального плана или архитектурного стиля. Эта важная оговорка несет большое значение для выстраивания мотивации и работы с ценностями проектной команды.

Однако в ходе реализации даже типового проекта достижение результата, как правило, может потребовать решения

нестандартных и непредусмотренных задач, использования непривычных, нестандартных методов работы. Все это приводит к тому, что функционал участников команды зачастую «размыт», так как его границы не соответствуют сложности проектных задач, а значит, участникам необходимо быть гибкими. Это требование к проектной деятельности является одним из фундаментальных основ проектного подхода и зачастую определяет его безальтернативность, т.к. само планирование работы ведется с учетом наличия непредусмотренных факторов и возможности внесения определенных изменений, что при этом сохраняет за результатами планирования полную обоснованность и аргументированность. С другой стороны, подобные особенности деятельности в условиях ограниченных сроков проекта могут привести к возникновению психологического напряжения внутри команды; именно поэтому для команды проекта существенное значение имеют коммуникации и межличностные отношения, которые способствуют сотрудничеству внутри команды для достижения общей цели. Для реализации подобных функций в современной бизнес-среде выделен целый ряд специальностей, часть из которых относится к блоку взаимодействия с человеческими ресурсами, а часть – к управлению по связям с общественностью, в частности – блоку внутренних коммуникаций.

Необходимость профессиональной подготовки специалистов, владеющих важными для эффективной проектной деятельности компетенциями – вызов, который система образования достаточно активно осваивает на протяжении последних нескольких лет: студенческие команды проектов формируются как для выполнения текущих учебных заданий, так и для проведения исследований в рамках подготовки курсовых, научно-исследовательских и выпускных квалификационных работ. Максимальной эффективности этот подход достигает при подключении к реализации таких проектов специалистов-практиков, которые в команде с педагогами дают эффективную обратную связь и делятся информацией о современных требованиях к реализации проектов в своей предметной области. Однако на определенных стадиях обучения компетенций преподавательского состава бывает достаточно для погружения студентов в методологию и формат мышления проектного подхода.

Студенческие команды проектов представляют особый исследовательский интерес, так как данный возрастной период – период ранней взрослости – является некой «отправной точкой» во взрослую жизнь, которая сопровождается активным развитием, с одной стороны, социальных контактов, а с другой – самостоятельности. Все это усиливает субъектную роль индивида при отсутствии понимания и инструментария управления данными процессами.

Вовлечение студентов в проектную деятельность способствует развитию необходимых для командной работы компетенций (например, в перечислениях некоторых авторов присутствует: «чередование неформальной и формальной атмосферы в коллективе, ориентация на качество и результат, творческие решения целей и задач, дисциплина и ответственность, обширные жизненные ценности и кругозор») [7]. Однако в процессе проектной деятельности, в особенности в данном возрастном периоде, происходят также изменения в индивидуально-психологических характеристиках студентов, включающих мотивы, установки и жизненные ценности; часть из них обусловлена естественным ходом развития личности, часть – участием в деятельности команды проекта.

Важной отличительной особенностью студенческих команд проектов является то, что они часто работают под руководством или кураторством педагога или наставника, что позволяет не только обеспечивать команде авторитетную обратную связь в процессе работы для внесения необходимых корректировок, но и оказывать психологическое сопровождение деятельности команды, чтобы происходящие изменения в индивидуально-психологических характеристиках студентов протекали не беспорядочно, а управляемо, в контексте интеграции процессов повышения эффективности работы команды проекта и личностно-профессионального развития каждого из ее участников. Один из наиболее востребованных и распространенных компонентов инструментария подобного психологического сопровождения представляет собой интерактивные акмеологические технологии, которые применяются для развития, а также мониторинга развития как профессиональных компетенций, так и индивидуально-психологических характеристик; стоит отметить, что такие технологии могут базиро-

ваться в том числе на самооценке и саморазвитии участников, что в контексте развития субъектной роли студентов периода ранней взрослости является актуальным, так как формируются навыки и установки для самостоятельного управления своим дальнейшим профессиональным развитием.

Обзор литературы

В конце 2016 года в Российской Федерации официально был дан старт проектному управлению. Постановлением от 15 октября 2016 года № 1050 и распоряжением от 15 октября 2016 года № 2165-р установлен порядок организации проектной деятельности, который определяет организационную структуру системы управления проектной деятельностью, этапы инициирования, подготовки, реализации, мониторинга и завершения приоритетных проектов (программ). Органам государственной власти субъектов Федерации было рекомендовано организовать проектную деятельность на региональном уровне, руководствуясь утверждённым Положением об организации проектной деятельности в Правительстве России. Данные мероприятия наглядно демонстрируют содействие со стороны органов государственной власти развитию проектной деятельности и проектного управления. Проектный подход в госуправлении является сквозным для разработки и реализации государственной политики во всех отраслях экономики и сферах жизни. Начиная от стратегического планирования, также закреплённого в нормативных актах, заканчивая непосредственным составлением плана мероприятий, его реализацией и оценкой результатов, государственная машина действует в соответствии с четко определенными принципами. Изучение действия организаций, входящих в государственный сектор, может являться базовым объектом изучения проектного управления и выступать в роли смысловой сферы как для проведения деловых игр, так и проведения научных изысканий, сочетая в себе широкий комплекс навыков, компетенций и ценностей вкпе с большим объемом решаемых задач и значительным числом участников процесса проектного управления.

Для полного понимания целей и задач команд проекта необходимо рассмотреть определение и особенности проекта. Проект – «комплекс взаимосвязанных мероприятий, направ-

ленных на создание уникального результата в условиях временных и ресурсных обеспечений»¹. Также стоит дать определение такому понятию, как проектная деятельность – это «деятельность, связанная с инициированием, подготовкой, реализацией и завершением проектов»². Проектное управление – «планирование, организация и контроль временных, финансовых и материально-технических ресурсов, направленных на достижение цели проекта»³. Эти определения являются базисом объекта команды проекта.

Проект можно охарактеризовать как с объективной, так и с субъективной стороны, так как разработчиками проектов являются люди. Это означает, что помимо набора компетенций и навыков участники проекта обладают различными ценностными наборами, но самое главное – могут иметь различные цели. Это ключевой момент для оценки внутренних рисков проекта, поскольку конфликтогенные ситуации могут развиваться в совершенно разных областях, не ограничиваясь исключительно столкновением подходов к решению проектных задач. Участники могут конфликтовать из-за разной оценки эффективности выбранного инструментария, разного подхода к участию в процессе, переводить на личный уровень конкуренцию за более высокие места и более близкие роли в проекте. Это становится особенно опасным в сочетании с конфликтом на личностном уровне, когда либо происходит столкновение ценностей, либо произошедший конфликт или ссора оказываются не улажены должным образом и тогда противодействие приобретает хронический характер, имеющий потенциал к заметному снижению результата работы, а в определенный момент может перейти в фазу острого кризиса. В силу недостаточного опыта в оценке собственных действий, коммуникационных навыков и умения рефлексировать проблемы во взаимодействии с коллегами молодые специалисты особенно подвержены влиянию личностного фактора, который, безусловно, является значимой стороной работы и зоной ответственности куратора и руководителя проекта.

Характерными признаками проекта с объективной стороны являются такие, как: «наличие новизны (уникальности),

¹ Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом ГОСТ Р 54869–2011.

² Там же.

³ Там же.

наличие конкретной измеримой цели и результатов, ограниченность во времени, ограниченность по ресурсам» [14]. С субъективной стороны признаки проекта представлены следующим образом: «стремительное развитие и изменчивость, высокий уровень неопределенности и различных рисков, выполнение временными командами» [14; 15].

Проект можно реализовывать как индивидуально, так и группой людей (командой проекта). В настоящее время проекты реализуются преимущественно командой, так как в индивидуальном случае преобладает проблема ограниченности ресурсов. Команда проекта представляет собой «совокупность лиц, групп и организаций, объединенных во временную организационную структуру для выполнения работ проекта»¹.

В данном исследовании рассматриваются команды творческих практико-ориентированных проектов [3]. В существующих исследованиях А. В. Мурашева выделены факторы, оказывающие влияние на эффективность деятельности команды творческого практико-ориентированного проекта, сформированной из студентов высших учебных заведений: «объективные факторы (организация учебного процесса в вузе, способствующая овладению интерактивными технологиями работы в команде проекта и направленная на развитие у студентов необходимых профессиональных компетенций по выбранному направлению подготовки), субъективные (индивидуальные особенности личности студентов) и объективно-субъективные факторы (структура и организация деятельности внутри команды, совместная деятельность с преподавателями и научными руководителями проекта и коммуникация в целом) [7]». В качестве субъективных факторов, влияющих на эффективность деятельности команды творческого практико-ориентированного проекта, можно выделить следующие особенности, характерные для периода ранней взрослости: «установка на активное стремление к новаторству в самых различных сферах жизнедеятельности, активный поиск и анализ информации, желание не останавливаться на достигнутом, преумножение достигнутого»².

¹ Там же.

² Управление проектами: от планирования до оценки эффективности: практическое пособие / под ред. Ю. Н. Лапыгина. М.: Омега-Л, 2007. 251 с.

Говоря о вовлечении в проектную деятельность студентов как индивидов периода ранней взрослости, необходимо обозначить границы данного периода, которые различные исследователи определяют по-разному. В данном исследовании за основу взята периодизация Д. Б. Бромлей, в соответствии с которой период ранней взрослости соответствует биологическому возрасту 21–25 лет [8].

Рассматривая период ранней взрослости, нельзя не выделить определение Н. А. Батурина, представленное в виде: «протяженного стационарного состояния, характеризующего более или менее полной стабилизацией функций и психических свойств сложившейся личности, сформировавшихся ценностных ориентаций и относительной полнотой субъективной картины мира» [1]. С целью практического применения социальной ситуации развития к теме исследования, к психологическим новообразованиям периода ранней взрослости мы сопоставляем такие личностные характеристики, как: «раскрытие жизненных потенциалов, самоактуализация, нахождение смысла жизни, развитие культурных и духовных сфер, профессиональная ориентированность» [1]. Именно поэтому возникает необходимость исследования жизненных ценностей данного возрастного периода и их влияния на эффективность команды проекта.

Ценностные ориентации, которым присуще значительное влияние на деятельность человека, являются одним из важнейших аспектов развития и особенностей личности. М. З. Гарманова отмечает, что «совместно с другими многообразными социально-психологическими образованиями, они выполняют функции регуляторов поведения и проявляются во всех сферах человеческой деятельности» [4]. Ценности, являясь субъективным аспектом личности, имеют неоднозначную противоречивую природу: они социальные, поскольку имеют влияние социума, историческую и культурную базу, и индивидуальные, поскольку ценности накапливают жизненный опыт определенного человека, склонны к изменениям и являются вещью в себе.

Соответственно, ценности выступают в двух ролях: как регулятор поведения и деятельности и как источник жизненных целей человека.

За теоретическую основу данного исследования жизненных ценностей взята концепция Милтона Рокича, а имен-

но «классификация жизненных ценностей на терминальные ценности и инструментальные, так как в данном возрастном периоде такие ценности являются наиболее приоритетными и обоснованными» [4].

В. М. Смирнова дает такое определение терминальным ценностям: это «ценности, которые относятся к жизненным целям, которых человек хотел бы достичь в течение всей своей жизни» [11].

В качестве терминальных ценностей, т.е. ценностей, которые человек в данном возрастном периоде пытается достичь, рассматриваются такие: «саморазвитие, духовное удовлетворение, креативность, социальные контакты, престиж, достижения, материальное положение, сохранение индивидуальности» [11]. Уровень развития перечисленных ценностей может быть разным, что существенно сказывается как на видении человеком своего жизненного пути как в целом, так и в текущий момент.

Саморазвитие в период ранней взрослости напрямую связано с тем, что основным видом деятельности в данный период является учебная. Более того, современная профессиональная среда, в том числе среда вуза на протяжении последних лет демонстрирует необходимость непрерывного профессионального развития, что подразумевает дополнительное обучение помимо освоения основной программы. Высокий уровень саморазвития свидетельствует не только о стремлении к самосовершенствованию, но и к готовности получать объективную «обратную связь» о своих поступках, решениях, особенностях поведения и характера; люди с высоким уровнем саморазвития, как правило, спокойно и терпимо относятся к недостаткам и неудачам других, но очень требовательны по отношению к себе. Таким людям свойственно представлять человеческий потенциал как нечто неограниченное, а следовательно, и сам процесс развития – непрекращающимся.

Однако в ходе участия в проектной команде и развитии в рамках принятой на себя роли в проекте требовательность к себе может нести для индивида потенциальный риск. Речь идет о когнитивных искажениях, ведущих к неправильным приоритетам в ходе реализации проектных задач. Так, вместо балансной оценки задачи, индивид может стремиться потратить время на выполнение действий, требующих скорее очень

быстро, чем очень качественного решения. Вторая угроза – постепенное выгорание, вследствие неправильного режима работы и отдыха, постоянного конфликта между ожиданием от результата напряженной работы и обратной связью от руководства и коллег. Выгорание приводит не только к снижению эффективности на операционном уровне, но и падению мотивации, снижению эффективности получения новых навыков и знаний, неправильным выводам относительно собственного развития в конкретной предметной области, что в дальнейшем может привести к отказу от участия в определенной профессиональной деятельности. И, наконец, финальная стадия в случае подобного негативного сценария – конфликты в коллективе, которые приводят к увеличению ресурсоемкости выполнения проектных задач, снижению качества адаптации хода ведения проекта к изменяющимся условиям, перераспределению нагрузки на более морально выносливых участников и потенциальному снижению качества результата проектной деятельности. Таким образом, стремление молодых людей к реализации своего потенциала, определяемого для себя как неисчерпаемого, может наоборот привести к его неэффективному использованию имеющихся ресурсов. Решением для снижения подобного риска видится постоянный контакт с куратором проекта и погружение в общий ход проектной и программной деятельности, что позволит молодым специалистам правильно оценить ресурсоемкость задачи.

Духовное удовлетворение как терминальная ценность свидетельствует об идеалистичности, стремлении только к тем видам деятельности, которые не только приносят удовольствие, но и соответствуют по смысловому наполнению интересам и взглядам. Данная ценность, несомненно, свойственна студентам в период ранней взрослости, которые находятся в стадии формирования взглядов, в том числе на профессиональную деятельность. Рассматривая обратную сторону стремления к получению духовного удовлетворения от проектной деятельности, необходимо упомянуть потенциальный конфликт между видением индивидом формы собственной реализации и результата непосредственно проектной деятельности. Так, целью проектной деятельности может являться инструментальное решение проблемы, которое на взгляд молодого специалиста

не является однозначным решением. Либо специалист может быть погружен в сугубо операционные процессы, не имеющие видимого и обособленного результата. Эта проблема также решается регулярным информированием участников проекта о его ходе и значении любых, даже ошибочно оцениваемых как незначительные, функций.

Креативность свойственна студентам периода ранней взрослости; развитие субъектной роли, расширение возможностей, в том числе за счет развивающихся компетенций – это приводит к активному стремлению применить свои растущие возможности на практике. Людям с высоким уровнем креативности характерно стремление к поиску нового, изменениям, разнообразию; такие люди, как правило, активно ищут возможности для реализации своего творческого потенциала и могут быть очень изобретательны даже в самых повседневных и бытовых ситуациях. Креативность в ходе реализации проекта имеет важный фоновый эффект в виде повышения мотивации участников проекта к большему вовлечению в тематику и в собственные предметные области. Однако нередко поиск нетривиальных решений уводит молодых специалистов в сторону от выбора эргономичного подхода к решению рутинных задач. Креативность, основанная на стремлении к поиску способа найти удовлетворение духовных ценностей и самореализации, может не соответствовать целям проекта и приводить к конфликтам.

Социальные контакты как терминальная ценность характеризуют людей, для которых межличностные отношения являются значимой частью жизни в силу чего они, как правило, обладают эмпатией, дружелюбны и вежливы. Для студентов периода ранней взрослости социальные контакты, несомненно, значимы, хоть и обладают особой спецификой в силу цифровизации. Социальные контакты зачастую недооцениваются молодыми специалистами, определяясь лишь как формат коммуникации, требующий особого обоснования. Тем не менее именно в данном случае правильный формат взаимодействия, обязательно учитывающий регулярные очные встречи, позволяет сохранить требуемый для оптимального уровня эффективности психологический климат.

Высокий уровень собственного престижа как терминальной ценности свидетельствует о значимости для человека при-

знания другими себя, своих успехов или качеств; интересным является то, что значимым в данном случае является признание со стороны тех, кто является авторитетом, чье мнение и взгляды являются ориентиром. Подобно удовлетворению духовных ценностей уровень престижа должен соответствовать значению функционала, которой наделена роль участника проекта, даже несмотря на возможное отсутствие видимого и обособленного результата, как необходимое условие поддержания высокой мотивации команды.

Люди с развитой ценностью достижения стремятся к получению конкретных результатов, склонны структурировать и планировать задачи на пути к этим результатам, устанавливать промежуточные цели. Подобная стратегия поведения требует выделения значительных ресурсов постоянному обучению и собственному развитию, что также выливается в строгий распорядок жизни. В ходе реализации проекта специалисты с такими навыками пополняют управленческий актив, выступая в роли лидеров среди молодых специалистов, и обеспечивают связь руководителю проекта или лицу, непосредственно ответственному за отведенный участок работы. Тем не менее в определенных ситуациях подобные молодые лидеры могут столкнуться с противодействием со стороны руководства, не заинтересованного в проявлении инициативы. В случае смешанных проектных групп руководитель проекта должен внимательно относиться также к поведению старших кадров, не имеющих компетенций в работе с молодыми сотрудниками.

Материальное положение как терминальная ценность характеризует людей, стремящихся к высокому уровню благосостояния и воспринимающих возникающие возможности как источник этого благосостояния. Это, безусловно, является очень сильным мотиватором, направляющим энергию и силы молодого участника проекта в сторону эффективной реализации своих задач и учета опыта. Однако фокусировка на непосредственном результате, измеряемом в финансовых успехах проекта, может навредить долгосрочному развитию и достижению поставленных результатов. В силу определенной структуры приоритетов, наличие возможностей усиления проекта, которые не принесут дивидендов в краткосрочном периоде, не рассматриваются всерьез, в результате чего игно-

рируются факторы быстрого роста, который в конечном итоге приведет к улучшению результатов проектной деятельности, зачастую связанной с ростом финансирования и расширением масштабов деятельности. Но подобное когнитивное искажение, которое активно поддерживается в массовой культуре и пропагандируется лидерами мнений как ключевой взгляд на успешную персону, может исказить процесс становления личности и деформировать процесс профессионального роста.

Высокий уровень развития такой терминальной ценности, как сохранение индивидуальности, говорит о значимости для человека собственной неповторимости во всех проявлениях, начиная от внешности и заканчивая взглядами и поступками; такие люди склонны к независимости и устойчивости по отношению к массовым тенденциям. Для студентов периода ранней взрослости эта ценность весьма характерна, так как в этот период индивидуальные особенности, такие как взгляды, убеждения и прочее, не только формируются, но и соотносятся с внешним миром; таким же образом происходит интеграция возможностей и стремлений человека и профессиональной среды. И это крайне непростой период, когда индивид вынужден адаптировать собственные представления о независимости и амбиции по достижению результата к поставленным задачам проекта и командной работе. В данном ключе крайне важно грамотное кураторство со стороны старших специалистов, которые будут давать значимую обратную связь в соответствии с ключевыми этапами решения проектных задач, предотвращая неправильную оценку ситуации со стороны молодого специалиста. В противном случае, серьезно повышается риск не только неадекватного отношения к задачам, но возрастает опасность или даже интенсивность конфликтов в коллективе.

Внимательное отношение к развитию и возвращению у проектной команды естественных и терминальных ценностей позволяет не только усилить вовлечение и эффективность решения проектных задач, но и привести к качественному профессиональному самоопределению и росту молодых специалистов.

Материалы и методы

Для исследования и последующего анализа жизненных ценностей индивидов периода ранней взрослости была выбрана

методика «Морфологический тест жизненных ценностей» [12]. Результаты применения методики представляют собой показатели по восьми шкалам, соответствующим классификации жизненных ценностей Милтона Рокича: «саморазвитие, духовное удовлетворение, креативность, социальные контакты, престиж, достижения, материальное положение, сохранение индивидуальности» [11].

Для исследования эффективности деятельности команды проекта использовались характеристики эффективной команды Питера Капецио:

— «Наличие хотя бы одного человека, являющегося ядром команды.

— Высокое качество и высокая производительность.

— Высокая степень удовлетворенности своей деятельностью.

— Сотрудничество членов команды друг с другом.

— Сбалансированность состава в зависимости от ролей и профессиональной компетентности.

— Уважение, испытываемое к руководителю.

— Способность быстро учиться.

— Способность оптимально решать проблемы и регулярный контроль за их решением» [5].

Следует отметить, что разработанные Питером Капецио характеристики эффективной команды были применены не только для оценки эффективности команды проекта, но и в целях развития и саморазвития членов команды, так как обратная связь об уровне собственной эффективности и эффективности команды по конкретным аспектам командной работы продемонстрировала членам команды направления развития, что в конечном итоге оказало влияние на формирование и развитие определенных терминальных ценностей.

В исследовании приняли участие 112 студентов II–IV курса (средний возраст – 21,8 лет); 54 студента были включены в экспериментальную группу, 58 студентов – в контрольную. Исследование эффективности деятельности команд проекта производилось методом экспертной оценки руководителями студенческих проектов и организаторов тренингов, а также при помощи самооценки студентами; итоговый показатель эффективности команды представляет собой среднее арифметическое результатов экспертной и самооценки.

Исследование было проведено в три этапа: на первом этапе осуществлялась первичная диагностика обеих групп при помощи «Морфологического теста жизненных ценностей», а также оценивалась эффективность команды первого для студентов экспериментальной группы творческого практико-ориентированного проекта; на втором этапе экспериментальная группа подвергалась воздействию различных интерактивных обучающих технологий, таких как: «творческие практико-ориентированные проекты, комплекс тренинговых интерактивных технологий (для обучения в интерактивной форме наиболее целесообразным способом командной деятельности и руководства коммуникативными, формальными/неформальными отношениями, управления производительностью и работоспособностью членов команды и т. д.), а также Автоматизированная система кадрового менеджмента (АСКМ) (для обучения методам проектного управления с учетом профессиональной компетентности и индивидуальных психологических особенностей каждого члена команды, взаимоотношений между членами коллектива, для соответствия состава команды необходимым ролям, целесообразность и необходимость этих ролей)» [17]; на третьем этапе была произведена оценка эффективности команд творческих практико-ориентированных проектов, а также повторная диагностика жизненных ценностей для выявления разницы между показателями экспериментальной и контрольной групп.

«Основным преимуществом применения интерактивных обучающих технологий является их поведенческая направленность, что обеспечивает не только расширение знаний, но и формирование определенных моделей поведения в командах проекта и носит прикладной характер» [7; 17].

Комплекс тренинговых интерактивных технологий для экспериментальной группы включал в себя три хронологически последовательных модуля – «Запуск проекта», «Реализация проекта» и «Завершение проекта». Предварительный перед освоением модулей этап включал в себя тренинг «Креативность и инновации», он направлен на активизацию творческих способностей студентов, а также на освоение ими техник для самостоятельной творческой работы как индивидуально, так и в группе (методы мозгового штурма, «б шляп» и другие).

Модуль «Запуск проекта» включал в себя такие тематические тренинговые мероприятия, как «Целеполагание» (постановка целей, задач, определение миссии, а также критериев успешности проекта) и «Планирование ресурсов» (блок из трех тренингов: «Планирование денежных ресурсов» (основы финансовой грамотности и финансового менеджмента), «Планирование человеческих ресурсов» (формирование команды проекта: распределение ролей и функционала между участниками, планирование обучения и развития участников и команды в целом) и «Планирование времени» (тайм-менеджмент, в том числе методы индивидуального и группового планирования работ)).

Модуль «Запуск проекта» включал в себя тренинги следующей направленности: «Координация командной работы» (текущий контроль выполнения работ, принятие индивидуальных и групповых решений, внесение корректировок в план и процесс выполнения работ, решение непредвиденных и нестандартных задач), «Коммуникации в проектной деятельности» (блок из двух тренингов: «Коммуникации в команде проекта» (внутренние коммуникации между членами команды, модели эффективного социального взаимодействия с учетом индивидуально-психологических особенностей участников (темперамент, стиль мышления, тип личности и другие), выявление внутригрупповых конфликтов, меры по предотвращению, локализации и разрешению конфликтов) и «Коммуникации с внешними стейкхолдерами» (взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами – покупателями, поставщиками, представителями государственных, муниципальных и некоммерческих организаций, так или иначе имеющими отношение к проекту, в том числе ведение переговоров, позиционирование проекта и его команды (то есть основы маркетинга)).

Модуль «Завершение проекта» включал в себя два тематических тренинговых мероприятия – «Итоги проекта» (формирование официальной и рабочей отчетности, получение, систематизация и анализ обратной связи от участников команды проекта и внешних стейкхолдеров, анализ соответствия результатов проекта установленным изначально критериям успешности) и «Стресс» (различные виды и причины стресса – высокая нагрузка, сжатые сроки, сложность и нестандартность задач; методы индивидуальной и групповой работы со стрессом).

По итогам освоения каждого из модулей был произведен мониторинг изменений в развитии индивидуально-психологических характеристик участников с применением Автоматизированной системы кадрового менеджмента (АСКМ), которая представляет собой структурированный комплекс психодиагностических и обучающих методик, которые могут быть применены как для индивидуальной, так и для групповой работы по повышению эффективности командной работы и ее психологическому сопровождению.

Результаты исследования

Анализ эффективности деятельности студенческих команд творческих практико-ориентированных проектов по методике Питера Капецио представлен в таблице 1.

Таблица 1
Анализ эффективности деятельности команд творческих практико-ориентированных проектов на основе характеристик эффективной команды Питера Капецио [5].

Показатель	Студенты экспериментальной группы 2 курса (n=54)	Студенты экспериментальной группы 4 курса (n=54)
«Наличие хотя бы одного человека, являющегося ядром команды	4,8	8,6
Высокое качество и высокая производительность	3,4	8,4
Высокая степень удовлетворенности своей деятельностью	3,5	7,8
Сотрудничество членов команды друг с другом	3,4	8,8
Сбалансированность состава в зависимости от ролей и профессиональной компетентности	3,2	8,2
Уважение, испытываемое к руководителю	4,2	8,6
Способность быстро учиться	5,6	8,8
Способность оптимально решать проблемы и регулярный контроль за их решением» [5]	3,4	8,4

Сравнительный анализ выявил значимые различия в эффективности команд студентов второго курса и студентов четвертого курса по t-критерию Стьюдента при $\alpha=0,01$ по большинству показателей. Наибольшие отличия выявлены по таким параметрам, как: сотрудничество членов команды друг с другом; высокое качество и высокая производительность; сбалансированность состава в зависимости от ролей и профессиональной компетентности; способность оптимально решать проблемы и регулярный контроль за их решением.

Анализ уровня развития терминальных ценностей студентов периода ранней взрослости до и после воздействия интерактивных обучающих технологий представлен в таблице 2.

Таблица 2
Анализ уровня развития терминальных ценностей студентов периода ранней взрослости [11].

Показатель	Студенты контрольной группы (n=58)		Студенты экспериментальной группы (n=54)	
	Студенты II курса	Студенты IV курса	Студенты II курса	Студенты IV курса
«Саморазвитие»	3,4	7,2	3,3	8,2
Духовное удовлетворение	3,2	3,6	3,1	6,8
Креативность	3,4	4,2	3,2	7,8
Социальные контакты	2,6	4,8	2,9	8,4
Собственный престиж	4,5	4,7	4,2	4,8
Достижения	3,4	4,6	3,6	8,4
Материальное положение	2,8	3,0	3,0	3,2
Сохранение индивидуальности» [11]	4,6	4,7	4,4	4,8

Результаты сравнительного анализа уровня развития терминальных ценностей студентов периода ранней взрослости II и IV курса демонстрируют значимые отличия по t-критерию Стьюдента при $\alpha=0,01$ по показателю саморазвития, из чего можно сделать вывод, что развитие данной терминальной ценности свойственно для образовательной среды в целом; в то же время у студентов экспериментальной группы данный параметр развит больше, что является результатом воздействия интерактивных технологий.

В ходе анализа показателей студентов периода ранней взрослости II и IV курса контрольной группы были выявлены значимые различия в уровне развития терминальных ценностей по t-критерию Стьюдента при $\alpha=0,01$ по показателям саморазвития и достижения.

Сравнительный анализ показателей студентов периода ранней взрослости II и IV курса экспериментальной группы выявил значимые различия в уровне развития терминальных ценностей по t-критерию Стьюдента при $\alpha=0,01$ по большинству показателей; наибольшие различия выявлены по следующим показателям: саморазвитие, духовное удовлетворение, креативность, социальные контакты, достижения; меньшие, но тем не менее значимые отличия наблюдаются по показателям собственного престижа и сохранения индивидуальности.

По результатам анализа показателей студентов периода ранней взрослости IV курса контрольной и экспериментальной групп были выявлены значимые различия в уровне развития терминальных ценностей по t-критерию Стьюдента при $\alpha=0,01$: у студентов экспериментальной группы достоверно более развиты такие показатели, как саморазвитие, духовное удовлетворение, креативность, социальные контакты, достижения.

Анализ результатов исследования выявил воздействие объективных факторов эффективности команды проекта (интерактивные обучающие технологии, в том числе тренинговые технологии и технология оценки эффективности команды проекта Питера Капецио) на субъективные факторы, в том числе на терминальные ценности, которые мы не раз перечисляли в данной работе. Некоторые факторы оказались более субъективными, нежели другие, что связано с их изменчивостью в связи с возрастными изменениями. В то же время такие ценности, как собственный престиж и сохранение индивидуальности, остались приблизительно на уровне первичной диагностики, так как не способствуют повышению эффективности деятельности команды проекта.

Обсуждение и выводы

Исходя из результатов исследования, можно сделать следующие выводы:

1. Проект – «комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на создание уникального результата в условиях временных и ресурсных обеспечений». Поскольку результаты проекта по определению характеризуются уникальностью и новизной, проектная деятельность подразумевает соответствующее кадровое обеспечение, то есть команду проекта – «совокупность лиц, групп и организаций, объединенных во временную организационную структуру для выполнения работ проекта». Члены команды проекта в целях достижения результата проекта должны не только обладать знаниями проектного менеджмента, но и быть гибкими в условиях неопределенности и рисков, а также быть психологически готовыми к решению сложных нестандартных задач, выходящих за рамки привычного функционала. Эффективная реализация проекта может подразумевать либо методику взаимодействия

участников с проектными задачами и друг с другом, либо носителя этой методики, в виде более опытного специалиста, готового во всех плоскостях оказывать кураторство молодым участникам в ходе реализации проектных задач.

Подготовка специалистов, обладающих необходимыми компетенциями для эффективной деятельности в команде проекта, является актуальной задачей системы профессионального образования, которая активно реализуется за счет внедрения проектной деятельности в учебный процесс. Привлечение в ходе менторов и преподавателей практиков проектного управления, имеющих широкое портфолио реализованных проектов, является неотъемлемой частью образовательного процесса, приближенного к реалиям современной бизнес-среды, государственного управления, общественной деятельности и любой другой сферы, где индивидом будет осуществляться участие в проектной деятельности.

2. В результате воздействия интерактивных обучающих технологий на студентов периода ранней взрослости (20–25 лет) в составе команд творческих практико-ориентированных проектов достоверно растут все показатели, соответствующие характеристикам эффективной команды. Наибольшие отличия выявлены по таким параметрам, как сотрудничество членов команды друг с другом; высокое качество и высокая производительность; сбалансированность состава в зависимости от ролей и профессиональной компетентности; способность оптимально решать проблемы и регулярный контроль за их решением. Это говорит о больших перспективах применения технологических решений в ходе образовательного процесса. Возможность не только наглядной демонстрации модели результата при осуществлении выбранной линии решения проектной задачи, но и предоставления обратной связи в ответ на предпринятые действия многократно повышают усвоение учебного материала, возвращая навыки и компетенций для межотраслевого подхода к реализации проектного управления.

3. Установлено, что одним из субъективных психологических факторов, обеспечивающих эффективность деятельности команды проекта, являются жизненные ценности периода ранней взрослости, в том числе саморазвитие, духовное удовлетворение, креативность, социальные контакты и достижения.

Это обусловлено тем, что каждый из этих факторов влияет на работоспособность каждого отдельного звена команды, поэтому особые тренинги и обучающие технологии рекомендуются к проведению с целью повышения эффективности. В качестве постоянной профилактики могут применяться регулярные сессии оценки качества работы под руководством куратора проекта. В ходе таких сессий могут разбираться ключевые решения и предпринятые действия, выводы и новые знания, полученные даже в ходе рутинной деятельности.

4. Несмотря на некую относительную непоколебимость субъективных психологических факторов членов команды, существует определенное влияние объективных факторов (факторов эффективности команды проекта) на субъективные факторы личности каждого члена команды, что несомненно будет влиять на производительность и работоспособность команды проекта в целом.

Полученные результаты исследования могут быть применены при обучении студентов периода ранней взрослости проектной деятельности как в вузах, так и в различных проектно-ориентированных организациях, в том числе социальных.

Список литературы

1. Батурин Н. А. Психология успеха и неудачи. – Челябинск: Изд. ЮУрГУ, 1999. – 100 с.
2. Волченков В. С., Слелкова В. И. Гетерохронность социального и личностного развития в ранней взрослости // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. – 2013. – № 4.
3. Габова М. П. Акмеологическая среда вуза как фактор личностно-профессионального развития студентов и руководителей в практико-ориентированной деятельности // Научное мнение. – № 9. – 2019. – С. 32–35.
4. Гарванова М. Э., Гарванов И. Г. Исследование ценностей в современной психологии // Современная психология: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). – Казань: Бук, 2014. – С. 5–20.
5. Капецио, Питер. Команды, которые выигрывают. – СПб.: Астрель, АСТ. – 2005. – 96 с. ISBN 1-56414-357-0.
6. Коробов С. А. Софьина В. Н., Дёмушкина А. Д., Габова М. П. Системный подход к развитию управленческой компетентности студентов с использованием акмеологических технологий // Современное образование: содержание, технологии качество: материалы 25-й междунар. научно-методической конф. – СПб.: СПбГЭТУ «ЛЭТИ». – 2019. – С. 379–381.
7. Мурашев А. В., Софьина В. Н., Габова М. П., Проектная деятельность студентов как фактор развития полипрофессиональной компетентности // Актуальные проблемы развития личности в современном обществе: материалы международной научно-практической конференции 11–13 апр. 2019 г. – Псков: ПГУ, 2019. – С. 28–32.
8. Психология развития / под ред. А. К. Болотовой и О. Н. Молчановой. – М.: ЧеРо, 2005. – 524 с.
9. Расторгуева П. А., Софьина В. Н. Влияние социально-психологической компетентности на эффективность проектной деятельности на различных этапах профессионального

становления // Современное образование: содержание, технологии, качество: материалы XXIX Междунар. науч.-метод. конф. 19 апр. 2023 г. – СПб.: СПбГЭТУ. – 2023. – С. 504–506.

10. Расторгуева П. А., Софьина В. Н., Афанасьева К. С., Баурина А. С. Развитие полипрофессиональной компетентности студентов и специалистов в проектной деятельности // Современное образование: содержание, технологии, качество: материалы XXVII международной научно-методической конференции – 2021 г. Санкт-Петербург СПбГЭУ «ЛЭТИ». – Т. 1. – С. 524–526.

11. Смирнова М. В. Методика диагностики терминальных ценностей личности // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». – 2011. – № 2(8). – С. 135–145.

12. Сопов В. Ф., Карпушина Л. В. Морфологический тест жизненных ценностей // Прикладная психология. – 2001. – № 4.

13. Софьина В. Н., Мирошников Э. П., Расторгуева П. А. Анализ психологического успеха личности в период ранней взрослости // Современное образование: содержание, технологии, качество: материалы XXIX Междунар. науч.-метод. конф. 19 апр. 2023 г. – СПб.: СПбГЭТУ. – 2023. – С. 501–504. ISBN 978-5-7629-3132-8.

14. Софьина В. Н., Расторгуева П. А. Проектная деятельность как акмеологическая технология развития профессиональной компетентности на различных этапах образования // Современное образование: содержание, технологии, качество: материалы 25-й междунар. науч.-метод. конф. – СПб.: СПбГЭТУ «ЛЭТИ». – 2019. – С. 416–418.

15. Софьина В. Н., Расторгуева П. А., Сероштанов Д. А. Проектная деятельность как фактор личностно-профессионального развития персонала // Современное образование: содержание, технологии, качество: материалы XXVII междунар. науч.-метод. конф. – СПб.: СПбГЭУ «ЛЭТИ». – Т. 1. – 2021. – С. 549–550.

16. Софьина В. Н., Расторгуева П. А., Габова М. П. Психологические инварианты развития полипрофессиональной компетентности студентов в проектной деятельности // Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. – 2021. – № 2. – С. 271–287.

17. Софьина В. Н., Габова М. П., Галченко А. С., Полежаева О. Д. Системный подход к развитию профессиональной компетентности студентов и руководителей в проектной деятельности с использованием акмеологических технологий // Научное мнение. – 2017. – № 7–8. – С. 159–163.

18. Katushonok I. Y. Monitoring of the poly-professional competence development in the project activity of students / Sofina V. N., Murashev A. V., Gabova M. P., Katushonok I. Y., Polezhaeva O. D. // Opcion. 2019. Vol. 35. № S23. С. 1203–1220.

19. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychology*. – 2000. – No. 55(1). – Pp. 68–78.

References

1. Baturin, N. A. (1999) *Psichologiya uspekha i neudachi* [Psychology of success and failure]. Chelyabinsk: izdatel' stvo YUUrGU. (in Russian).

2. Volchenkov, V. S., Slepikova, V. I. (2013) Geterohronnost' social'nogo i lichnostnogo razvitiya v rannej vzroslosti [Heterochronicity of social and personal development in early adulthood]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Seriya Akmeologiya obrazovaniya. Psichologiya razvitiya – News of Saratov University. Series Acmeology of Education. Developmental psychology*. No. 4. (in Russian).

3. Gabova, M. P. (2019) Akmeologicheskaya sreda vuza kak faktor lichnostno-professional'nogo razvitiya studentov i rukovoditelev v praktiko-orientirovannoy deyatel'nosti [The acmeological environment of the university as a factor in the personal and professional development of students and leaders in practice-oriented activities]. *Nauchnoe mnenie – Scientific opinion*. No. 9. Pp. 32–35. (in Russian).

4. Garvanova, M. Z. (2014) Issledovanie cennostey v sovremennoy psichologii [A Study of Values in Modern Psychology]. *Sovremennaya psichologiya* [Modern psychology]: materialy III Mezhdunar. nauch. konferencii. (g. Kazan', oktyabr' 2014 g.). Kazan': Buk. Pp. 5–20. (in Russian).

5. Kapecio, Piter. (2005) *Komandy, kotorye vyigryvayut* [Teams that win]. St. Petersburg: Astrel', AST. (in Russian).

6. Korobov, S. A., Sof'ina, V. N., Dyomushkina, A. D., Gabova, M. P. (2019) Sistemnyj podhod k razvitiyu upravlencheskoj kompetentnosti studentov s ispol'zovaniem akmeologicheskikh tekhnologij [Systematic approach to the development of managerial competence of students using acmeological technologies]. *Sovremennoe obrazovanie: sodержanie, tekhnologii kachestvo* [Modern education: content, technology quality]. Proceedings of the 25th International Conference. St. Petersburg: SPbGETU «LETI». Pp. 379–381. (in Russian).

7. Murashev, A. V., Sof'ina, V. N., Gabova, M. P. (2019) *Proektnaya deyatel'nost' studentov kak faktor razvitiya poliprofessional'noj kompetentnosti* [Project activities of students as a factor in the development of polyprofessional competence]. *Aktual'nye problemy razvitiya lichnosti v sovremennom obshchestve* [Actual problems of personal development in modern society]. Proceedings of the International Conference. 11–13 April 2019. Pskov: PGU. Pp. 28–32. (in Russian).

8. Bolotova, A. K., Molchanova, O. N. (ed.) (2005). *Psihologiya razvitiya* [Developmental psychology]. Moscow: ChRo. (in Russian).

9. Rastorgueva, P. A., Sof'ina, V. N. (2023) *Vliyaniye social'no-psihologicheskoy kompetentnosti na effektivnost' proektnoy deyatel'nosti na razlichnykh etapah professional'nogo stanovleniya* [Influence of social and psychological competence on efficiency of project activities at various stages of professional development]. // *Sovremennoe obrazovanie: sodержanie, tekhnologii, kachestvo* [Modern education: content, technology quality]. Proceedings of the XXVII International Conference. 19 April 2023. St. Petersburg: SPbGETU. Pp. 504–506. (in Russian).

10. Rastorgueva, P. A. Sof'ina, V. N., Afanas'eva, K. S., Baurina, A. S. (2021) *Razvitiye poliprofessional'noj kompetentnosti studentov i specialistov v proektnoy deyatel'nosti* [Development of polyprofessional competence of students and specialists in project activities]. *Sovremennoe obrazovanie: sodержanie, tekhnologii, kachestvo* [Modern education: content, technology quality]. Proceedings of the XXVII International Conference. St. Petersburg: SPbGETU «LETI». Vol. I. Pp. 524–526. (in Russian).

11. Smirnova, M. V. (2011) *Metodika diagnostiki terminal'nykh cennostey lichnosti* [Diagnostic Methodology for Terminal Values of Personality]. *Vestnik Samarskoj gumanitarnoj akademii. Seriya «Psihologiya» – Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Psychology series*. No. 2 (8). Pp. 135–145. (in Russian).

12. Sopov, V. F., Karpushina, L. V. (2001) *Morfologicheskij test zhiznennykh cennostey* [Morphological test of life values]. *Prikladnaya psihologiya – Applied psychology*, No. 4. (in Russian).

13. Sof'ina, V. N. Miroshnikov, E. P., Rastorgueva, P. A. (2023) *Analiz psihologicheskogo uspekha lichnosti v period ranney vzroslosti* [Analysis of psychological success of personality during early adulthood]. *Sovremennoe obrazovanie: sodержanie, tekhnologii, kachestvo* [Modern education: content, technology quality]. Proceedings of the XXIX International Conference. 19 April 2023. St. Petersburg: SPbGETU. Pp. 501–504. (in Russian).

14. Sof'ina, V. N. Rastorgueva, P. A. (2019) *Proektnaya deyatel'nost' kak akmeologicheskaya tekhnologiya razvitiya professional'noj kompetentnosti na razlichnykh etapah obrazovaniya* [Project activity as an acmeological technology for the development of professional competence at various stages of education]. *Sovremennoe obrazovanie: sodержanie, tekhnologii kachestvo* [Modern education: content, technology quality]. Proceedings of the 25th International Conference. St. Petersburg: SPbGETU «LETI». Pp. 416–418. (in Russian).

15. Sof'ina, V. N. Rastorgueva, P. A., Seroshtanov, D. A. (2021) *Proektnaya deyatel'nost' kak faktor lichnostno-professional'nogo razvitiya personala* [Project activity as a factor of personal and professional development of personnel]. *Sovremennoe obrazovanie: sodержanie, tekhnologii, kachestvo* [Modern education: content, technology quality]. Proceedings of the XXVII International Conference. St. Petersburg: SPbGETU «LETI». Vol. I. Pp. 549–550. (in Russian).

16. Sof'ina, V. N. Rastorgueva, P. A., Gabova, M. P. (2021) *Psihologicheskie invarianty razvitiya poliprofessional'noj kompetentnosti studentov v proektnoy deyatel'nosti* [Psychological Invariants of Development of Polyprofessional Competence of Students in Project Activities]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A. S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No. 2. Pp. 271–287. (in Russian).

17. Sof'ina, V. N. Gabova, M. P., Galchenko, A. S., Polezhaeva, O. D. (2017) *Sistemnyj podhod k razvitiyu professional'noj kompetentnosti studentov i rukovoditelej v proektnoy deyatel'nosti s ispol'zovaniem akmeologicheskikh tekhnologij* [Systematic approach to the development of professional competence of students and managers in project activities using acmeological technologies]. *Nauchnoye mnenie – Scientific opinion*. No. 7–8. Pp. 159–163. (in Russian).

18. Katushonok, I. Y., Sofina, V. N., Murashev, A. V., Gabova, M. P., Polezhaeva, O. D. (2019) Monitoring of the poly-professional competence development in the project activity of students // *Opcion*. Vol. 35. No. S23. Pp. 1203–1220.

19. Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychology*. No. 55 (1). Pp. 68–78.

Вклад соавторов

Софьина В. Н.: анализ, интерпретация и обобщение результатов;
 Расторгуева П. А.: сбор, обработка, анализ и обобщение эмпирического материала;
 Мирошников Э. П.: сбор, обработка, анализ и обобщение теоретического материала;
 Габова М. П.: сбор, обработка, анализ и обобщение материала.

Author contributions

Sofina V. N.: analysis and interpretation of results;
 Rastorgueva P. A.: collection, processing analysis and generalization of empirical material;
 Miroshnikov E. P.: collection, processing analysis and generalization of theoretical material;
 Gabova M. P.: collection, processing, analysis and generalization of material.

Информация об авторах

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: 0000-0001-5058-2537, e-mail: paralel777@mail.ru

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: paralel777@mail.ru

Мирошников Эдуард Петрович – аспирант, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: paralel777@mail.ru

Габова Мария Петровна – соискатель, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: paralel777@mail.ru

Information about the authors

Vera N. Sofina – Dr. Sci. (Psychol.), 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: 0000-0001-5058-2537, e-mail: paralel777@mail.ru

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: paralel777@mail.ru

Edward P. Miroshnikov – 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: paralel777@mail.ru

Maria P. Gabova – Applicant, The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russian Federation, e-mail: paralel777@mail.ru

Поступила в редакцию: 29.05.2023
 Принята к публикации: 08.06.2023
 Опубликовано: 30.06.2023

Received: 29 May 2023
 Accepted: 08 June 2023
 Published: 30 June 2023