

## Психологічні аспекти самоорганізації в проєктах

*Андрій Корейба*

*здобувач освітньо-наукового ступеня доктора філософії,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: Koreiba@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0002-2155-5182*

Серед наукових праць можна виділити ряд основних напрямів, за якими проводяться дослідження. Категорія «самоорганізація» є центральною в сучасних наукових школах і напрямках, що досліджує процеси розвитку у складних соціальних системах і означає взаємини соціального порядку та соціального хаосу. Крім цього сьогодні світ звернув увагу на надзвичайно важливий показник – цінність проєкту та його результату [12], тому поняття самоорганізації виступає головним показником.

Самоорганізацію визначають як спосіб особистісної організації життєдіяльності за допомогою розширення меж власної ініціативи і самостійної діяльності, самовдосконалення та саморегуляції [2]. Автори зазначають, що самоорганізація обов'язково передбачає процес самопізнання, самовизначення, саморозвитку та самореалізації і має вирішальний вплив на формування світогляду та морально-етичних переконань особистості.

У психологічному словнику поняття самоорганізації особистості визначається як діяльність та здібність особистості, що проявляється в цілеспрямованості, активності, обґрунтованості, мотивації, вмінні планувати власну діяльність, швидкому прийнятті рішень і відповідальності за них, критичності за результати власних дій, почутті обов'язку [1].

Досить часто поняття самоорганізації особистості ототожнюється з [1]:

- самоменеджментом, тобто вмінням керувати, набувати, розвивати, зберігати і раціонально використовувати власні ресурси;
- самоактуалізацією – прагненням людини до якомога повнішого виявлення і розвитку власних особистісних можливостей;
- самоефективністю – вмінням активно засвоювані знання або дії, що дозволяють вибудовувати власну поведінку у відповідності із завданням або умовами ситуації.

Самоорганізація як риса особистості формується на базі загальних і спеціальних здібностей. Основною ланкою виступає самостійність людини.

Так, С. Рубінштейн зазначає: «Справжня самостійність припускає свідому вмотивованість дій та їхню обґрунтованість. Несхильність до чужих впливів і вселянь є не свавіллям, а справжнім проявом самостійності волі, оскільки сама людина вбачає об'єктивні підстави для того, щоб вчиняти так, а не інакше» [9].

Проаналізуємо роль ідей синергетики щодо самоорганізації стосовно сфери або системи свідомості особистості. Спинимось на механізмі формування чинника активності – соціогенній потребі, яка є складовою мотиваційної сфери свідомості і за регулятивно-детерміністською концепцією задовольняється

матеріальними або інформаційно-ідеальними цінностями середовища. З позиції синергетики початок самоорганізації сфери свідомості починається з інформаційного зародка усвідомленого пошуку матеріальної або інформаційно-ідеальної цінності для задоволення певної потреби, яким є цілепокладання [3].

Ситуативний підхід заснований на визнанні того, що в організаційній діяльності не має єдиного правильного шляху [4]. Екологічний підхід стверджує, що серед організацій "виживає найбільш пристосована", діє процес природного відбору і заміни організацій. Підхід організаційного навчання заснований на визнанні двох видів навчання: першого порядку – по "одинарній петлі" і другого порядку – по "подвійній петлі". Відмінність між цими видами навчання стосовно організації полягає в тому, що навчання по "одинарній петлі" – це звичайне для будь-якої організації обов'язкове навчання персоналу, воно підвищує здатність організації досягати поставлених цілей, а навчання по "подвійній петлі" – це організований і свідомо керований процес самонавчання в організації, який зумовлює повне переосмислення досвіду організації (переоцінку її організаційних цілей, цінностей, переконань) та її навчання за допомогою цього процесу. Ознаками "самонавчальної організації" є гнучка і максимально плоска організаційна структура, партисипативний і повчальний підходи при виробленні організаційної стратегії, гнучкість системи винагород; доступність і вільний обмін інформацією й досвідом між усіма членами організації; орієнтація на освоєння досвіду інших компаній; сприятливий для навчання і розвитку персоналу клімат.

Під технологією самоорганізації у проектах розуміється взаємопов'язана сукупність норм і правил, інструментів та дій, що використовуються з метою забезпечення процесів саморегулювання, самонавчання та самоорганізації команди, як елемента метатехнології здійснення проекту. Команду проекту можна розуміти як систему, що наділена певними характеристиками. В цьому випадку, як підхід до побудови ТСО команди можна використовувати основні положення теорії систем, що мають механізм самоорганізації [9]. Під системами, що мають механізм самоорганізації, розуміються відкриті системи, в яких відбувається (або стався) спонтанний процес упорядкування, обумовлений властивостями елементів самої системи. У цьому випадку під самоорганізацією розуміється цілеспрямований процес, в ході якого створюється, відтворюється або вдосконалюється організація складної динамічної системи [5]. Під її самоорганізацією розуміється цілеспрямований динамічний процес самостійного прийняття рішень та здійснення дій, що дозволяє зробити оптимальний вибір з безлічі варіантів рішень та дій та провести відповідне коригування ходу проекту. У цьому випадку доцільно ідентифікувати командний проект як систему, визначити необхідні та достатні умови її самоорганізації, а також визначити сферу застосування ТСО у проектній діяльності.

Проект, як система, повинна набувати риси доцільності, поступової адаптації, опановувати розмаїття станів. Під доцільністю в цьому випадку розуміється загальна характеристика поведінки складних динамічних систем, що описує

орієнтацію системи на досягнення цілей та отримання певних результатів. Метою системи, що самоорганізується, є модель «бажаного майбутнього», а в рамках саме проєктної команди – досягнення запланованих цілей та отримання очікуваних результатів проєкту, як результатів свідомої діяльності всієї команди. Таким чином функціонування будь-якої системи, що самоорганізується, обумовлено її відносинами із зовнішнім середовищем і реакціями пристосування до змін у ній. Адаптивна система повинна виконувати свої функції найбільш ефективним шляхом в залежності від стану навколишнього середовища. Унікальною властивістю системи, що самоорганізується, є зміна (коригування) її структури та функцій, адекватних змінам зовнішнього середовища. Адаптація команди відбувається за рахунок зміни взаємозв'язків між її елементами та коригування її управлінських функцій з метою виконання проєкту найбільш економічним шляхом. Розмаїття станів проєктної команди обумовлюється численністю її елементів, що мають різну природу (людську, соціальну, технічну, тощо) та наявністю різних як вимірюваних, так і невимірюваних явних та неявних зв'язків між ними. Цілісність проєкту, як системи, проявляється у виникненні нових інтегративних якостей, не властивих її компонентам, тобто, властивості команди є сумою властивостей її елементів. Такий прояв цілісності називається синергією команди проєкту [6-7].

Концепція самоменеджменту М. Вудкока і Д. Френсіса побудована на ідеї обмежень. Під обмеженнями автори розуміють чинники, які стримують потенціал, результати роботи організації та групи індивідів. Щоб провести прискорений саморозвиток, треба вивчити, усвідомити і подолати обмеження, які перешкоджають успіху й особистому зростанню. Концепція обмежень дає змогу виконувати всебічну перевірку наявних здібностей і пошуку реальних шляхів розвитку особистих і ділових якостей. До головних обмежень, за якими необхідно оцінювати менеджера, належать: невміння керувати собою та впливати на людей, розмиті особисті цінності, неясні та нечіткі особисті цілі, зупинений саморозвиток, недолік творчого підходу, недостатнє розуміння суті, особливостей управлінської праці, слабкі навички до керівництва, не здатність керувати, невміння вирішувати проблеми, навчатись самому, навчати інших працівників, низька здатність формувати та управляти колективом [8].

В свою чергу міждисциплінарна модель самоменеджменту, яка ґрунтується на сукупності суспільних наук В. Карпичева. Контури моделі визначені окремими загальними концептуальними положеннями[3]:

- самоменеджмент – система, яку варто охарактеризувати як «керована анархія». Самоменеджмент є об'єктом дослідження соціосинергетики (теорії самоорганізації відкритих, динамічних, нерівноважних соціальних систем) і спрямований на суб'єкт керування, розкриття питань самоврядування, самоорганізації, саморегуляції, самовиховання;
- самоменеджмент вписаний у людську природу (біоритми, генетична програма), тісно пов'язаний із організацією (речей, людей, ідей, відносин), соціальним управлінням;

- самоменеджмент – це спосіб організації життя, а не набір правил. Він тісно пов'язаний з релігійним способом організації життя, особливо в напрямі пошуку нових можливостей, зміцнення духу та волі, приборкування неадекватних бажань;

- найважливіше питання самоменеджменту – розвиток особистості завдяки сформованому методичному забезпеченню.

Аналіз теоретичних підходів дав змогу визначити внутрішньоособистісне протиріччя як суб'єктивно пережиту неузгодженість оцінок, інтересів, домагань, установок у самосвідомості особистості, які взаємодіють і змінюють одна одну в процесі розвитку. Впливаючи на розвиток, внутрішнє протиріччя саме рухається, розвивається[10]. Усвідомлення сформованого протиріччя задає «вектор самоорганізації особистості». Оптимальним варіантом самоорганізації особистості є: «адекватне усвідомлення – конструктивна спрямованість». В інших випадках: «адекватне усвідомлення – деструктивна спрямованість», «неадекватне усвідомлення – конструктивна спрямованість», «неадекватне усвідомлення – деструктивна спрямованість» – самоорганізація будується на основі невротичних механізмів розвитку особистості [11].

Самоорганізація є багаторівневим процесом самодіяльності особистості, що передбачає певну зміну спрямованих внутрішніх самопроцесів, поетапність цілеспрямованих дій особистості, що направлені на зміну зовнішнього середовища в інтересах суб'єкта діяльності. Самоорганізація – це спосіб організації життєдіяльності особистості, процесуальні, змістові властивості якого мають унікальні характеристики, які визначаються особистісними особливостями суб'єкта самоорганізації.

**Ключові слова:** самоорганізація; сенергетика; біологічні чинники; розвиток; проекти; управління проектами.

### Список використаних джерел

1. *Психологія особистості: Словник-довідник / за ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.*
2. Шнейдер Л.Б. Соціально-психологічні аспекти самоорганізації часу життя як способу хронотопування виконавчої діяльності // *Психологія зрілості та старіння. - 2008. - № 3. - С. 23-27.*
3. *Synergetics and education: monograph / Ed. V. G. Kremenya. - K.: Institute of the Gifted Child, 2014. - 348 p.*
4. Монастирський Г.Л. *Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: "Крок", 2019. 368 с.*
5. Свидрук І.І., Миронов Ю.Б., Кундицький О.О. *Теорія організації Підручник. - Львів: Новий Світ-2000, 2013.*
6. Verma V., *Managing the Project Team. The Human Aspects of Project Management. – V.3, Pennsylvania, PA: PMI, 1997.*
7. Батенко Л. П. *Управління проектами: Навч. посібник. / Л. П. Батенко, О. А. Загородніх, В. В. Ліщинська. – К.: КНЕУ, 2003. – 231 с.*
8. Yurinet. Z.V. *Self-management: education. manual / Z. V. Yurinet, O.V. Makara – Lviv: LNU*

*named after Ivan Franko, 2014. – 272 p.*

9. Рубінштейн С.Л. *Основи загальної психології*/С.Л. Рубінштейн. – Х., 1940. – 524 с.

10. Деркач А.А. *Загальнокультурні параметри особистості*/А.А. Деркач // *Основи загальної та прикладної акмеології*. - М.: РАГС, 1994.

11. Кокун О.М. *Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності* : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / О.М. Кокун / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004.

12. Рибалко І.В., Данченко О.Б., Меленчук В.М., Березенський Р.В. *Проектний підхід у творчій сфері. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер. Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Ser. Strategic management, portfolio, program and project management. Харків : НТУ «ХПІ», 2020. № 1. С. 24-30. DOI: 10.20998/2413-3000.2022.5.*