

2026, № 09 (сентябрь)

Раздел 5.8. Педагогика

ART 261245

DOI 10.24412/2304-120X-2026-11245

УДК 378.147

Развитие личной эффективности студентов педагогических вузов в условиях интеграции новых субъектов РФ: от тайм-менеджмента к проактивному позиционированию на рынке труда

Developing the personal effectiveness of students at pedagogical universities in the context of integrating new constituent entities of the Russian Federation: from time management to proactive positioning in the labor market

Авторы статьи

Лукьянова Елена Юрьевна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры ме-
неджмента, сервиса и туризма ФГБОУ ВО «Херсон-
ский государственный педагогический университет»,
г. Херсон, Российская Федерация
phdlukyanova@gmail.com
ORCID: 0000-0003-2060-033X

Попельчук Галина Алексеевна,
кандидат психологических наук, доцент кафедры при-
кладной психологии развития личности ФГБОУ ВО
«Херсонский государственный педагогический уни-
верситет», г. Херсон, Российская Федерация
halynadidenkopsy@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-2060-033X

Authors of the article

Yelena Yu. Lukyanova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Management, Service and Tourism, Kher-
son State Pedagogical University, Kherson, Russian Fed-
eration
phdlukyanova@gmail.com
ORCID: 0000-0003-2060-033X

Galina A. Popelchuk,
Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Department of Applied Psychology and Personal Devel-
opment, Kherson State Pedagogical University, Kherson,
Russian Federation
halynadidenkopsy@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-2060-033X

Конфликт интересов

Конфликт интересов не указан.

Conflict of interest statement

Conflict of interest is not declared

Для цитирования

Лукьянова Е. Ю., Попельчук Г. А. Развитие личной эф-
фективности студентов педагогических вузов в усло-
виях интеграции новых субъектов РФ: от тайм-ме-
неджмента к проактивному позиционированию на
рынке труда // Научно-методический электронный
журнал «Концепт». – 2026. – № 09. – С. 246–261. – URL:
<https://e-koncept.ru/2026/261245.htm> – DOI:
10.24412/2304-120X-2026-11245

For citation

Y. Yu. Lukyanova, G. A. Popelchuk, Developing the personal
effectiveness of students at pedagogical universities in the
context of integrating new constituent entities of the Rus-
sian Federation: from time management to proactive posi-
tioning in the labor market. // Scientific-methodological
electronic journal "Koncept". – 2026. – No. 09. – P. 246–261.
– URL: <https://e-koncept.ru/2026/261245.htm> – DOI:
10.24412/2304-120X-2026-11245

Поступила в редакцию <i>Received</i>	23.06.26	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	04.08.26
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	04.08.26	Опубликована <i>Published</i>	30.09.26



Аннотация

Актуальность исследования обусловлена фундаментальной трансформацией рынка труда и образовательной парадигмы, в рамках которой личная эффективность выпускника перестает быть факультативным дополнением к профессиональным компетенциям и становится системообразующим фактором конкурентоспособности. В условиях цифровизации, гибридных форм занятости и модели «карьеры без границ» способность к самоорганизации, рефлексивному тайм-менеджменту и проактивному позиционированию приобретает критическое значение. Особую остроту проблема получает при подготовке студентов педагогических вузов воссоединенных регионов РФ, где интеграционные процессы сопровождаются перестройкой институциональной среды, ценностных ориентиров и профессиональных стандартов, порождая высокую неопределенность карьерных перспектив. Цель статьи – теоретико-методологическое обоснование и отбор комплекса мер по развитию личной эффективности будущих педагогов, интегрирующего инструментарий тайм-менеджмента, навыки самоорганизации и стратегии проактивного позиционирования на рынке труда в условиях интеграционного периода. Методологическую базу составили системный, аксиологический, деятельностный, средовой и рефлексивно-деятельностный подходы. Результаты: выявлены ключевые проблемные зоны – преобладание краткосрочной временной перспективы, трудности с приоритизацией, прокрастинация, дефицит навыков самопрезентации и адаптации резюме; систематизированы и адаптированы для педагогического образования цифровые планировщики (Яндекс Календарь, WEEEK, LeaderTask, а также приложения для лиц с ОВЗ: Structured, Choiceworks); разработана программа тренингов краткой самопрезентации («питч в лифте») для трех контекстов: собеседование, презентация социального проекта, профессиональное знакомство; обоснованы принципы составления конкурентоспособного резюме с учетом требований автоматизированных систем отбора; определена роль профессиональных сетей и интеграции цифрового следа в единую стратегию самопрезентации. Теоретическая значимость заключается в целостном обосновании личной эффективности как интегративного образования, объединяющего временную, рефлексивную, цифровую и карьерную составляющие применительно к специфике воссоединенных регионов. Практическая значимость определяется возможностью непосредственного внедрения разработанного инструментария в образовательный процесс педагогических университетов, включая рекомендации для преподавателей, кураторов и центров карьеры.

Ключевые слова

личная эффективность, тайм-менеджмент, студенты педагогических вузов, воссоединенные регионы, самопрезентация, карьерное планирование, цифровые инструменты, проактивное поведение, профессиональное самоопределение, интеграционные процессы

Благодарности

Авторы выражают благодарность ректору ФГБОУ ВО «Херсонский государственный педагогический университет» Нине Игоревне Шашковой за содействие в проведении исследования. Ее поддержка и уверенность в важности данного научного направления оказали решающее влияние на успешную реализацию данного проекта.

Abstract

The relevance of the research is determined by the fundamental transformation of the labor market and educational paradigm, within which a graduate's personal effectiveness becomes a system-forming factor of competitiveness rather than an optional supplement to professional competences. In the context of digitalization, hybrid employment, and boundaryless careers, the ability for self-organization, reflexive time management, and proactive positioning acquires critical importance. The issue gains particular significance for students of pedagogical universities in the re-integrated regions of the Russian Federation, where integration processes entail the restructuring of the institutional environment, value orientations, and professional standards, generating high uncertainty in career prospects. The aim of the article is to provide theoretical and methodological substantiation and selection of a set of measures for developing personal effectiveness in pre-service teachers, integrating time management tools, self-organization skills, and proactive positioning strategies in the labor market under integration conditions. The methodological basis comprises systemic, axiological, activity-based, environmental, and reflexive activity-oriented approaches. Results: key problem areas were identified – predominance of a short-term time perspective, difficulties with prioritization, procrastination, deficits in self-presentation and resume adaptation skills; digital planning tools were systematized and adapted for pedagogical education (Yandex Calendar, WEEEK, LeaderTask, as well as applications for individuals with disabilities: Structured, Choiceworks); a training program for short self-presentation ("elevator pitch") was developed for three contexts – job interview, social project presentation, and professional networking; principles for crafting a competitive resume compliant with applicant tracking systems were substantiated; the role of professional networks and digital footprint integration into a unified self-presentation strategy was defined. The theoretical significance lies in a holistic substantiation of personal effectiveness as an integrative construct combining temporal, reflexive, digital, and career components tailored to the specificity of re-integrated regions. The practical significance is determined by the direct applicability of the developed tools in the educational process of pedagogical universities, including recommendations for teachers, tutors, and career centers.

Key words

personal effectiveness, time management, pedagogical university students, re-integrated regions, self-presentation, career planning, digital tools, proactive behavior, professional self-determination, integration processes

Acknowledgements

The authors express their gratitude to Nina I. Shashkova, Rector of the Kherson State Pedagogical University, for her assistance in conducting the research. Her support and confidence in the importance of this scientific field had a decisive influence on the successful implementation of this project.

Введение / Introduction

Актуальность исследования определяется фундаментальной трансформацией рынка труда и образовательной парадигмы, в рамках которой личная эффективность выпускника высшей школы перестает быть факультативным дополнением к професси-

ональным компетенциям и превращается в системообразующий фактор конкурентоспособности. В условиях цифровизации всех сфер жизнедеятельности, перехода к гибридным формам занятости и распространения модели «карьеры без границ» способность к самоорганизации, рефлексивному управлению временными ресурсами и проактивному позиционированию на рынке труда становится критическим ресурсом не только для индивидуального благополучия, но и для социально-экономической устойчивости общества. Особую значимость эта проблема приобретает при подготовке студентов педагогических вузов, которые выступают не только субъектами собственной профессиональной траектории, но и трансляторами культуры самоорганизации, ответственности и осмысленного целеполагания для будущих поколений.

Специфический контекст воссоединенных регионов Российской Федерации усиливает запрос на научное осмысление феномена личной эффективности будущих педагогов. Интеграционные процессы сопровождаются перестройкой институциональной среды, ценностных ориентиров и профессиональных стандартов, порождая высокую степень неопределенности жизненных и карьерных перспектив. Студенты педагогических университетов новых регионов сталкиваются с комплексом барьеров – социокультурных (необходимость освоения новых норм профессиональной деятельности), психологических (краткосрочная временная перспектива, тревожность, фатализм) и информационных (дефицит знаний о механизмах государственной поддержки, грантовых программах и инструментах профессионального развития). Одновременно они демонстрируют адаптационный потенциал в виде развитой рефлексивности, готовности к нестандартным карьерным стратегиям и социальной ответственности, что создает предпосылки для конструирования новых стратегий профессиональной самореализации.

Цель настоящей статьи – теоретико-методологическое обоснование и выбор возможного комплекса мер по развитию личной эффективности студентов педагогических вузов, интегрирующего инструментарий тайм-менеджмента, навыки самоорганизации и стратегии проактивного позиционирования на рынке труда в условиях интеграционного периода. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Систематизировать теоретические подходы к пониманию личной эффективности и тайм-менеджмента в контексте профессиональной подготовки будущих педагогов (задача реализуется в разделе «Обзор отечественной и зарубежной литературы», где проведен критический анализ и синтез исследований по тайм-менеджменту, карьерной проактивности и временной перспективе).

2. Выявить структурные компоненты личной эффективности студентов педагогических вузов, детерминированные спецификой воссоединенных регионов (задача раскрывается в разделе «Результаты исследования» через описание проблемных зон, выявленных у студентов, и адаптацию инструментария к условиям интеграционного периода).

3. Разработать направление развития личной эффективности, включающее аналитико-оценочный, содержательно-технологический и результативный блоки (задача операционализируется в содержательных блоках результатов – систематизации цифровых планировщиков, программы кейсов по самопрезентации и принципов составления резюме).

4. Определить психолого-педагогические условия эффективной реализации программы: организация рефлексивных практик, внедрение цифровых инструментов планирования, формирование навыков проактивного карьерного поведения (задача представлена в описании процедурного обеспечения (этапы, критерии, формы работы) и в практических рекомендациях для преподавателей и кураторов).

5. Сформулировать практические рекомендации для преподавателей, кураторов, центров карьеры и служб психолого-педагогического сопровождения по развитию личной эффективности студентов в условиях интеграционных процессов (задача обобщена в итоговом разделе и вынесена в виде адресных предложений для центров карьеры и служб психолого-педагогического сопровождения).

Обзор литературы / Literature review

Проблематика личной эффективности и тайм-менеджмента в профессиональной подготовке студентов высшей школы находится на пересечении психологии труда, педагогики высшего образования, экономики образования и теории управления человеческими ресурсами, что отражает как многоаспектность самого феномена, так и вариативность образовательных контекстов. Базовой аналитической рамкой выступает понимание тайм-менеджмента как метакомпетенции, обеспечивающей интеграцию профессиональных, личностных и социальных ресурсов личности для достижения осмысленных жизненных и карьерных целей.

В отечественной науке сложилась устойчивая традиция рассмотрения тайм-менеджмента как инструмента повышения профессиональной конкурентоспособности выпускников вузов. А. В. Буриков [1] в практическом исследовании уровня тайм-менеджмента и временной ориентации у обучающихся выявил значимые корреляции между сформированностью навыков самоорганизации и профессиональной подготовленностью. Автор подчеркивает, что целенаправленное формирование временной компетентности должно стать неотъемлемым компонентом образовательного процесса в вузах, особенно в контексте подготовки специалистов, чья деятельность связана с высокой степенью неопределенности и многозадачностью. Эти выводы коррелируют с результатами, представленными в работах М. Чернох и соавторов [2], которые установили, что студенты систематически недооценивают собственные цифровые компетенции и тратят вдвое больше времени на выполнение академических задач в цифровой среде. Авторы обосновывают необходимость внедрения инструментов самооценки и рефлексивных практик в образовательный процесс для повышения точности восприятия собственных временных затрат и развития навыков эффективного планирования.

Зарубежные исследования последних лет вносят существенный вклад в понимание механизмов и стратегий развития личной эффективности. А. Пацак, С. Чжан, Я. Виташек [3] в систематическом обзоре, обобщившем 107 эмпирических исследований в сфере высшего образования и профессиональной деятельности, выделили наиболее действенные стратегии тайм-менеджмента: планирование, целеполагание, приоритизацию и организацию задач. Авторы подчеркивают, что, несмотря на широкое признание важности тайм-менеджмента, в литературе сохраняется неопределенность относительно того, какие именно стратегии являются наиболее эффективными в различных контекстах, что актуализирует необходимость контекстно-чувствительных подходов, учитывающих специфику образовательной среды и региональных условий. Б. Латос с соавторами [4] разработали критерии оценки подходов к планированию персонала с целью повышения временной автономии сотрудников. Исследователи обосновывают, что предоставление сотрудникам контроля над собственным временем не только повышает удовлетворенность трудом, но и увеличивает общую продуктивность организации, что особенно актуально для образовательных учреждений, где автономия педагога является ключевым фактором профессиональной успешности.

Ф. Барбакари и Д. Герчиу [5] в своей работе анализируют влияние эффективного тайм-менеджмента и дисциплины на индивидуальную и организационную эффективность, подчеркивая, что эти факторы – фундаментальные столпы успешной карьеры.

Авторы отмечают, что навыки самоорганизации не являются врожденными, а формируются в процессе целенаправленного обучения и практики, что требует включения соответствующих модулей в образовательные программы высшей школы. Н. А. Шульц [6] делится личным опытом развития лидерских качеств и навыков тайм-менеджмента во время обучения в аспирантуре. Автор подчеркивает, что нестандартные проектные формы деятельности могут служить эффективным инструментом формирования универсальных компетенций, включая управление временем и командную работу.

М. Гюль, Х. Голмохаммади, С. Пашаи, М. Тунсер [7] на выборке студентов с использованием структурного моделирования подтвердили значимую взаимосвязь между навыками индивидуального тайм-менеджмента и деловыми установками студентов. Исследование показывает, что уровень сформированности временной компетентности прямо влияет на профессиональные ориентации и готовность к деловой активности, что расширяет понимание тайм-менеджмента как фактора не только академической, но и профессиональной социализации.

Особый пласт исследований посвящен карьерному самоуправлению и проактивному поведению как ключевым детерминантам успешного профессионального старта. М. Резаие, Х. Карешки [8] в своем исследовании обосновывают необходимость интеграции стратегий саморегуляции в карьерное консультирование для улучшения карьерного развития студентов. Авторы разработали программу, направленную на формирование навыков целеполагания, планирования и самоконтроля в контексте профессионального самоопределения, и подтвердили ее эффективность на выборке студентов иранских вузов. Ч. Д. Айнерс соавторами [9] в исследовании на выборке студентов демонстрируют, что отношение к тайм-менеджменту, балансу работы и личной жизни и карьерным выборам опосредуется проактивным карьерным отношением. Авторы показывают, что студенты с выраженной ориентацией на карьере демонстрируют более высокий уровень самоорганизации и готовности к нестандартным карьерным траекториям.

Ф. Вильгельм, А. Хирши, Д. Шлёпфер [10] в исследовании многомерной природы поведения карьерного самоуправления выявили, что карьерное самоуправление включает несколько взаимосвязанных измерений, каждое из которых по-разному связано с аспектами трудоустраиваемости. Авторы обосновывают необходимость дифференцированного подхода к оценке и развитию навыков карьерного самоуправления в зависимости от индивидуальных особенностей и контекста профессиональной деятельности. О. Коркмаз с соавторами [11] разработали и валидировали шкалу для измерения онлайн-проактивного карьерного поведения на обширной выборке турецких студентов. Исследователи показали, что в условиях цифровизации проактивное поведение в онлайн-среде становится самостоятельным фактором, влияющим на карьерную успешность. Х. А. Доганулкю и О. Кырдёк [12] в квазиэкспериментальном исследовании на турецких студентах подтвердили эффективность программы развития проактивного карьерного поведения, которая может быть интегрирована в подготовку студентов к переходу на рынок труда.

С. А. Калати, Х. И. Бадви и М. Ф. Эль-Бардан [13] на выборке из студентов египетских вузов подтвердили, что карьерная проактивность положительно влияет на саморегулируемое обучение и устойчивость карьеры, при этом саморегулируемое обучение выступает частичным медиатором этой связи. Исследование показывает, что формирование проактивных установок у студентов создает основу для непрерывного профессионального развития. Н. Базен и Л. Фреур [14] изучают связь между проактивной карьерной ориентацией и цифровым нетворкингом, а также роль цифро-

вых технологических компетенций. Авторы обосновывают, что в современном цифровом мире способность выстраивать профессиональные связи через онлайн-платформы становится критическим ресурсом карьерного развития, особенно для молодых специалистов, только начинающих профессиональный путь.

Значительное внимание в современной литературе уделяется временной перспективе как фактору, определяющему карьерную адаптивность и готовность к профессиональным вызовам. С. Х. Йылмазс соавторами [15] на выборке студентов подтвердили опосредующую роль управления свободным временем в связи между тревогой поиска работы и планированием карьеры. Исследование показывает, что студенты, способные эффективно организовывать свое свободное время, демонстрируют более высокий уровень готовности к построению осмысленных карьерных планов, даже в условиях высокой тревожности, связанной с неопределенностью будущего трудоустройства. Л. Гао и соавторы [16] в исследовании на китайских выпускниках вузов показали, что карьерная адаптивность напрямую влияет на психическое здоровье, а временная перспектива профессионального будущего выступает ключевым медиатором этой связи. Авторы обосновывают необходимость развития у студентов способности выстраивать позитивный образ профессионального будущего как ресурса психологического благополучия и устойчивости в условиях неопределенности.

Х. Мин [17] в исследовании взаимосвязей между временной перспективой профессионального будущего и трудоустраиваемостью китайских студентов установил, что восприятие достойной работы выступает значимым фактором, опосредующим эту связь. Автор показывает, что студенты, которые воспринимают будущую профессиональную деятельность как социально значимую и соответствующую их ценностям, демонстрируют более высокий уровень готовности к активным действиям по поиску работы и построению карьеры. Юй-Цзин Гао [18] на основе персонализированного подхода выявил пять профилей временной перспективы, при этом сбалансированный профиль связан с более высокими показателями карьерной адаптивности и проактивного поведения. Исследование показывает, что сбалансированное восприятие прошлого, настоящего и будущего является предиктором долгосрочной профессиональной успешности.

К. Штраус с соавторами [19] в своем исследовании показывают, что комплементарность «будущего Я» усиливает витальность и способствует проактивному карьерному поведению. Авторы обосновывают, что способность выстраивать связанную и непротиворечивую сеть образов будущего себя создает основу для осмысленных профессиональных выборов и устойчивости в их реализации. Ц. Чжан и коллектив авторов [20] в лонгитюдном исследовании на китайских студентах колледжей установили, что карьерная адаптивность опосредует связь между временной перспективой будущего и академической вовлеченностью. Авторы показывают, что развитие карьерной адаптивности может служить эффективным инструментом повышения академической мотивации и снижения риска выгорания. Л. Р. Диакону-Герасим с коллегами [21] на выборке из студентов университетов Румынии показали, что карьерная адаптивность положительно связана с такими измерениями временной перспективы будущего, как связанность и протяженность, и отрицательно – со скоростью. Настойчивость выступила медиатором этих связей, что указывает на необходимость включения в образовательные программы модулей, направленных на развитие волевых качеств и упорства в достижении карьерных целей.

Современные исследования все больше внимания уделяют роли цифровых компетенций и информационных технологий в развитии личной эффективности и карьерной готовности студентов. Р. Никен Аю [22] в количественном исследовании показал, что

учебные привычки, развитие талантов и трудности студентов значимо влияют на их стратегии управления временем. Автор обосновывает необходимость персонализированного подхода к развитию навыков самоорганизации с учетом индивидуальных особенностей и академических вызовов. Ч. Чжоу с соавторами [23] разработали и внедрили оптимизированную систему планирования карьеры для студентов колледжей, использующую гибридный алгоритм Дейкстры и генетический алгоритм. Система позволяет строить персонализированные карьерные траектории на основе анализа академических достижений, профессиональных интересов и рыночных тенденций.

Ф.-М. Коллиа, А.-Э. Коссери, Д.-Д. Куцурис и соавторы [24] разработали системную модель TASM для решения проблем тайм-менеджмента в академической среде. Модель интегрирует диагностику временных затрат, методы структурирования деятельности и инструменты самомониторинга, что позволяет студентам и преподавателям более эффективно управлять временными ресурсами. М. Лукаше, Б. И. Чигбу, И. Умеджези [25] в качественном исследовании студентов показали, что синхронное онлайн-обучение эффективно развивает технические навыки и цифровую адаптивность, но недостаточно развивает межличностные навыки и практический опыт. Авторы подчеркивают необходимость гибридных образовательных моделей, сочетающих преимущества цифровых технологий и очного взаимодействия.

Д. Глик и соавторы [26] изучают влияние обучения с использованием AI-виртуальных людей на саморегулируемое обучение студентов STEM-специальностей, включая навыки планирования, самомониторинга и рефлексии. Результаты показывают, что AI-тренинг может служить эффективным инструментом формирования у студентов навыков самоорганизации и управления временем в безопасной и управляемой среде.

Важное направление исследований посвящено академической успешности, мотивации и готовности к карьере как интегративным показателям личной эффективности. Д. Рахмовати, С. Сахид и М. И. Махмуд [27] на выборке из студентов индонезийских университетов показали, что карьерная готовность, включающая цифровую грамотность, предпринимательское мышление, трудовые навыки и ИКТ-навыки, частично влияет на склонность становиться как соискателем, так и создателем рабочих мест. Н. Видиавати, К. Виолинда и П. Р. Настити [28] на выборке из студентов выпускных курсов в Семаранге (Индонезия) показали, что временная перспектива будущего, карьерная адаптивность и цифровая грамотность значимо положительно влияют на готовность к работе, объясняя значительную долю ее дисперсии.

Е. Улуташ и коллеги [29] в смешанном исследовании на студентах установили, что управленческий курс значимо повлиял на показатели тайм-менеджмента и временного отношения в экспериментальной группе. Авторы обосновывают необходимость включения специализированных курсов по управлению временем и карьерному планированию в образовательные программы всех направлений подготовки. А. С. Кумаси с соавторами [30] на выборке из студентов государственного университета Ганы с использованием анализа путей показали, что карьерная адаптивность, временная перспектива будущего и поведение, ориентированное на продвижение, положительно связаны с предпринимательскими намерениями. Авторы подчеркивают, что формирование предпринимательских установок у студентов должно начинаться с развития временной компетентности и проактивных карьерных стратегий.

Анализ литературы выявляет фрагментарность теоретических и прикладных работ в области формирования личной эффективности студентов педагогических ву-

зов, особенно в условиях интеграционных процессов воссоединенных регионов. Большинство исследований сосредоточены либо на отдельных аспектах тайм-менеджмента, либо на карьерном самоуправлении, либо на цифровых компетенциях, не предлагая целостного подхода, интегрирующего эти измерения. Кроме того, контекст воссоединенных регионов, характеризующийся высокой степенью неопределенности и незавершенностью институциональной перестройки, практически не учитывается в существующих направлениях развития личной эффективности. Это противоречие между объективной потребностью в комплексной, контекстно-чувствительной программе развития личной эффективности студентов педагогических вузов и фрагментарностью существующих решений задает проблему исследования – выявление структурно-содержательных характеристик программы, обеспечивающей успешную профессиональную самореализацию будущих педагогов в условиях интеграционного периода.

Методологическая база исследования / Methodological base of the research

Методологический фундамент исследования образует синтез общенаучных и конкретно-научных подходов, обеспечивающих системное изучение личной эффективности студентов педагогических вузов в условиях интеграционных процессов воссоединенных регионов. Междисциплинарный характер проблемы потребовал интеграции психологии труда, педагогики высшей школы, социологии профессий, карьерного консультирования и теории управления человеческими ресурсами. Системный подход позволяет рассматривать личную эффективность как целостное интегративное образование, включающее когнитивный, ценностно-мотивационный, деятельностный и рефлексивно-оценочный компоненты. Аксиологический подход задает ценностно-нормативный фрейм, трактуя профессиональную самореализацию как результат интериоризации ценностей социальной ответственности и стремления к личностному росту. Деятельностный подход образует процессуальную основу, предполагающую включение студентов в имитационные, проектные и рефлексивные формы активности – разработку карьерных планов, составление резюме, подготовку краудфандинговых заявок, анализ кейсов, деловые игры и тренинги. Средовой подход вносит контекстуальный компонент, учитывая специфику воссоединенных регионов как среды высокой неопределенности, порождающей как барьеры, так и адаптационные ресурсы. Рефлексивно-деятельностный подход ставит в центр способность к осознанному анализу собственных ресурсов и ограничений как метакомпетенцию, обеспечивающую устойчивость профессионального развития.

Предложенная методологическая база отвечает критериям объективности, валидности и этичности, обеспечивая интегративный подход, учитывающий как универсальные закономерности профессионального становления, так и уникальный контекст интеграционного периода воссоединенных регионов.

Результаты исследования / Research results

Для перехода от теоретического обоснования к практической апробации разработанного инструментария в данном разделе представлена операциональная схема исследования, включающая последовательность этапов, условия проведения и критерии оценки эффективности.

На первом этапе (аналитико-оценочном) была сформирована выборка из студентов вуза с учетом критериев: наличие опыта производственной практики, добро-

вольное информированное согласие, отсутствие пропусков занятий на период анализа. Использовался комплекс методик, позволяющих оценить ключевые компоненты личной эффективности: опросник временной перспективы – для выявления доминирующей ориентации на прошлое, настоящее или будущее; методика диагностики локуса контроля – для определения интернальности/экстернальности; шкала прокрастинации – для измерения склонности к откладыванию дел; и на опросники рекрутинговых агентств – для самооценки навыков самопрезентации, адаптации резюме и использования цифровых инструментов. Оценка проводилась в стандартных условиях. По итогам первичного среза респонденты были распределены на три группы (высокий, средний и низкий уровни сформированности тайм-менеджмента) для последующего дифференцированного подхода.

Второй этап – содержательно-технологический, при котором в тестовом режиме реализовывался формирующий модуль, включающий три блока. Каждый блок состоял из тренинговых занятий, которые проводились в малых группах с использованием активных методов: кейс-стади, деловые игры, ролевые моделирования, тренинг с обратной связью. Содержательное наполнение блоков соответствовало отобранному инструментарию, описанному ниже: блок «Тайм-менеджмент и самоорганизация» – практикумы по матрице Эйзенхауэра, методике GTD, пирамиде Франклина и освоение цифровых планировщиков; блок «Эффективная самопрезентация» – отработка структуры «питча в лифте» в трех контекстах (собеседование, социальный проект, профессиональное знакомство) с видеозаписью и разбором невербальных компонентов; блок «Карьерное позиционирование и цифровой след» – кейс-стади по составлению резюме с учетом требований ATS-систем и созданию профилей в профессиональных сетях. Каждое занятие завершалось рефлексивной пятиминуткой (фиксация наиболее значимого результата и возникших трудностей); между занятиями участники выполняли домашние задания (ведение дневника времени, подготовка черновика резюме, запись питча на телефон).

Третий этап (результативно-оценочный), когда по завершении формирующего модуля проводилась повторная оценка по тем же методикам с добавлением шкалы карьерной адаптивности для оценки изменений в проактивном поведении. Критериями эффективности служили: статистически значимое снижение уровня прокрастинации; увеличение показателей временной перспективы будущего; повышение самооценки навыков самопрезентации и уверенности в составлении резюме; положительная динамика в выполнении практического задания.

В рамках подготовительного этапа исследования проведена работа по теоретическому обоснованию, отбору и систематизации инструментария, направленного на развитие личной эффективности студентов педагогических вузов в условиях интеграционных процессов. На основе анализа актуальных научных публикаций и существующих образовательных практик выявлены ключевые проблемные зоны в сформированности навыков самоорганизации и проактивного поведения у современной студенческой молодежи. Установлено, что большинство обучающихся демонстрируют недостаточный уровень владения стратегиями тайм-менеджмента, что проявляется в преобладании краткосрочной временной перспективы, трудностях с приоритизацией задач и склонности к прокрастинации. По данным обобщающих работ в области педагогики высшей школы, значительная часть студентов сталкивается с систематическим откладыванием важных дел, что негативно сказывается на академической успеваемости и

уровне субъективного благополучия. Одновременно зафиксирован устойчивый запрос в ходе учебы и практики на освоение практических инструментов самоорганизации – от цифровых планировщиков до структурированных техник целеполагания, что указывает на осознание обучающимися дефицита собственных компетенций в этой сфере. В области самопрезентации выявлены затруднения при структурировании устных высказываний о себе и своих достижениях, а также при адаптации резюме под конкретные требования работодателей, что свидетельствует о разрыве между наличием профессиональных знаний и способностью их эффективно транслировать.

На основе выявленных проблемных зон осуществлен отбор и обоснование содержательных компонентов будущего формирующего воздействия. В качестве базовых стратегий развития личной эффективности выбраны методы планирования (матрица Эйзенхауэра, метод GTD, пирамида Франклина), техники целеполагания (SMART-анализ, каскадирование целей, различение входных и выходных целей) и способы преодоления прокрастинации (декомпозиция сложных задач на микрошаги, метод пяти минут, публичные обязательства, организация рабочего пространства, использование таймеров). Теоретический анализ подтверждает, что именно эти инструменты демонстрируют наибольшую эффективность в контексте высшего образования и профессиональной подготовки, поскольку позволяют осуществлять переход от абстрактного представления о временных ресурсах к их осознанному распределению с учетом долгосрочных карьерных ориентиров.

Значительное внимание в работе уделено обоснованию выбора цифровых инструментов планирования. На основе сравнительного анализа функциональных возможностей, доступности и соответствия образовательным задачам отобраны российские сервисы (Яндекс Календарь с поддержкой разных часовых поясов и офлайн-доступом, WEEEEK с канбан-досками, диаграммами Ганта и встроенным «помodoro»-таймером, LeaderTask с многоуровневыми проектами и голосовым вводом, SingularityApp с тайм-блокингом и трекером привычек, Shtab с детализированными отчетами по затраченному времени). Особое внимание уделено приложениям, адаптированным для людей с когнитивными особенностями и ограниченными возможностями здоровья (Structured с визуальной временной лентой и поддержкой VoiceOver, Choiceworks для создания визуальных расписаний, Avaz с модулями для структурирования деятельности, RocketTimer с крупными, хорошо читаемыми цифрами), что обеспечивает инклюзивность предлагаемого инструментария и его применимость для различных категорий обучающихся.

Также разработана и обоснована программа кейсов по развитию навыков краткой самопрезентации («питч в лифте»). В основу положена универсальная структура, включающая последовательные элементы: захват внимания (неожиданный вопрос, удивительный факт или короткая история), формулировка проблемы с акцентом на ее значимость для конкретного слушателя, представление решения с указанием выгод, а не характеристик, обозначение уникальности предложения, призыв к действию. Их содержательное наполнение дифференцировано для трех контекстов: собеседования с работодателем, презентации социального проекта потенциальному партнеру и знакомства на профессиональном мероприятии. Для каждого контекста определены ключевые невербальные аспекты коммуникации: устойчивая поза с расправленными плечами, зрительный контакт, естественная жестикуляция, темп речи и интонационное разнообразие. Для людей с ограниченными возможностями здоровья предложены альтернативные способы передачи уверенности и открытости: более выразительная мимика, тщательная

вербальная проработка содержания, использование доступных каналов коммуникации, что обеспечивает инклюзивность кейс-обучающего процесса.

Авторами статьи систематизирован и обоснован инструментарий для работы с резюме и CV. На основе анализа актуальных требований рынка труда и рекомендаций рекрутинговых агентств определены ключевые принципы составления конкурентоспособного документа: адаптация под конкретную позицию, включение измеримых достижений (рекрутеры отдают предпочтение резюме, содержащим не просто перечень обязанностей, а конкретные, измеримые результаты), использование ключевых слов для систематизированного отбора (ATS), учитывающих названия должностей, профессиональные навыки и релевантные термины из описания вакансии. Разработаны практические рекомендации по трансформации слабых формулировок в сильные (замена общих фраз на конкретные достижения с указанием количественных показателей), а также по учету предпочтений рекрутеров в отношении хронологического порядка описания опыта, формата файла для отправки, персонализации сопроводительного письма с указанием понимания ценностей компании и релевантного опыта с четкой мотивацией. В качестве инструментов для создания резюме отобраны платформы Canva, Visual CV и конструкторы на сайтах по поиску работы, позволяющие создавать как формальные, так и визуально привлекательные варианты с учетом специфики целевых работодателей.

Для практической реализации предложенных решений в образовательном процессе педагогического вуза предлагается определенная последовательность действий (адаптируемая под конкретные условия):

1. Провести входную оценку с использованием описанного выше комплекса методик (временная перспектива, локус контроля, прокрастинация, самооценка самопрезентации).
2. Сформировать учебные группы (по 10–15 человек), обеспечив разнородность по уровню исходных навыков для активизации взаимного обучения.
3. Реализовать тренинговые блоки в строгой логике: «планирование и тайм-менеджмент» (1–2 недели) → «самопрезентация» (3–4 недели) → «цифровое позиционирование и резюме» (5–6 недель), закрепляя каждый этап домашними рефлексивными заданиями.
4. Организовать итоговое мероприятие в формате «карьерного питчинга», где каждый студент представляет доработанное резюме и 60-секундное выступление перед панелью экспертов (преподаватели, представители центров карьеры, приглашенные работодатели).
5. Провести постанализ и сравнить результаты с исходными данными, используя непараметрические критерии для оценки значимости сдвигов.

Данный алгоритм может быть интегрирован в вариативную часть образовательных программ, а также использоваться центрами карьеры при организации внеучебной деятельности.

Обоснована также значимость цифрового следа и профессиональных сетей как элементов современной карьерной стратегии. В рамках подготовительной работы определены ключевые платформы для профессионального нетворкинга (TenChat, «Сетка», «Точка Нетворк», профильные сообщества «ВКонтакте»), а также принципы интеграции информации из резюме, портфолио и цифровых профилей в единую систему самопрезентации, что обеспечивает согласованность восприятия кандидата различными аудиториями.

Предполагается включение отобранных содержательных модулей в вариативную часть образовательных программ и последующая оценка динамики сформиро-

ванности ключевых компетенций: навыков тайм-менеджмента, способности к убедительной самопрезентации, уверенности в составлении конкурентоспособного резюме и готовности к проактивному позиционированию на рынке труда. Ожидается, что самостоятельное систематическое освоение предложенных инструментов будет способствовать повышению осознанности в распределении временного бюджета, снижению уровня прокрастинации, развитию способности к эффективной самопрезентации в различных профессиональных контекстах и переходу от пассивного ожидания карьерных возможностей к их активному конструированию. Внедрение разработанного инструментария создаст основу для осознанного выбора формы занятости, разработки долгосрочных карьерных планов и построения личного бренда – как в цифровой среде, так и в офлайн-коммуникациях, что является необходимым условием успешной профессиональной самореализации в условиях интеграционных процессов и трансформации рынка труда.

Заключение / Conclusion

Проведенное теоретико-прикладное исследование, выполненное в русле системного, аксиологического, деятельностного, средового и рефлексивно-деятельностного подходов, позволило обосновать и систематизировать инструментарий развития личной эффективности студентов педагогических вузов в условиях интеграционных процессов воссоединенных регионов. В отличие от фрагментарных разработок, существующих в настоящее время, предложенный подход представляет собой целостную, логически выстроенную систему, интегрирующую тайм-менеджмент, навыки самопрезентации и проактивное позиционирование с учетом специфики региона с высокой степенью неопределенности и незавершенной институциональной перестройкой.

Таким образом, цель исследования – теоретико-методологическое обоснование и отбор комплекса мер по развитию личной эффективности студентов педагогических вузов в условиях интеграционных процессов – достигнута в полном объеме. Все поставленные задачи решены: проведена систематизация теоретических подходов, выявлены структурные компоненты личной эффективности с учетом региональной специфики, разработаны содержательные блоки программы развития, определены психолого-педагогические условия их реализации, а также сформулированы адресные рекомендации для всех субъектов образовательного процесса. Предложенный инструментарий прошел содержательную апробацию на тестовой группе и готов к внедрению.

Теоретический анализ позволил выявить ключевые проблемные зоны в сформированности навыков самоорганизации у студентов: преобладание краткосрочной временной перспективы, трудности с приоритизацией, склонность к прокрастинации, дефицит навыков самопрезентации и адаптации резюме. В отличие от общих рекомендаций, распространенных в педагогической литературе, предложенный инструментарий носит конкретный, операционализируемый характер – от перечня цифровых приложений с указанием их функциональных возможностей до алгоритма трансформации слабых формулировок в резюме. Отобранные методы и средства прошли тестовую апробацию в условиях реального образовательного процесса и подтвердили свою состоятельность.

Впервые осуществлена систематизация и адаптация цифровых инструментов планирования для использования в педагогическом образовании. Для каждого инструмента определены его функциональные возможности и сферы применения, что позволяет студентам осознанно выбирать средства в соответствии с индивидуальными предпочтениями и когнитивными особенностями. Особое внимание уделено

приложениям, адаптированным для лиц с ограниченными возможностями здоровья, что расширяет доступность предлагаемого инструментария и его применимость для различных категорий обучающихся. Разработанный инструментарий включает программу кейсов по развитию навыков краткой самопрезентации, дифференцированную для трех ключевых контекстов (собеседование с работодателем, презентация социального проекта, знакомство на профессиональном мероприятии), что позволяет студентам адресно готовиться к различным коммуникативным ситуациям. Систематизированы принципы составления конкурентоспособного резюме и CV с учетом современных требований рынка труда. Обоснована значимость профессиональных сетей и интеграции цифрового следа в единую систему самопрезентации.

Практическая применимость полученных результатов определяется тем, что предложенные разработки могут быть непосредственно внедрены в образовательный процесс педагогических университетов – как в рамках отдельных дисциплин, так и в форме специализированных модулей. Сформулированные практические рекомендации создают основу для системной работы преподавателей, кураторов, центров карьеры и самих студентов по развитию личной эффективности будущих педагогов. Перспективы дальнейших исследований связаны с тестированием предложенного инструментария на расширенной выборке, оценкой его эффективности в различных региональных контекстах. Полученные результаты создают основу для дальнейших исследований в области развития личной эффективности студентов в условиях цифровой трансформации и неопределенности рынка труда, что подтверждает актуальность и практическую востребованность проведенной работы. Исследование выполнено в рамках государственного задания «Разработка модели построения жизненной перспективы студентами педагогических университетов воссоединенных регионов Российской Федерации» (№ 073-00108-26-01).

Ссылки на источники / References

1. Буриков А. В. Изучение уровня тайм-менеджмента и временной ориентации у курсантов-спортсменов // Международный научно-исследовательский журнал. – 2024. – № 3 (141). – DOI: 10.23670/IRJ.2024.141.3. – URL: <https://research-journal.org/archive/3-141-2024-march/10.23670/IRJ.2024.141.3>
2. Csernoch M., Biró P., Máth J., Abari K. Exploring Higher Education Competencies through Spreadsheet Self-Assessment and Time // Proceedings of the EuSpRIG 2024 Conference. – 2024. – DOI: 10.48550/arXiv.2409.12974. – URL: <https://arxiv.org/abs/2409.12974>
3. Patzak Á., Zhang X., Vytasek J. Boosting productivity and wellbeing through time management: evidence-based strategies for higher education and workforce development // Frontiers in Education. – 2025. – Vol. 10. – Article 1623228. – DOI: 10.3389/feduc.2025.1623228. – URL: <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2025.1623228/full>
4. Latos B., Buckhorst A., Kalantar P. et al. Time autonomy in personnel planning: Requirements and solution approaches in the context of intelligent scheduling from a holistic organizational perspective // Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. – 2024. – Vol. 78 (3). – P. 277–298. – DOI: 10.1007/s41449-024-00432-7.
5. Barbacari F., Gherciu D. The Power of Discipline and Time Management – Essential Pillars for a Successful Career // Simpozionul Științific al Tinerilor Cercetători. – 2025. – Vol. 2. – P. 76–78. – DOI: 10.53486/sstc2025.v2.17.
6. Szulc N. A. Boss level: how developing a video game during my PhD honed my leadership and time-management skills // Nature. – 2024. – DOI: 10.1038/d41586-024-03101-1. – URL: <https://www.nature.com/articles/d41586-024-03101-1>
7. Gül M., Golmohammadi H., Pashaie S., Tuncer M. Analyzing the Relationship Between Individual Time Management Skills and Business Attitude of Sports Science Students // Physical Culture and Sport. Studies and Research. – 2024. – Vol. 102. – P. 58–69. – DOI: 10.2478/pcssr-2024-0005.
8. Rezaiee M., Kareshki H. Empowering career pathways: integrating self-regulation strategies with career counseling practices // Frontiers in Education. – 2024. – Vol. 9. – Article 1422692. – DOI: 10.3389/feduc.2024.1422692. – URL: <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1422692/full>
9. Ainer C. D., Musa S. N. S., Hamzah S. R. et al. Attitude, Time Management Work-Life Balance and Career Choices: A Mediating Effect of Protean Career Attitude among Medical Students in Malaysia // International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. – 2024. – Vol. 14 (7). – DOI: 10.6007/ijarbss/v14-i7/22182. – URL: <https://hrmars.com/index.php/IJARBSS/article/view/22182/Attitude-Time-Management-Work-Life-Balance-and-Career-Choices-A-Mediating-Effect-of-Protean-Career-Attitude-among-Medical-Students-in-Malaysia>

10. Wilhelm F., Hirschi A., Schlapfer D. The multidimensional nature of career self-management behaviours and their relation to facets of employability // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2024. – Vol. 97 (1). – P. 342–375. – DOI: 10.1111/joop.12474.
11. Korkmaz O., Doğanülkü H. A., Bakioğlu F., Yalçın S. B. Development and Validation of the Online Proactive Career Behavior Scale // *Journal of Career Assessment*. – 2024. – DOI: 10.1177/10690727241265702. – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/10690727241265702>
12. Doğanülkü H. A., Kirdök O. Examining the Effectiveness of the Proactive Career Behaviours Development Programme // *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. – 2025. – Vol. 27. – P. 221–232. – DOI: 10.17556/erziefd.1576048.
13. Qalati S. A., Badwy H. E., El-Bardan M. F. Career Proactivity Unleashed: Charting the Path to Sustainable Success Through the Art of Self-Regulated Learning // *Journal of Employment Counseling*. – 2025. – Vol. 62. – P. 116–126. – DOI: 10.1002/joec.12244.
14. Bazine N., Fréour L. Is protean career orientation related to digital networking? The role of digital technology competencies // *Le travail humain*. – 2024. – Vol. 87 (1). – P. 1–24. – DOI: 10.3917/th.871.0001.
15. Yılmaz S. H., Dokuzoğlu G., Çevik A., Ceyhan S. Leisure time management mediates the relationship between job search anxiety and career planning // *Scientific Reports*. – 2026. – Vol. 16. – Article 11145. – DOI: 10.1038/s41598-026-41054-9. – URL: <https://www.nature.com/articles/s41598-026-41054-9>
16. Gao L., Zhang Y., Li X., Wang H. Career adaptability and graduates' mental health: the mediating role of occupational future time perspective in higher education in China // *BMC Psychology*. – 2025. – Vol. 13 (1). – Article 158. – DOI: 10.1186/s40359-025-02433-5. – URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-025-02433-5>
17. Ming H. Occupational future time perspective and employability: the role of decent work perceptions in Chinese college students // *Frontiers in Psychology*. – 2025. – Vol. 16. – Article 1712125. – DOI: 10.3389/fpsyg.2025.1712125. – URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1712125/full>
18. Gao Y.-J. Latent Time Perspective Profiles and Their Impact on Career Sustainability: A Person-Centered Approach // *SSRN*. – 2025. – DOI: 10.2139/ssrn.5418394. – URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5418394
19. Strauss K., Mell J. N., Anseel F. et al. Complementarity in Future Selves: How Networks of Future-Oriented Cognitive Representations Influence Individuals' Ability to Proactively and Adaptively Manage Their Career // *Organization Science*. – 2025. – DOI: 10.1287/orsc.2023.18204. – URL: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/orsc.2023.18204>
20. Zhang J., Chen G., Yu Q. et al. Longitudinal relations between future time perspective and academic engagement among Chinese college students: the mediating role of career adaptability // *Current Psychology*. – 2024. – P. 1–15. – DOI: 10.1007/s12144-024-06951-0.
21. Diaconu-Gherasim L. R., Țepordei A.-M., Labăr A. V. et al. University students' future time perspective and career adaptability: The mediating role of grit // *The Career Development Quarterly*. – 2024. – Vol. 72 (3). – P. 213–228. – DOI: 10.1002/cdq.12348.
22. Niken Ayu R. Optimization of Academic Outcomes and Talent Development: A Quantitative Analysis of Student Time Management Strategies and Challenges // *International Journal of Management Science and Information Technology*. – 2024. – Vol. 4 (2). – P. 527–534. – DOI: 10.35870/ijmsit.v4i2.3081.
23. Zhou Z., Chen R., Yan L., Zhong H. Design and Implementation of an Optimized Career Planning System for College Students Using a Hybrid Dijkstra-Genetic Algorithm // *Informatica*. – 2025. – Vol. 49 (12). – DOI: 10.31449/inf.v49i12.6951. – URL: <https://www.informatica.si/index.php/informatica/article/view/6951>
24. Kollia F.-M., Kossieri A.-E., Koutsouris D.-D. et al. A Systemic Model for Resilience and Time Management in Healthcare Academia: Application in a Dental University Setting // *Applied Sciences*. – 2024. – Vol. 14 (11). – P. 4918. – DOI: 10.3390/app14114918.
25. Lukashe M., Chigbu B. I., Umejesi I. Synchronous online learning and career readiness in higher education: student perceptions, challenges, and solutions // *Frontiers in Education*. – 2024. – Vol. 9. – Article 1449363. – DOI: 10.3389/feduc.2024.1449363. – URL: <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1449363/full>
26. Glick D. et al. Examining the effect of AI-powered virtual-human training on STEM majors' self-regulated learning behavior // *Frontiers in Education*. – 2024. – Vol. 9. – Article 1465207. – DOI: 10.3389/feduc.2024.1465207. – URL: https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1465207/full?trk=public_post_comment-text
27. Rachmawati D., Sahid S., Mahmud M. I. Empowering Futures: Career Readiness and the Tendency to Become Job Seekers and Job Creators among Undergraduate Students // *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*. – 2024. – Vol. 17 (4). – DOI: 10.7160/eriesj.2024.170403. – URL: <https://www.eriesjournal.com/index.php/eries/article/view/1316>
28. Widiawati N., Violinda Q., Nastiti P. R. Pengaruh Future Time Perspective, Career Adaptability Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Di Kota Semarang // *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia (JIBEKA)*. – 2025. – Vol. 4 (2). – DOI: 10.26877/jibeka.v4i2.1480. – URL: <https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka/article/view/1480>
29. Ulutaş E., Demirci İ., Yıldırım A., Şahin S. Exploring Student Pharmacists' Time Management and Career Planning Attitudes Through a Management Course: An Exploratory Sequential Mixed Methods Study // *Turkish Journal of Pharmaceutical Sciences*. – 2025. – Vol. 22 (4). – P. 294–304. – DOI: 10.4274/tjps.galenos.2025.57442.
30. Kumasey A. S., Delle E., Alfa A. A. et al. Career adaptability and entrepreneurial intentions: the role of future time perspective and promotion focus behavior // *Cogent Business & Management*. – 2024. – Vol. 11 (1). – Article 2370446. – DOI: 10.1080/23311975.2024.2370446. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2024.2370446>

1. Burikov, A. V. (2024). "Izuchenie urovnya tajm-menedzhmenta i vremennoj orientacii u kursantov-sportsmenov" [A Study of Time Management Levels and Time Orientation Among Cadet Athletes], *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal*, № 3 (141). DOI: 10.23670/IRJ.2024.141.3. Available at: <https://research-journal.org/archive/3-141-2024-march/10.23670/IRJ.2024.141.3> (in Russian).
2. Csernoch, M., Biró, P., Máth, J., & Abari, K. (2024). "Exploring Higher Education Competencies through Spreadsheet Self-Assessment and Time", *Proceedings of the EuSpRIG 2024 Conference*. DOI: 10.48550/arXiv.2409.12974. Available at: <https://arxiv.org/abs/2409.12974> (in English).
3. Patzak, Á., Zhang, X., & Vytasek, J. (2025). "Boosting productivity and wellbeing through time management: evidence-based strategies for higher education and workforce development", *Frontiers in Education*, vol. 10, article 1623228. DOI: 10.3389/feduc.2025.1623228. Available at: <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2025.1623228/full> (in English).
4. Latos, B., Buckhorst, A., Kalantar, P. et al. (2024). "Time autonomy in personnel planning: Requirements and solution approaches in the context of intelligent scheduling from a holistic organizational perspective", *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, vol. 78 (3), pp. 277–298. DOI: 10.1007/s41449-024-00432-7 (in English).
5. Barbacari, F., & Gherciu, D. (2025). "The Power of Discipline and Time Management – Essential Pillars for a Successful Career", *Simpozionul Științific al Tinerilor Cercetători*, vol. 2, pp. 76–78. DOI: 10.53486/sstc2025.v2.17 (in English).
6. Szulc, N. A. (2024). "Boss level: how developing a video game during my PhD honed my leadership and time-management skills", *Nature*. DOI: 10.1038/d41586-024-03101-1. Available at: <https://www.nature.com/articles/d41586-024-03101-1> (in English).
7. Gül, M., Golmohammadi, H., Pashaie, S., & Tuncer, M. (2024). "Analyzing the Relationship Between Individual Time Management Skills and Business Attitude of Sports Science Students", *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, vol. 102, pp. 58–69. DOI: 10.2478/pcssr-2024-0005 (in English).
8. Rezaiee, M., & Kareskhi, H. (2024). "Empowering career pathways: integrating self-regulation strategies with career counseling practices", *Frontiers in Education*, vol. 9, article 1422692. DOI: 10.3389/feduc.2024.1422692. Available at: <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1422692/full> (in English).
9. Ainer, C. D., Musa, S. N. S., Hamzah, S. R. et al. (2024). "Attitude, Time Management Work-Life Balance and Career Choices: A Mediating Effect of Protean Career Attitude among Medical Students in Malaysia", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 14 (7). DOI: 10.6007/ijarbss/v14-i7/22182. Available at: <https://hrmars.com/index.php/IJARBSS/article/view/22182/Attitude-Time-Management-Work-Life-Balance-and-Career-Choices-A-Mediating-Effect-of-Protean-Career-Attitude-among-Medical-Students-in-Malaysia> (in English).
10. Wilhelm, F., Hirschi, A., & Schlapfer, D. (2024). "The multidimensional nature of career self-management behaviours and their relation to facets of employability", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 97 (1), pp. 342–375. DOI: 10.1111/joop.12474 (in English).
11. Korkmaz, O., Doğanülkü, H. A., Bakioğlu, F., & Yalçın, S. B. (2024). "Development and Validation of the Online Proactive Career Behavior Scale", *Journal of Career Assessment*. DOI: 10.1177/10690727241265702. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/10690727241265702> (in English).
12. Doğanülkü, H. A., & Kirdök, O. (2025). "Examining the Effectiveness of the Proactive Career Behaviours Development Programme", *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, vol. 27, pp. 221–232. DOI: 10.17556/erziefd.1576048 (in English).
13. Qalati, S. A., Badwy, H. E., & El-Bardan, M. F. (2025). "Career Proactivity Unleashed: Charting the Path to Sustainable Success Through the art of Self-Regulated Learning", *Journal of Employment Counseling*, vol. 62, pp. 116–126. DOI: 10.1002/joec.12244 (in English).
14. Bazine, N., & Fréour, L. (2024). "Is protean career orientation related to digital networking? The role of digital technology competencies", *Le travail humain*, vol. 87 (1), pp. 1–24. DOI: 10.3917/th.871.0001 (in English).
15. Yilmaz, S. H., Dokuzoğlu, G., Çevik, A., & Ceyhun, S. (2026). "Leisure time management mediates the relationship between job search anxiety and career planning", *Scientific Reports*, vol. 16, article 11145. DOI: 10.1038/s41598-026-41054-9. Available at: <https://www.nature.com/articles/s41598-026-41054-9> (in English).
16. Gao, L., Zhang, Y., Li, X., & Wang, H. (2025). "Career adaptability and graduates' mental health: the mediating role of occupational future time perspective in higher education in China", *BMC Psychology*, vol. 13 (1), article 158. DOI: 10.1186/s40359-025-02433-5. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-025-02433-5> (in English).
17. Ming, H. (2025). "Occupational future time perspective and employability: the role of decent work perceptions in Chinese college students", *Frontiers in Psychology*, vol. 16, article 1712125. DOI: 10.3389/fpsyg.2025.1712125. Available at: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1712125/full> (in English).
18. Gao, Y.-J. (2025). "Latent Time Perspective Profiles and Their Impact on Career Sustainability: A Person-Centered Approach", *SSRN*. DOI: 10.2139/ssrn.5418394. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5418394 (in English).
19. Strauss, K., Mell, J. N., Anseel, F. et al. (2025). "Complementarity in Future Selves: How Networks of Future-Oriented Cognitive Representations Influence Individuals' Ability to Proactively and Adaptively Manage Their Career", *Organization Science*. DOI: 10.1287/orsc.2023.18204. Available at: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/orsc.2023.18204> (in English).

20. Zhang, J., Chen, G., Yu, Q. et al. (2024). "Longitudinal relations between future time perspective and academic engagement among Chinese college students: the mediating role of career adaptability", *Current Psychology*, pp. 1–15. DOI: 10.1007/s12144-024-06951-0 (in English).
21. Diaconu-Gherasim, L. R., Țepordei, A.-M., Labăr, A. V. et al. (2024). "University students' future time perspective and career adaptability: The mediating role of grit", *The Career Development Quarterly*, vol. 72 (3), pp. 213–228. DOI: 10.1002/cdq.12348 (in English).
22. Niken Ayu, R. (2024). "Optimization of Academic Outcomes and Talent Development: A Quantitative Analysis of Student Time Management Strategies and Challenges", *International Journal of Management Science and Information Technology*, vol. 4 (2), pp. 527–534. DOI: 10.35870/ijmsit.v4i2.3081 (in English).
23. Zhou, Z., Chen, R., Yan, L., & Zhong, H. (2025). "Design and Implementation of an Optimized Career Planning System for College Students Using a Hybrid Dijkstra-Genetic Algorithm", *Informatica*, vol. 49 (12). DOI: 10.31449/inf.v49i12.6951. Available at: <https://www.informatica.si/index.php/informatica/article/view/6951> (in English).
24. Kollia, F.-M., Kossieri, A.-E., Koutsouris, D.-D. et al. (2024). "A Systemic Model for Resilience and Time Management in Healthcare Academia: Application in a Dental University Setting", *Applied Sciences*, vol. 14 (11), pp. 4918. DOI: 10.3390/app14114918 (in English).
25. Lukashe, M., Chigbu, B. I., & Umejesi, I. (2024). "Synchronous online learning and career readiness in higher education: student perceptions, challenges, and solutions", *Frontiers in Education*, vol. 9, article 1449363. DOI: 10.3389/feduc.2024.1449363. Available at: <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1449363/full> (in English).
26. Glick, D. et al. (2024). "Examining the effect of AI-powered virtual-human training on STEM majors' self-regulated learning behavior", *Frontiers in Education*, vol. 9, article 1465207. DOI: 10.3389/feduc.2024.1465207. Available at: https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1465207/full?trk=public_post_comment-text (in English).
27. Rachmawati, D., Sahid, S., & Mahmud, M. I. (2024). "Empowering Futures: Career Readiness and the Tendency to Become Job Seekers and Job Creators among Undergraduate Students", *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, vol. 17 (4). DOI: 10.7160/eriesj.2024.170403. Available at: <https://www.eriesjournal.com/index.php/eries/article/view/1316> (in English).
28. Widiawati, N., Violinda, Q., & Nastiti, P. R. (2025). "Pengaruh Future Time Perspective, Career Adaptability Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Di Kota Semarang" [The Influence of Future Time Perspective, Career Adaptability, and Digital Literacy on the Work Readiness of Final-Year University Students in Semarang City], *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia (JIBEKA)*, vol. 4 (2). DOI: 10.26877/jibeka.v4i2.1480. Available at: <https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka/article/view/1480> (in Indonesian).
29. Ulutaş, E., Demirci, İ., Yıldırım, A., & Şahin, S. (2025). "Exploring Student Pharmacists' Time Management and Career Planning Attitudes Through a Management Course: An Exploratory Sequential Mixed Methods Study", *Turkish Journal of Pharmaceutical Sciences*, vol. 22 (4), pp. 294–304. DOI: 10.4274/tjps.galenos.2025.57442 (in English).
30. Kumasey, A. S., Delle, E., & Alfa, A. A. et al. (2024). "Career adaptability and entrepreneurial intentions: the role of future time perspective and promotion focus behavior", *Cogent Business & Management*, vol. 11 (1), article 2370446. DOI: 10.1080/23311975.2024.2370446. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2024.2370446> (in English).

Вклад авторов

Е. Ю. Лукьянова – разработка и систематизация инструментария развития личной эффективности студентов педагогических вузов, включая отбор и адаптацию цифровых планировщиков, обоснование программы тренингов по самопрезентации («питч в лифте»), систематизацию принципов составления конкурентоспособного резюме с учетом требований автоматизированных систем отбора, определение значимости профессиональных сетей и цифрового следа в формировании карьерных стратегий, а также формулирование практических рекомендаций для преподавателей, кураторов и центров карьеры по внедрению разработанного инструментария в образовательный процесс педагогических университетов.

Г. А. Попельчук – теоретическое обоснование психологических механизмов личной эффективности, включая анализ временной перспективы, локуса контроля, мотивации достижения и рефлексивной компетентности как детерминант профессионального самоопределения, выявление психологических барьеров (прокрастинация, тревожность, фаталистические установки) и ресурсов (рефлексивность, адаптивность, стрессоустойчивость), а также разработка рефлексивных практик и оценочных процедур для отслеживания динамики сформированных ключевых компетенций студентов.

Contribution of the authors

E. Yu. Lukyanova – development and systematization of tools for fostering personal effectiveness among students at pedagogical universities, including the selection and adaptation of digital planners; substantiation of a self-presentation training program ("elevator pitch"); systematization of principles for creating competitive resumes that meet the requirements of automated screening systems; evaluation of the significance of professional networks and digital footprints in shaping career strategies; and the formulation of practical recommendations for faculty, academic advisors, and career centers regarding the integration of these tools into the educational process at pedagogical universities.

G. A. Popelchuk – theoretical substantiation of the psychological mechanisms underlying personal effectiveness, including an analysis of time perspective, locus of control, achievement motivation, and reflective competence as determinants of professional self-determination; identification of psychological barriers (procrastination, anxiety, fatalistic attitudes) and resources (reflectivity, adaptability, stress resilience); and the development of reflective practices and assessment procedures to monitor the development of students' key competences.