

References

Aleksandrova, L.M. Creative individuality and individual style of the teacher's activity in modern pedagogy [Text] / L.M. Aleksandrova // Actual problems of pedagogy: materials V Intern. sci. Conf. (Chita, April 2014). – Chita: Publishing house The young scientist, 2014. – P. 1–2.

Article was received by the editorial office: 12.09.2018

ТУРЛУБАЕВА, Д.К.

ТВОРЧЕСКАЯ ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ УЧИТЕЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье характеризуется понятие «творческая индивидуальность учителя», раскрывается его значение в педагогической деятельности, влияние инновационной направленности в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: педагогическая деятельность, творческая индивидуальность учителя.

ТУРЛУБАЕВА, Д.К.

ОҚЫТУШЫНЫҢ КӘСІПТІК ҚЫЗМЕТІНІҢ ШЫҒАРМАШЫЛЫҚ ДАРАЛЫҒЫ

Мақалада «Оқытушының кәсіптік қызметінің шығармашылық даралығы» түсінігі сипатталады, оның педагогикалық қызметтегі маңызы, кәсіби іс-әрекеттегі инновациялық бағыттың әсері көрсетіледі.

Мақаланың мәнін ашатын сөздер: педагогикалық қызмет, мұғалімнің шығармашылық даралығы.

УДК 378.14

Танаева, З. Р.,

*доктор педагогических наук, доцент,
зав. кафедрой профессиональной подготовки
и управления в правоохранительной сфере
Южно-Уральского государственного университета
(национальный исследовательский университет)
г. Челябинск, Российская Федерация*

Смаглий, Т. И.,

*кандидат педагогических наук,
доцент кафедры психологии и дефектологии
КГПУ, г. Костанай, Казахстан*

Двуреченская, С.Г.,

*студентка КГПУ,
г. Костанай, Казахстан*

ВРЕМЕННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ КАРЬЕРНОГО УСПЕХА СПЕЦИАЛИСТА

Аннотация

Статья посвящена исследованию влияния временной компетентности на успешность карьеры специалиста. В ней уточняется определение понятия временной компетентности, раскрывается ее структура, дается характеристика компонентов. В статье представлены важные эмпирические данные, подтверждающие взаимосвязь временной компетентности и карьерного успеха специалистов.

Ключевые слова: временная компетентность, профессиональная деятельность, карьера, карьерный рост, карьерный успех, трудовая мотивация, успешность.

1. Введение

В настоящее время у специалистов наблюдается постоянное увеличение количества и объема решаемых задач, необходимость постоянно изыскивать резервы времени для осуществления проектов, позволяющих организации непрерывно развиваться. В связи с этим сотрудники многих организаций, как правило, работают со значительным превышением норм трудового законодательства о продолжительности рабочего времени. Помимо проблем с распределением функциональных обязанностей, данная ситуация часто связана с недостаточным умением специалиста расставлять приоритеты, планировать свою деятельность, распределять временные ресурсы. В этих условиях его способность к эффективному управлению временем становится одним из ключевых факторов успешности.

Идея управления или организации времени существует достаточно давно. Вопросы временной организации деятельности человека освещались в трудах Б.И. Цуканова (2000), Д.Г. Элькина (1962), в которых основное внимание уделялось изучению фактора времени. Отдельные аспекты личностной временной организации исследовались в работах К.А. Абульхановой-Славской (2011), Е.П. Белинской (2010), Т.Н. Березиной (1997), Е.И. Головахи и Н.А. Кроника (1984).

Однако, как особый компонент профессиональной управленческой деятельности организация времени выделилась в период становления научной организации труда, когда в западной практике появился термин «time management» (Л. Зайверт, 2007; С. Кови, 2005). По мере эволюции управленческой деятельности развивался и менялся характер и содержание навыков, обеспечивающих структурирование времени. К настоящему времени зарубежные исследователи (Г.А. Архангельский, 2005; С.С. Бехтерев, 2011; М. Кук, 2003; С. Прентис, 2007; М.А. Реунова, 2013; Б. Трейси, 2007; Д. Ягер, 2005) дополнили тайм-менеджмент новыми технологиями, разработали и использовали в практике «игровые» и творческие методы в их реализации.

Для обозначения способности к организации времени, наряду с понятием «тайм-менеджмент», в научной литературе используется термин «временная компетентность». Наиболее разработана тема временной компетентности такими авторами, как А.К. Болотова (1995), Л.П. Енькова (2011), О.В. Кузьмина (2012), И.А. Яксина (2005).

Среди казахстанских исследователей вопросам управления временем уделяется недостаточно внимания. На сегодня защищена лишь одна диссертация по проблемам тайм-менеджмент – это работа А. Т. Жаппар (2014), посвященная исследованию роли временной компетентности в структуре профессиональной компетентности менеджеров банка, ее связи с основными профессиональными качествами менеджеров.

Таким образом, анализ научной литературы показывает, что в настоящее время только ещё происходит процесс уточнения определения временной компетентности, выяснение ее роли в карьерном росте специалистов.

В ходе исследования нами было уточнено понятие «временная компетентность», которая рассматривается нами как интегральная характеристика личности, позволяющая структурировать и связывать в единые целые события настоящего, прошлого, будущего, управлять собой в различных временных режимах, через адекватное восприятие, рациональную организацию и использование времени.

При этом было выявлено, что компетентность во времени выступает в качестве ведущей составляющей регуляционных возможностей человека, определяющих его успешную карьеру, включенность в деятельность и является профессионально значимым качеством для специалистов многих профессий. В любой профессиональной деятельности присутствуют понятие срока, скорости, которые носят субъективно-объективный характер. Результаты временной компетентности проявляются в точности установления временных затрат на конкретный вид деятельности, в способности оптимального конструирования во временном пространстве программы достижения цели, в умении контролировать временной график выполнения работы.

2. Материалы и методы

Целью эмпирического исследования являлось изучение взаимосвязи между временной компетентностью специалиста и его успешностью в карьере. Исследование проводилось в три этапа.

На первом этапе определялась выборка по критерию успешности специалистов, а также изучались их представления о факторах, влияющих на карьерный успех. В качестве испытуемых на данном этапе приняли участие 126 сотрудников (менеджеров в возрасте от 25 до 35 лет) ТОО «Мегастрой-Север».

Для решения задач этого этапа использовались метод наблюдения, структурированное интервью, беседа, а также методика «Диагностика трудовой мотивации» Н.Н. Мельниковой и Д.М. Полева. По результатам диагностики была сделана выборка из 40 специалистов: 20 успешных и 20 неуспешных, которые приняли участие в исследовании на следующем этапе.

На втором этапе исследовался уровень временной компетентности успешных и неуспешных специалистов с помощью следующих методик:

- «Временная компетентность личности» О. В. Кузьминой;
- опросник «Оценка временной компетентности менеджеров» А. Жаппар.

На третьем этапе обрабатывались результаты, делались выводы. Статистическая обработка данных проводилась с использованием непараметрического критерия различий U-Манна-Уитни, t-критерия Стьюдента, вычисления коэффициента корреляции r Пирсона. При обработке данных была применена компьютерная программа SPSS Statistics 17.

3. Результаты и их обсуждение

В нашем исследовании, при определении степени успешности специалиста, мы руководствовались как объективными, так и субъективными критериями. В качестве объективных критериев определения успешности выступали: выполнение плана работы; количество контактов в клиентской базе; количество положительных и отрицательных отзывов о работе; корректность и аккуратность в работе с документами; своевременная отчетность. Данная информация была получена путем наблюдения, в ходе бесед с руководителями подразделений и самими испытуемыми. На основании ее анализа от общей выборки (126 человек) были выявлены три группы сотрудников: высокоуспешные (ВУ) – 47 человек (37,6%); среднеуспешные (СУ) – 48 человек (38,1%); низкоуспешные (НУ) – 31 человек (24,7%).

Группа среднеуспешных специалистов была исключена из дальнейшей обработки в связи с отсутствием ярко выраженной личной позиции испытуемых, а выборку составили 40 человек, которые были разделены на две группы. В первую группу вошли высокоуспешные сотрудники, которых мы в дальнейшем рассматриваем как успешных, а во вторую – низкоуспешные, которые определяются нами как неуспешные.

С целью выявления мотивации на карьерный рост у специалистов с разной успешностью профессиональной деятельности была проведена методика структуры трудовой мотивации Н.Н. Мельниковой и Д.М. Полева. Ее результаты представлены на рисунке 1.

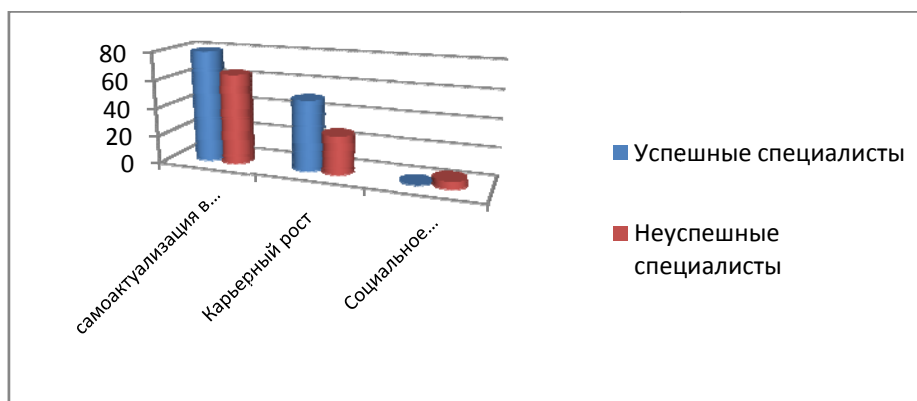


Рисунок 1 – Выбор специалистами ведущего мотива труда (методика Н.Н. Мельниковой и Д.М. Полева)

Качественный анализ результатов данной методики показал:

1. Для большинства успешных специалистов (79%) ведущим мотивом является «самоактуализация в профессии» (средний ранг – 1,8); ведущим данный мотив является и у 64% неуспешных специалистов (средний ранг – 2,3). Они так же ценят возможность в организации повышать свой профессиональный уровень. Сопоставление значений, которые специалисты приписывают самоактуализации в идеальной организации, со значениями, которыми они описывают реальные ситуации в их организации, позволяют нам предположить, что чем выше успешность, тем менее они удовлетворены качеством и возможностями профессионального роста в своей организации.

2. Мотив «карьерный рост» является ведущим у 50% успешных специалистов. Это же подтверждают результаты беседы с ними: они амбициозны, нацелены на дальнейший рост. Причем, большинство из них связывают это желание с некоторой отдаленной перспективой. Среди неуспешных специалистов мотив «карьерный рост» является ведущим только у 27%.

3. Меньше всего выборов в качестве ведущего мотива труда приходится на мотив «социальное благополучие». Причем, он не является ведущим ни для одного успешного специалиста, среди неуспешных специалистов его назвали в качестве ведущего только 5%. В процессе беседы специалисты-менеджеры объясняли это тем, что они не нуждаются во внешней социальной заботе, в том числе и от организации, в которой работают. Они больше привыкли полагаться на себя.

Таким образом, анализ результатов методики структуры трудовой мотивации свидетельствует, что успешные специалисты больше ориентированы на карьерный рост, чем неуспешные.

Далее с помощью структурированного интервью мы выявляли представления респондентов о факторах, влияющих на карьерный успех. Анализ полученных материалов показал, что только 21% специалистов назвали составляющие временной компетентности в качестве отдельной группы навыков и умений, важных для профессиональной успешности, как показано на рисунке 2.

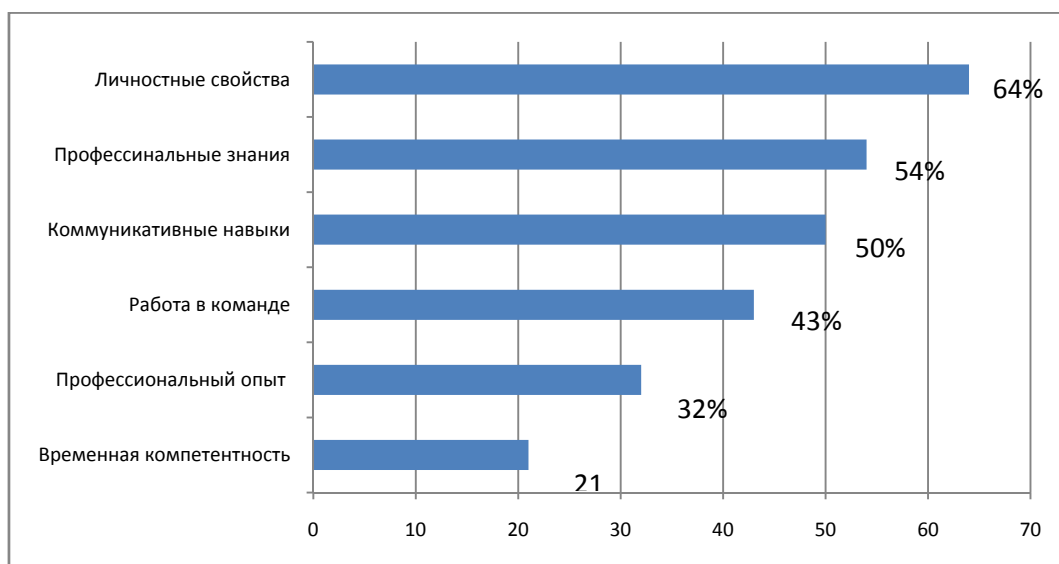


Рисунок 2 – Перечень условий, по мнению специалистов, обеспечивающих их профессиональную успешность (в %)

Вместе с тем, на дополнительный вопрос о том, какое значение для работы менеджера имеет временная компетентность, 98% поставили ее в один ряд с другими важнейшими условиями.

На втором этапе эмпирического исследования нами были проведены методики, направленные на изучение временной компетентности. Основной была методика «Временная

компетентность личности» О. В. Кузьминой. Результаты статистически значимых различий выраженности в проявлении компонентов временной компетентности у специалистов с различным уровнем успешности представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели статистических различий, проявляющихся в выраженности компонентов временной компетентности у специалистов с разным уровнем успешности

Временная компетентность		Значение среднего ранга выраженности временной компетентности у специалистов		U - Манна-Уитни	P – значимость
Компоненты	Показатели	Группа (ВУ)	Группа (НУ)		
Ценностный	Активность времени	54,1	46,6	917,5	0,22
	Эмоциональность времени	55,8	42,4	795,5	0,02
	Величина времени	54,2	46,5	912	0,21
	Структурированность времени	51,7	52,7	1053	0,87
	Ощущаемость времени	51,0	54,5	1000,5	0,55
Мотивационный	Направленность на выполнение к сроку	58,7	35,1	580,5	0,001
	Стремление к упорядочиванию во времени	57,6	37,8	661	0,002
Рефлексивный	Контроль времени	47,49	63,52	739	0,014
Познавательный	Интуитивная организация времени	48,23	61,62	794	0,04
	Технологичность организации времени	57,07	39,05	697,5	0,006
Операционально технологический	Режим временной неопределенности	52,70	50,21	1021	0,702
	Режим оптимальной заданности	53,67	47,74	949,5	0,364
	Режим временного дефицита	53,04	49,34	996	0,572

Анализ свидетельствует, что у специалистов с высоким уровнем успешности в меньшей степени проявляются организационные дезорганизаторы времени, чем у работников с низким уровнем успешности ($U=182$, при $p=0,046$). Высокоуспешные специалисты достаточно умело устанавливают очередность дел во времени, могут длительное время сосредоточено работать над одной проблемой. Откладывание дел «на потом» для них практически несвойственно. Эмоциональная напряженность, проявляющаяся в чувстве ограниченности, острой нехватке времени, постоянной спешке в большей степени характерна для специалистов с низким уровнем успешности ($U=177$, при $p=0,036$).

Сотрудники с высоким уровнем успешности чаще осуществляют разного рода коррекционные мероприятия, связанные с преодолением препятствий при достижении цели ($U=185$, при $p=0,049$). Они легче переносят изменения условий жизнедеятельности, лучше приспосабливаются, чем специалисты с низким уровнем успешности. Можно отметить, что для низкоуспешных специалистов предпочтительней работать в режиме точной внешней

временной заданности. Они, в отличие от специалистов с высоким уровнем успешности, не хотят самостоятельно планировать свое время, изменять ритм и скорость работы ($U=179$, при $p=0,03$).

Специалисты с низким уровнем успешности чаще, чем высокоуровневые специалисты обращены в свое прошлое ($U=167,5$, при $p=0,022$). Они вспоминают приятные для себя ситуации и события, эпизоды из прошлого переносят в настоящее.

Затем нами был проведен опросник «Оценка временной компетентности менеджеров» А. Жаппар. Его результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Оценка сформированности компонентов временной компетентности успешных и низкоуспешных специалистов по методике А. Жаппар (%)

Показатель временной компетентности	Уровень сформированности							
	Нулевой		Неактуальный		Актуально формирующий		Актуально-устойчивый	
	Успеш.	Неуспеш.	Успеш.	Неуспеш.	Успеш.	Неуспеш.	Успеш.	Неуспеш.
Порядок на рабочем месте		10.5	31.6	31.6	6.7	5.3	93.3	52.6
Планирование				22.2	20	50	80	27.8
Растановка приоритетов					33.3	50	66.7	20
Управление вниманием				33.3	40	66.7	60	
Целеполагание				23.1	46.7	53.8	53.3	
Своевременность				25	53.3	50	46.7	25
Измеряемость			6.7	30	40	50	53.3	20
Материализация		7.6	6.7	46.2	46.7		46.6	46.2
Управление работоспособностью	6.7	9.1	33.3	45.5	40	36.4	20	9.1
Технологии	33.3		53.3	75	13.4	25		

Распределение результатов всех шкал по выделенным уровням показывает, что наиболее устойчивыми у успешных специалистов являются навыки, связанные с содержанием рабочего места в порядке, планированием, умением расставлять приоритеты и управлять своим вниманием, которые значительное большинство специалистов используют ежедневно и охарактеризовали как устойчивую привычку (93,3%, 66,7% и 60% соответственно). Значительной частью успешных специалистов как неактуальные оцениваются компоненты, обеспечивающие использование технологий (53,3%), управление работоспособностью (33,3%). Для небольшой части респондентов неактуальными являются измеримость (6,7%) и материализация (6,7%). Два компонента, в отношении которых успешные специалисты демонстрируют неуверенность и незаинтересованность, – это владение технологиями (отметили как нулевой 33,3%) и управление работоспособностью (отметили как нулевой 6,7%).

Таким образом, в своей профессиональной деятельности успешные специалисты в большей степени опираются на компоненты, обеспечивающие ее динамику и направленность (планирование, растановка приоритетов, целеориентированность) и обозначенные А. Жаппар как процессуальные. Использование процессуальных компонентов позволяет успешным

специалистам эффективно и в срок решать управленческие задачи. Кроме того, такая процедура, как планирование прописана в их функциональных обязанностях, эти и смежные навыки рассматриваются ими как неотъемлемая составляющая профессиональной компетентности.

Для низкоуспешных специалистов актуальными и используемыми чаще всего являются инструментальные компоненты: порядок на рабочем месте (52,6%) и материализация (46,2%). Актуальными, но не всегда используемыми, чаще выступают из процессуальных компонентов: планирование (50%), своевременность (50%), целеориентированность (53,8%), расстановка приоритетов (50%); из инструментальных компонентов – управление вниманием (66,7%), измеримость (50%). Другие инструментальные компоненты воспринимаются чаще как неактуальные – владение технологиями (75%), управление работоспособностью (45,5%). Нулевой уровень отмечается в отношении инструментальных компонентов: порядок на рабочем месте (10,5%), управление работоспособностью (9,1%) и материализация (7,7%).

Сравнение выборок с использованием t-критерия Стьюдента показало наличие статистически значимых различий между результатами успешных и неуспешных специалистов. Различия присутствуют в средних оценках по всем выделенным шкалам временной компетентности, но наиболее заметные выявлены при сравнении оценок по шкалам: «Управление вниманием» ($t=-7,3$, $p < 0,05$), «Расстановка приоритетов» ($t=-5,7$, $p < 0,05$), «Управление работоспособностью» ($t=-4,7$, $p < 0,05$), «Планирование» ($t=-4,0$, $p < 0,05$). Эти данные подтверждают выводы о том, что успешные специалисты выше оценивают свою временную компетентность в целом и больше значения придают ее как процессуальным, так и инструментальным компонентам.

4. Выводы.

Обобщая полученные результаты, можно сделать следующие выводы:

1. Значимыми факторами самореализации личности в карьере выступают временные детерминанты. Временная компетентность и целеполагание в постановке и реализации стратегий жизни является показателем успешной карьеры.

2. По итогам анализа корреляции отдельных показателей временных представлений можно говорить о положительной связи между успешным построением карьеры и развитием временной компетентности.

3. Низкие показатели временной компетентности являются барьером в направленности к карьерному успеху. Поэтому необходимо разработать программу тренингов временной компетентности, направленных на выбор рациональных стратегий карьерного роста.

На основе полученных в исследовании результатов были разработаны практические рекомендации и Программа тренингов тайм-менеджмента по развитию временной компетентности и целеполагания, развивающие способность к рациональному построению временных перспектив будущей успешной деятельности.

Список литературы.

Жаппар, А. Т. Временная компетентность в профессиональной деятельности банковского менеджера [Текст]: автореф. дис. канд. психол. наук / А. Т. Жаппар. – Санкт-Петербург, 2014. – 23 с.

Абульханова-Славская, К.А. Личностная организация времени жизни [Текст] / К.А. Абульханова-Славская // Мир психологии. – 2011. – № 3 (67). – С. 93–104.

Архангельский, Г.А. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы [Текст] / Г.А. Архангельский. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 448 с.

Белинская, Е.П. Временные аспекты Я-концепции и идентичности [Текст] / Е.П. Белинская // Мир психологии. 2010. – №3. – 141 с.

Березина, Т.Н. Неосознаваемые особенности личностной организации времени [Текст]: Дис... канд. психол. наук / Т.Н. Березина. – М., 1997. – 166 с.

Бехтерев, С. С. Майнд-менеджмент. Решение бизнес-задач с помощью интеллект-карт [Текст] / С.С. Бехтерев. – М.: Альпина Паблицер, 2011. – 312 с.

- Болотова, А. К. Психология временной организации деятельности личности [Текст]: автореф. ... дис. д-ра психол. наук. / А. К. Болотова. – М., 1995. – 52 с.
- Головаха, Е.И., Кроник, А.А. Психологическое время личности [Текст] / Е.И. Головаха, А.А. Кроник. – Киев: Наукова думка, 1984. – 208 с.
- Енькова, Л.П. Временная компетентность у студентов вуза [Текст] / Л.П. Енькова // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 2(5). – С. 85–87.
- Зайверт, Л. Если спешишь не торопись: новый тайм-менеджмент в ускорившемся мире. Семь шагов к эффективности и независимости в использовании времени [Текст] / Л. Зайверт. – М.: АСТ, 2007. – 255 с.
- Кови, С. Семь навыков высокоэффективных людей [Текст] / С. Кови. – М.: Омега-Л, 2005. – 114 с.
- Кузьмина, О.В. Персональный тайм-менеджмент: развитие временной компетентности личности [Текст] / О.В. Кузьмина / УрГИ, ИСЭР. – Екатеринбург: УрГИ, 2012. – 240 с.
- Кук, М. Эффективный тайм-менеджмент: Как рационально спланировать свое рабочее и свободное время [Текст] / Маршал Кук. – Пер. с англ. К. Давыдовой. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 336 с.
- Прентис, С. Интегрированный тайм-менеджмент [Текст] / С. Прентис. – М.: Добрая книга, 2007. – 145 с.
- Реунова, М.А. Тайм-менеджмент студента университета: учебное пособие [Текст] / М.А. Реунова. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2013. – 102 с.
- Трейси, Б. Результативный тайм-менеджмент: эффективная методика управления собственным временем [Текст] / Брайан Трейси, пер. с англ. – М.: СмартБук, 2007. – 79 с.
- Цуканов, Б. И. Время в психике человека [Текст] / Б. И. Цуканов. – Одесса: Астропринт, 2000. – 126 с.
- Элькин, Д. Г. Восприятие времени [Текст] / Д. Г. Элькин. – М., Изд-во АПН РСФСР, 1962. – 312 с.
- Ягер, Д. Творческое управление временем в новом веке [Текст] / Д. Ягер. – 5-ое изд. М.: Альпина-паблишер, 2005. – 174 с.
- Яксина, И. А. Временная компетентность в структуре межличностного взаимодействия [Текст]: дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2005. – 23 с.

Материал поступил в редакцию: 13.09.2018

ТАНАЕВА, З. Р., СМАГЛИЙ, Т. И., ДВУРЕЧЕНСКАЯ, С. Г.

УАҚЫТША ҚҰЗЫРЕТТІЛІК МАМАННЫҢ МАНСАПТЫҚ ЖЕТІСТІГІНІҢ ШАРТЫ РЕТІНДЕ

Мақалада уақытша құзыреттіліктің маманның мансаптық жетістігіне тигізетін әсерін зерттеуге арналған. Сонымен қатар уақытша құзыреттілік тұжырымдамасын айқындайды, оның құрылымын ашып, компоненттерін сипаттайды. Мақалада уақытша құзыреттілік және мамандардың мансаптық жетістіктерінің өзара байланысын растайтын маңызды эмпирикалық деректер келтірілген.

Мақаланың мәнін ашатын сөздер: уақытша құзыреттілік, кәсіби қызмет, мансап, мансаптық өсу, мансаптық жетістік, жұмыс мотивациясы, табысқа жету.

TANAIEVA, Z.R., SMAGLIY, T. I., DVURECHENSKAYA, S. G.

TEMPORARY COMPETENCE AS A CONDITION OF CAREER SUCCESS OF SPECIALIST

The article is devoted to the study of the influence of temporal competence on the success of a specialist's career. It clarifies the definition of the concept of temporal competence, reveals its structure and describes its components. The article presents important empirical data confirming the relationship of temporal competence and career success of specialists.

Key words: time competence, professional activity, career, career growth, career success, work motivation, success.