

Портнова Д. С.

*аспирант, МГУ им. М.В. Ломоносова,
факультет психологии,
кафедра «Психология труда и инженерная психология»
e-mail: maltaneba@gmail.com*

Временная компетентность личности как фактор успешности в предпринимательстве и иных видах профессиональной деятельности

В статье рассматриваются основные подходы к рассмотрению временной компетентности личности и ее ключевые компоненты с позиций различных психологических концепций. Выделенные конструкты соотносятся с предпринимательской и иными видами профессиональной деятельности как факторы, потенциально связанные с успешностью их осуществления.

Ключевые слова: *временная компетентность личности, темпоральный интеллект, временной горизонт, психология предпринимательства, тайм-менеджмент.*

Portnova D. S.

*Postgraduate student, Lomonosov Moscow State University,
Faculty of Psychology, Department of Work Psychology
and Engineering Psychology*

Temporal competence of personality as a success factor in entrepreneurship and other professional activities

The article deals with the main scientific approaches to temporary competence of personality and its key components from the viewpoint of various psychological concepts. All these constructs are brought into correlation with effectiveness of business and other professional activities as potential success factors.

Keywords: *temporal competence of personality, temporal intelligence, time horizon, psychology of business, time-management.*

Термин «временная компетентность» был введен в понятийный аппарат психологической науки Э. Шостромом, в понимании которого она выступала специфическим механизмом саморегуляции, направленным в будущее и оказывающим субъекту помощь в планировании, или личностной чертой, определяющейся высоким уровнем самосоз-

нения и критического отношения к себе¹. Впоследствии данный конструкт претерпел множество трансформаций, однако процесс его уточнения и конкретизации продолжается до сих пор.

С одной стороны, сейчас принято относить этот конструкт к концептуальным мета-компетентным способностям, предполагающим высокую долю ответственности за самостоятельную организацию работы и «learning to learn»². Другой подход сосредоточен на выражении во взаимодействии со временем общей компетентности, представленной в единстве когнитивной, аффективной и волевой сфер³. Еще один взгляд на проблему подразумевает включенность временной компетентности как отдельной составляющей в коммуникативную компетентность профессионала, которая, в свою очередь, рядоположена со специальной (профессионально-предметной), социально-психологической и методической⁴.

Конкретные определения временной компетентности апеллируют практически ко всем перечисленным аспектам. На первый план выходит как способность адекватно оценивать единицы времени, строить временные лимиты общения, понимать временной контекст взаимодействия⁵, так и расставлять приоритеты в плане личных целей, согласовывать их с другими людьми, проявлять волю и самоконтроль, планировать время в письменном виде и адекватно распределять его между работой и отдыхом⁶.

Учитывая острую дискуссионность содержания терминов «компетентность» и «компетенция», приходится специально отметить, что последний сейчас фактически занял место родового сверхпонятия, которое обозначает одновременно и ЗУНы (знания, умения, навыки), и способности, и свойства характера, и мотивационные черты лично-

¹ Shostrom, E. Personal orientation inventory. – 2012. – San Diego. – CA: Edits.

² Енькова Е.П. Временная компетентность у студентов вуза // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – № 2. – С. 85–87.

³ Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования // Под ред. Н.В. Немовой. – М., 2004.

⁴ Токарева О.О. Временная компетентность как составляющая профессиональной компетентности будущего бакалавра гуманитарных специальностей // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2012. – № 1. – С. 121–136.

⁵ Болотова А.К. Психология организации времени: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности «Психология» // Гос. ун-т «Выш. шк. Экономики». – М.: Аспект Пресс, 2006.

⁶ Калинин С.И. Тайм-менеджмент: практикум по управлению временем. – СПб.: Речь, 2006.

сти, важные для определенного вида деятельности (ПВК – профессионально-важные качества). Та реальность, которая стоит за обоими этими понятиями, позволяет различать работников по уровню мастерства, поэтому можно вполне справедливо утверждать, что удовлетворительный уровень выполнения задач и общее соответствие заданному стандарту обеспечивается наличием компетенций, в то время как лучшие (или «превосходные») достижения являются выражением компетентности как субъективной – в противоположность позиционной – характеристики.

Какие ПВК востребованы в предпринимательстве? Согласно результатам многочисленных исследований, это высокая мотивация достижения (Д. МакКлелланд), внутренний локус контроля (Д. Миллер), склонность к умеренному риску (Р. Брокхаус), амбициозность, самостоятельность и стремление к финансовой независимости (А.Л. Журавлев, В.П. Позняков). Если же говорить о ЗУН, то предпринимателю необходимы деловая смекалка и юридические знания, наличие которых наравне с иными собственно индивидуально-психологическими особенностями оказывается устойчиво связано с успешностью в предпринимательстве⁷.

С точки зрения исследователей в области психологии предпринимательства, этот тип деятельности характеризуется, в первую очередь, постоянным превращением новых идей и изобретений в успешные инновации, необходимостью нарушения равновесного состояния в экономике за счет разрешения ее многочисленных противоречий, ведением жесткой конкурентной борьбы и поиском новых возможностей получить прибыль (по Й. Шумпетеру, Ф. фон Хайеку и П. Друкеру). Здесь психологические особенности тесно соседствуют с экономическим измерением и являются фактически неотделимыми от него.

Временная компетентность в целом может считаться понятием высокого уровня обобщения по отношению к другим понятиям, связанным с успешной временной организацией предпринимательской и иных видов профессиональной деятельности. Судить о ее наличии можно по результатам труда – эффективному и своевременному решению соответствующих задач, имея при этом возможность отделить ее от некомпетентности и сверхкомпетентности в соответствии с требованиями, которые предъявляются к предпринимателю в части, например, соблюдения сроков, скорости работы или дальности планирования.

⁷ Алтухов В.В. Поддержка самозанятости: как оценить потенциал предпринимателя? // Служба занятости. – 2012. – № 4. – С. 64–69.

В общей психологии существует несколько универсальных типологий людей, описывающих особенности их взаимодействия со временем, которые могут быть экстраполированы практически на любую разновидность их активности — как деловой, так и неделовой. Например, Б.И. Цуканов характеризует так называемые t-типы (tau-типы) в качестве психологических констант, влияющих на темпоральное восприятие действительности: это «спешащий», «точный», «медлительный» и «равновесный» типы, прямо зависящие от темперамента и физиологических особенностей субъекта⁸. Его предшественник Д.Г. Элькин в рамках собственной типологии на схожих основаниях выделял лишь два вида людей: тех, для которых время течет медленно, и тех, для кого время течет быстро, то есть систематически переоценивающих и недооценивающих некоторые интервалы времени с помощью тех или иных органов чувств⁹.

Близко к ним примыкает и типология В.И. Ковалева, в работах которого отмечено, что регуляция времени осуществляется неодинаково в зависимости от параметров активности субъекта и способов ее реализации (то есть тоже, в сущности, его темпераментальных характеристик), и может быть подразделена на такие типы, как «стихийно-обыденный», «функционально-действенный», «созерцательно-продолженный» и «созидательно-преобразующий». Они отличаются по степени зависимости от событий и обстоятельств жизни, избирательности в отношении них, пассивности или активности в организации времени жизни¹⁰.

Очевидно, что представленные типы указывают на расширительное толкование временной компетентности и уводят ее за рамки предпринимательской и даже собственно профессиональной деятельности (как и соображений о ее успешности), позволяя говорить об индивидуальных особенностях временной организации в контексте всей жизни человека. Это весьма характерно для большинства теоретических моделей, относимых к концепциям временной компетентности, и может считаться магистральной линией для многих исследований в данном русле.

Что касается собственно профессиональной деятельности, то при опоре на временные факторы различных ее видов, а также на режимы ее выполнения Л.Ю. Кублицкене выделила шесть более или менее адаптивных типа организации времени, среди которых «оптимальный»,

⁸ Цуканов Б.И. *Время в психике человека*. — Одесса: АстроПринт, 2000.

⁹ Элькин Д.Г. *Восприятие времени*. — М.: АПН РСФСР, 1962.

¹⁰ Ковалев В.И. *Особенности личностной организации времени жизни // Гуманистические проблемы психологической теории*. — М., 1995.

«спокойный» и «исполнительный» представляют полюс позитивных и относительно успешных, а «дефицитный», «тревожный» и «неоптимальный» связаны с многочисленными трудностями и конфликтами в переживании времени¹¹.

Единственная целостная структурно-функциональная модель временной компетентности на данный момент представлена в работах О.В. Кузьминой, где обоснованы уровни ее проявления (осознание и практическая организация), структурные компоненты (ценностно-смысловой, мотивационный, познавательный, операционально-технологический и рефлексивный), показатели сформированности и критерии их оценки. В ходе исследований автором выделены четыре группы людей, различающихся по уровню осознания необходимости организации времени и мотивационной направленности на выполнение работы к сроку¹².

Примечательно также, что компоненты временной компетентности, описываемые в терминах наблюдаемого поведения, практически отсутствуют в общедоступных библиотеках (или словарях) компетенций, используемых в практике оценки персонала по всему миру с целью прогноза потенциальной успешности кандидатов в различных видах профессиональной деятельности — в том числе и в предпринимательстве. Исключение составляет лишь компетенция Инициатива (другие названия — Склонность к действию, Решительность, Стратегическая ориентация на будущее, Использование возможностей, Проактивность), основная шкала которой «описывает временные интервалы, начиная от завершения решений, принятых в прошлом (настойчивость или целеустремленность), и заканчивая теперешними действиями в отношении проблем или возможностей, которые не будут полностью реализованы в ближайшие годы»¹³.

Авторы подчеркивают, что Инициатива не предполагает заблаговременного планирования повседневных дел, зато затрагивает размышления о будущем, представляющие собой не только и не столько поверхностное признание грядущих проблем или возможностей, но и знаменующие готовность предпринимать соответствующие действия.

¹¹ Кублицкене Л. Ю. Организация времени личностью как показатель ее активности // Гуманистические проблемы психологической теории. — М.: Наука, 1995.

¹² Кузьмина О.В. Структурно-функциональная модель временной компетентности личности // В мире научных открытий. — 2011. — № 9.3. — С. 977–993.

¹³ Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе / Пер. с англ. — М: НИРО, 2005. — С. 31.

Уровни шкалы (поведенческие индикаторы) варьируют от «Думает только о прошлом» и «Обращается к текущим возможностям или проблемам» до «Действует заблаговременно на срок до 2 месяцев/от 3 до 12 месяцев/1–2 года/2–5 лет/5–10 лет/более 10 лет». Постулируется, что лучшие сотрудники оперируют более протяженными временными отрезками, нежели их менее успешные коллеги на аналогичных позициях. Одновременно Инициатива поддерживает проявление множества других компетенций, уже не связанных с временной организацией деятельности напрямую — в числе них находятся такие компетенции, как Ориентация на достижение, Воздействие и Оказание влияния, Построение отношений, Техническая экспертиза, Ориентация на обслуживание клиентов, Развитие других и Командное лидерство.

Указание на оперирование длительными временными интервалами в рамках компетенции Инициатива у Л.М. Спенсера и С.М. Спенсера демонстрирует замечательное сходство с концепцией временных горизонтов Э. Жака¹⁴. Согласно наблюдениям последнего, так называемый «дискреционный временной горизонт» отличается от человека к человеку (или от субъекта труда к субъекту труда) и характеризует максимально возможную длительность задачи, с которой тот в состоянии справиться эффективно. Одновременно каждой задаче, решаемой в профессиональном контексте, соответствует индивидуальная длительность решения: от нескольких секунд, если речь идет о работе на конвейере и о выполнении простых алгоритмизированных действий, до нескольких месяцев или даже лет, если говорить о труде руководителей среднего и высшего звена, а также предпринимателей. Это соответствует политике большинства компаний, планирующих свою деятельность на квартал, на полгода, на 1 год, на 3 года и так далее, причем каждый из указанных временных интервалов подразумевает достижение неодинаковых — хотя бы по формулировке, но и по содержанию тоже — целей.

По Э. Жаку, «дискреционный временной горизонт» почти не поддается упражнению или тренировке, поэтому в ходе профессиональной деятельности меняется лишь незначительно — в заданном диапазоне значений. Идеальная ситуация — как для сотрудников, так и для организации — складывается в том случае, если каждый из работников находится на должности с тем временным горизонтом, который является для него субъективно наиболее комфортным. На уровне ги-

¹⁴ Jaques, E. Requisite Organisation. A Total System for Effective Managerial Organization and Managerial Leadership for the 21st Century. Cason Hall & Co, 1988.

потезы можно предположить, что предприниматели изначально (на старте предпринимательской карьеры) обладают более протяженными временными горизонтами, нежели те, кто так никогда и не вовлекается в предпринимательскую деятельность. Однако это предположение, безусловно, нуждается в эмпирической проверке и не претендует на истинность даже *ad hoc*.

Вообще, когда речь идет о «времени лидера», востребованными оказываются также и представления о «темпоральном интеллекте»¹⁵. Это понятие характеризуется высокой степенью абстрактности наравне с представлениями о временной компетентности, представляет собой целостную модель, применяется в отношении корпоративных лидеров и призвано объединить те аспекты временной организации, которые более всего связаны с менеджментом, при этом к труду исполнителей концепция темпорального интеллекта оказывается фактически неприложима. Данная модель включает в себя такие компоненты, как, например, «координация», «темпоральная глубина», «прерывания в процессе работы», «временные буферы», «распределение времени», «качество в ущерб скорости», «качество в сочетании со скоростью», «временные границы между работой и нерабочими делами», «автономность», «безвременность». Предполагается, что в работе руководителя (лидера) все они представлены обособленно и наполнены неким специфическим содержанием на уровне реально осуществляемой им деятельности.

Прикладные разработки в области организационного и индивидуального тайм-менеджмента задают особое поле для анализа указанных проблем. Наличие или отсутствие временной компетентности может определяться в том числе через эффективность совладания с дезорганизаторами времени (или «хронофагами»)¹⁶. Вообще же практика тайм-менеджмента содержит целый спектр универсальных принципов и рекомендаций относительно обретения статуса компетентного во времени человека. Повсеместно акцентируется значимость измеримости поставленных целей, то есть возможности их перевода в конкретные численные показатели. Большое уважение завоевал экономический принцип В. Парето, согласно которому 80% затраченно-

¹⁵ Doyle, A. Temporal Intelligence in Leadership: The Conceptualisation and Evaluation of Temporal Individual Differences among Leaders. – 2012. – PhD thesis, University of Worcester.

¹⁶ Резник С.Д., Соколов С.Н., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации. – М.: Инфра-М, 2003.

го времени обеспечивают 20% результата, а 20% затраченных усилий организуют 80% успеха.

К нему тесно примыкают принципы приоритетности Д. Эйзенхауэра, согласно которым, во-первых, все задачи могут быть подразделены на срочные и важные, имеющие различный удельный вес с точки зрения «стоимости» результата, во-вторых, должны рассматриваться в соответствующих координатах и занимать различное время на решение в течение дня. «Анализ АБВ» предполагает присвоение каждой задаче определенного ранга (срочной и важной, срочной и неважной и т.д.) и рефлексию необходимости внести в ее решение некоторый «временной вклад»; этот список может быть продолжен¹⁷.

Таким образом, временная компетентность и различные ее компоненты, рассмотренные с позиций современных психологических концепций (как отечественных, так и зарубежных), позволяют говорить о наличии большого количества факторов, связанных с временной организацией профессиональной деятельности, которые по праву могут считаться связанными (или, в ряде случаев, полагаться таковыми на уровне рабочих гипотез) с успешностью в предпринимательстве и иных видах профессиональной деятельности.

Используемые источники

1. Алтухов В.В. Поддержка самозанятости: как оценить потенциал предпринимателя? // Служба занятости. – 2012. – № 4. – С. 64–69.
2. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования // Под ред. Н.В. Немовой. – М., 2004.
3. Болотова А.К. Психология организации времени: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности «Психология» // Гос. ун-т «Высш. шк. Экономики». – М.: Аспект Пресс, 2006.
4. Енькова Е.П. Временная компетентность у студентов вуза // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – № 2. – С. 85–87.
5. Калинин С.И. Тайм-менеджмент: практикум по управлению временем. – СПб.: Речь, 2006.
6. Кноблаух Й., Вёлтье Х. Управление временем. – М., 2011.
7. Ковалев В.И. Особенности личностной организации времени жизни // Гуманистические проблемы психологической теории. – М., 1995.

¹⁷ Кноблаух Й., Вёлтье Х. Управление временем. – М., 2011.

8. Кублицкене Л. Ю. Организация времени личностью как показатель ее активности // Гуманистические проблемы психологической теории. – М.: Наука, 1995.
9. Кузьмина О.В. Структурно-функциональная модель временной компетентности личности // В мире научных открытий. – 2011. – № 9.3. – С. 977– 993.
10. Резник С.Д., Соколов С.Н., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации. – М.: Инфра-М, 2003.
11. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе / Пер. с англ. – М: НИРО, 2005.
12. Токарева О.О. Временная компетентность как составляющая профессиональной компетентности будущего бакалавра гуманитарных специальностей // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2012. – № 1. – С. 121–136.
13. Цуканов Б.И. Время в психике человека. – Одесса: АстроПринт, 2000.
14. Элькин Д.Г. Восприятие времени. – М.: АПН РСФСР, 1962.
15. Shostrom, E. Personal orientation inventory. – 2012. – San Diego. – CA: Edits.
16. Doyle, A. Temporal Intelligence in Leadership: The Conceptualisation and Evaluation of Temporal Individual Differences among Leaders. – 2012. – PhD thesis, University of Worcester.
17. Jaques, E. Requisite Organisation. A Total System for Effective Managerial Organization and Managerial Leadership for the 21st Century. Cason Hall & Co, 1988.