

Временная перспектива и временная компетентность как факторы учебной мотивации

Бухарина А.Ю.,

*аспирант ФГБОУ ВО МГППУ, управляющий партнер Ассоциации независимых экспертов в области обучения и развития TnD Association, Москва, Россия,
a.bukharina@tndassociation.com*

Толстых Н.Н.,

*доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной психологии развития, ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия,
nnvt@list.ru*

На основании зарубежных и отечественных исследований и разработок анализируются проблемы временной перспективы и временной компетентности в контексте мотивации учения школьников и студентов, а также повышения квалификации сотрудников организаций, включая высшие руководящие кадры. Термин «временная компетентность» трактуется в соответствии с позицией Ж. Нюттена как способность человека субъективно связывать свою активность, цели и намерения актуального настоящего с будущим. На материале исследований в разных странах показана значимость протяженной и сбалансированной временной перспективы, наличия временной компетентности в развитии мотивации учебной деятельности и достижении высокой академической успеваемости школьников и студентов, в карьерном росте и успешности сотрудников различных организаций. Большинство исследований базируется на методиках Ж. Нюттена (ММ) и Ф. Зимбардо (ZTPI). Особое внимание уделено практическому внедрению научных знаний в разработку многомодульных программ развития, включающих неотъемлемые составляющие: проектное обучение, работу со стратегическим мышлением, индивидуальные планы развития и другие компоненты, непосредственно базирующиеся на оптимизации временной перспективы и формировании временной компетентности.

Ключевые слова: временная перспектива, временные ориентации, временная компетентность, учебная мотивация, академическая успеваемость, профессиональная успешность и карьера, оценка персонала, управление талантами.

Для цитаты:

Бухарина А.Ю., Толстых Н.Н. Временная перспектива и временная компетентность как факторы учебной мотивации [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2019. Том 8. №2. С. 36—48. doi: 10.17759/jmfp.2019080204

For citation:

Bukharina A.Yu., Tolstykh N.N. Time Perspective and Temporal Competence as Factors of Learning Motivation [Elektronnyi resurs]. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 2019, vol. 8, no. 2, pp. 36—48. doi: 10.17759/jmfp.2019080204 (In Russ.; Abstr. in Engl.).

Роль темпорального (временного) фактора в контексте изучения учебной мотивации и практической работы по ее развитию и оптимизации подчеркивается многими исследователями и практиками. С возрастом значимость этого фактора растет, так что, скажем, учебная мотивация подростков и старших школьников оказывается тем более полноценной, чем яснее для ученика связь получаемых знаний с его представлениями о своем будущем, в особенности профессиональном. Именно подобного рода связи отражены в понятии «временная компетентность», введенном в свое время бельгийским исследователем мотивации Ж. Нюттеном в контексте его представлений о временной перспективе будущего, которая, по Ж. Нюттену, есть пространство мотивации, «населенное» мотивационными объектами [38].

Понятие «мотивационный объект» в концепции Ж. Нюттена наиболее близко понятию мотива у А.Н. Леонтьева. Последний трактует мотив как пред-

мет потребности, как связь субъекта с некоторым элементом понимаемой в самом широком смысле слова действительности, необходимым субъекту для осуществления его жизнедеятельности. Ж. Нюттен характеризует мотивационный объект с двух сторон: со стороны его содержания и с темпоральной стороны, позволяющей обозначить время, с которым в ментальности субъекта связано возможное удовлетворение соответствующего мотива (или опасение, что мотив не будет удовлетворен). В этом контексте временная компетентность — это связанность мотивационных объектов актуального периода жизнедеятельности с мотивационными объектами более отдаленного будущего. Если, например, мы говорим об обучении, то наличием временной компетентности можно будет охарактеризовать того ученика или студента, который видит связь между намерением выучить какой-то урок и своими будущими успехами в научной деятельности, в карьере и т. п. [12].

Чтобы исключить разночтения, связанные с переводом и употреблением терминов, в дальнейшем мы будем пользоваться определением временной перспективы, которое дал Ж. Нюттен в своем базисном труде «Мотивация, действие и перспектива будущего» [9; 37].

В частности, проводя ретроспективный обзор уже существующих методик, Ж. Нюттен определяет предмет изучения Ф. Зимбардо, нашедший свое отражение в широко известном его Опроснике временной перспективы (Zimbardo Time Perspective Inventory — ZTPI), как «временные установки», или «временные ориентации» [9], влияющие на поведенческие аспекты личности.

Зарубежными и отечественными психологами проведено немало исследований, подтверждающих наличие связи между разного рода девиациями, неблагополучием в психическом и личностном развитии, с одной стороны, и укороченной временной перспективой — с другой [13; 18; 23 и др.].

Альтернативой этой установленной связи служит тот факт, что люди успешные, с высоким уровнем личностного развития и психического здоровья, как правило, обладают временной перспективой будущего, насыщенной многообразными по содержанию и временной отнесенности (включая и отдаленное будущее) мотивационными объектами [10].

Подобного рода исследований, непосредственно направленных на изучение факторов временной перспективы и временной компетентности в сфере образования, не так много, но на них следует обратить внимание. Так, ученые, работавшие в рамках теории Ж.Нюттена, в свое время выявили связь между академической успеваемостью и протяженностью временной перспективы [24]. В недавно проведенном М.Д. Кондратьевым исследовании, где в качестве инструментов также были использованы Метод мотивационной индукции Ж. Нюттена [11] и Опросник временной перспективы Ф. Зимбардо, было показано, что интеллектуально успешные подростки (к этой группе исследователь отнес подростков, успешно участвовавших в разного рода олимпиадах и конкурсах, победа в которых требовала и знаний, и высокого уровня интеллекта) по характеру временной перспективы и временных установок (ориентаций) отличаются от своих сверстников, не имеющих таких достижений. Интеллектуально успешные подростки в большей степени ориентированы на отдаленное будущее, видят связь между своей школьной учебой и успехами в будущей жизни, их социальные представления об успехе связаны не с надеждой на какое-то везение или помощь других людей, а с собственными усилиями [6; 7].

В знаменитой работе [2], по сути дела, положившей начало изучению мотивации учения в рамках культурно-исторической теории, ее авторы, Л.И. Божович, Н.Г. Морозова и Л.С.Славина, обратили внимание на роль того, что было ими названо «широкие социальные мотивы» (желание в будущем стать полезным Родине, делать открытия в науке и т.п.). Они показали, что такого рода мотивы, не будучи реально действующими, играют не менее важную роль мотивов смысло-

образующих, без чего не формируется полноценная учебная мотивация.

Сегодня представление о полимотивированности учебной деятельности, где разные мотивы выполняют разные функции, разделяется многими авторами. Исследователи уделяют все большее внимание тем смыслообразующим мотивам учения, наличие которых связано с «вписыванием» реально действующих учебных мотивов (интерес к учебному предмету, желание получить хорошую отметку и/или похвалу педагогов и родителей и др.) в более широкий содержательный и темпоральный контекст.

В зарубежной психологии близкие идеи активно обсуждаются в рамках так называемой теории ожиданий и ценностей (Expectancy-value theory) [8], истоки которой уходят корнями в работы Дж. Аткинсона [16]. В более поздних исследованиях было показано, что эффективность любой деятельности, те усилия, которые человек прилагает для достижения ее целей, связаны с субъективной оценкой ценности этой деятельности, с тем, каков ее смысл для субъекта в более широком жизненном контексте [27; 46; 47]. Эта связь была выявлена уже в ходе анализа учебной деятельности учащихся начальной школы [22].

В серии экспериментов, проведенных К. Халеманом с коллегами [29], было продемонстрировано, что даже у слабоуспевающих учащихся, с низким уровнем ожидания успеха, выполнение просьбы учителя описать в письменном виде, как, по их мнению, изучаемый на уроке материал может им пригодиться когда-нибудь в жизни, приводило к заметному росту успеваемости.

К обсуждаемой проблематике можно также отнести и некоторые исследования, связывающие интерес школьника или студента к обучению с его отношением к науке как важной, ценной составляющей человеческой культуры [19; 29; 36].

В данной публикации мы подробнее остановимся на связи временной перспективы и временной компетентности с успешностью учебной и карьерной деятельности в разных возрастных группах. Такой подход представляется нам чрезвычайно актуальным в связи с тем, что в настоящее время человек должен учиться по сути дела всю жизнь. Это, в частности, доказывается интересом наиболее успешных организаций в постоянном повышении квалификации своих сотрудников, включая управленцев самого высокого звена.

Следует отметить, что в США и европейских странах в данный момент тема временной перспективы в контексте повышения учебной успеваемости и достижения карьерной успешности является актуальной и широко изучаемой. В базах Scopus, Web of Science, INSPEC, Cambridge University Press, Elsevier, Oxford University Press, Google Scholar насчитываются десятки публикаций по данной проблеме, в то время как в России развитие практических подходов к освоению, анализу и внедрению полученных рекомендаций по работе с временной перспективой личности отстаеткратно и по числу публикаций, и содержательно.

В ходе анализа публикаций за 2016—2018 годы, связанных с влиянием временной перспективы и временной компетентности на учебную и профессиональную деятельность, было обнаружено, что чаще всего в качестве респондентов выступали либо студенты, либо работающие сотрудники, либо, на что обратим особое внимание, — управленцы. Эта группа представляется особо интересной, так как прием в штат хорошего управленца для владельца бизнеса — большая удача. Именно поэтому поиск инструментария, позволяющего на раннем этапе распознать управленческий и карьерный потенциал, — весьма актуальная практическая задача. Таким инструментом может выступить исследование временной перспективы личности в привязке к образовательной и карьерной траектории развития.

В зарубежных исследованиях на сегодняшний день мы выявили пять ключевых направлений исследований временной перспективы управленцев и студентов:

- выявление влияния временной перспективы на карьерные стратегии, карьерное ориентирование и карьерное развитие [15; 44; 25; 42];
- определение роли временной перспективы непосредственно в учебе и производственной деятельности, в успешности этих видов деятельности [43; 30; 31; 21];
- оценка или самооценка в этом контексте персонала на предмет выявления учебного и/или карьерного потенциала (весьма тесно связано с предыдущим пунктом) [38; 35; 28; 20];
- исследования удовлетворенности работой, баланс рабочего/личного времени, поиск счастья на рабочем месте, а также прогнозирование профессионального выгорания [17; 14; 26; 32; 20];
- обобщение и анализ существующих работ, представленные в обзорных статьях по исследованию временной перспективы личности за предыдущие годы [44; 33; 36; 40].

Отдельный интерес представляют кросс-культурные и кросс-национальные исследования в рамках обсуждаемой проблемы, которые в основном связаны с учебной деятельностью студентов.

Отметим здесь работы И. Бонивел, Е. Осин, А. Линлей, Г. Иванченко «Вопрос баланса: временная перспектива и благополучие в британских и российских выборках» [14], Д. Ломели, М. Майторены, С. Тапиа-Фонллем «Временная перспектива студентов мексиканских и колумбийских университетов» [38], Д. Сернас-Орtiz, М. Дэвис «Как временная перспектива и факторы «будущее» и «негативное прошлое» влияют на удовлетворенность работой и приверженность сотрудников организации в Мексике и Соединенных Штатах» [20].

В ряде фундаментальных и обзорных статей этого ряда обсуждаются проблемы временной компетентности: З. Мело и Ф. Уоррел «Прошлое, настоящее и будущее: концептуальная модель временной перспективы в подростковом возрасте» [36], Д. Лаурейро-Мартинез, С. Трухильо, Х. Унда «Временная перспектива и возраст: обзор возрастных различий» [33], А. Шип,

М. Коль «Время в организационных исследованиях индивидуального уровня: что это такое, как оно используется и почему оно не используется чаще?» [40], С. Куниш, Й. Бартунек, Й. Мюллер, К. Хоу. «Время в исследовании стратегических изменений» [44]. Рассмотрим особо примечательные моменты.

Статья З. Мело и Ф. Уоррела [36] посвящена концептуальным моделям временной перспективы в подростковом возрасте, однако может быть адаптирована и для других периодов жизни человека. Особенно интересна данная работа тем, что предвосхищает с точки зрения возрастной периодики исследования, связанные со студентами, о которых пойдет речь ниже. Ученые предоставили убедительные доказательства того, что отношение людей к прошлому, настоящему и будущему предсказывает важные результаты развития, такие в частности, как академические достижения, рискованное поведение, употребление психоактивных веществ и физическая активность. Авторы постулируют, что временная перспектива отличается у разных людей вследствие пройденного обучения, разнообразного по контексту опыта в семье, школе и обществе в целом. Исследователи предложили свою обобщенную схему концептуальной модели измерений временной перспективы (рис. 1).

Ими подробно рассматривается ретроспектива изучения проблемы временной перспективы (преимущественно в подростковом возрасте) по каждой из предложенной авторами траектории: смысл (как люди определяют прошлое, настоящее или будущее), ориентация во времени, временные связи, отношения ко времени, частота (как часто в исследованиях упоминается прошлое, настоящее или будущее). В статье также утверждается, что временная перспектива включает различные когнитивно-мотивационные конструкты, которые имеют особую важность в период подросткового возраста. Ученые акцентируют внимание на том, что развивая временную перспективу личности, можно добиться существенных сдвигов в академических и психологических аспектах.

Коллектив доктора Д. Лаурейро-Мартинез в работе «Временная перспектива и возраст: обзор возрастных различий» [33] выдвинул идею о существовании систематической связи между временной перспективой и возрастом, которая, по их мнению, должна рассматриваться во всех исследованиях, где время является релевантной переменной. Однако ученые не выявили исследований, непосредственно отвечающих на этот вопрос. Поэтому они собрали и проанализировали 407 работ 2001—2015 гг., в которых были ссылки на работы Ф. Зимбардо и/или использование его методики ЗТPI. Авторы обнаружили ряд важных различий у респондентов разных возрастных групп, наиболее ярко проявившиеся в факторах «гедонистическое настоящее» и «негативное прошлое». Работа интересна не столько полученными данными для корректировки методики ЗТPI, сколько фундаментальным обзором публикаций практически за 15 лет начала XXI века.

Статья А. Шип, М. Коль «Время в организационных исследованиях индивидуального уровня: что это такое, как оно используется и почему оно не используется чаще?» [40] примечательна тем, что авторы рассматривают концептуальные представления о времени и подробно анализируют то, почему временные факторы важны для микро-организационных исследований, которые, в свою очередь, могут быть индикаторами карьерной успешности сотрудника. Данная статья является логическим продолжением другой работы [41], в которой утверждается, что понимание того, как люди сосредотачивают свое внимание на прошлом, настоящем и будущем, разъясняет их ответы на явную и неявную темпоральную информацию.

В двух разделах исследования [40], посвященных временным конструктам и «опыту времени» как феномену «внутри человека», авторы выборочно рассматривают ряд теоретических и эмпирических исследований по данной проблеме, обращая особенное внимание на то, как перенести микро-организационные исследования полностью во временную плоскость. Авторы выделяют следующие аспекты проблематики, актуальные для дальнейших исследований:

1. «Ученые должны обратить внимание как на объективное время, так и на субъективное время, чтобы создать комплексный темпоральный подход. Будущие исследователи должны избегать временной «слепой зоны» в перекрестных исследованиях.

2. Лонгитюдные исследования должны рассматривать само время как теоретически важный компонент (например, сосредоточиться на самом времени или добавить связанные со временем конструкции), а не только как средство измерения событий и вещей вокруг.

3. Временные отрезки — модели, продолжительность, циклы и временные задержки должны быть изучены более часто почти во всех областях исследований.

4. Принятие «временной линзы» и новый взгляд на исследования требует времени» [40, с. 254].

С. Куниш, Й. Бартунек с коллегами [44] ближе всего подошли со своим исследованием к теме стратегического развития управленцев в эпоху бурных и быстрых изменений. По мнению этой группы ученых, основополагающим для всех исследований стратегических изменений является время, независимо от того, признается ли оно в существующих исследованиях или нет. В своей статье они сделали обзор концепций времени в стратегических изменениях, временных и стратегических изменений и временных и стратегических агентов изменений (этим термином они обозначили тех людей, которые приводят в действие изменения: председатель совета директоров, директора, команда ТОП-менеджеров и т.п.). Данная работа интересна сравнением, с одной стороны, подходов, основанных на «объективных» временных показателях календарного планирования, и, с другой — альтернативных подходов, в которых акцент сделан на понятии жизненного цикла, субъективного отношения ко времени.

Исследователи провели подробный анализ различных работ, доказывающий связь «наручного времени» (календарного планирования, отчетности, дедлайнов) с внедрением изменений в компании. Второе понятие, которое исследует С. Куниш и его коллеги, — так называемое «время агентов изменений». Не менее интересно «событийное время», которое привязано к дате неких важных мероприятий или «точек свершений» как внешних, так и внутренних по отношению к деятельности компании и людей в ней. Отдельно рассма-

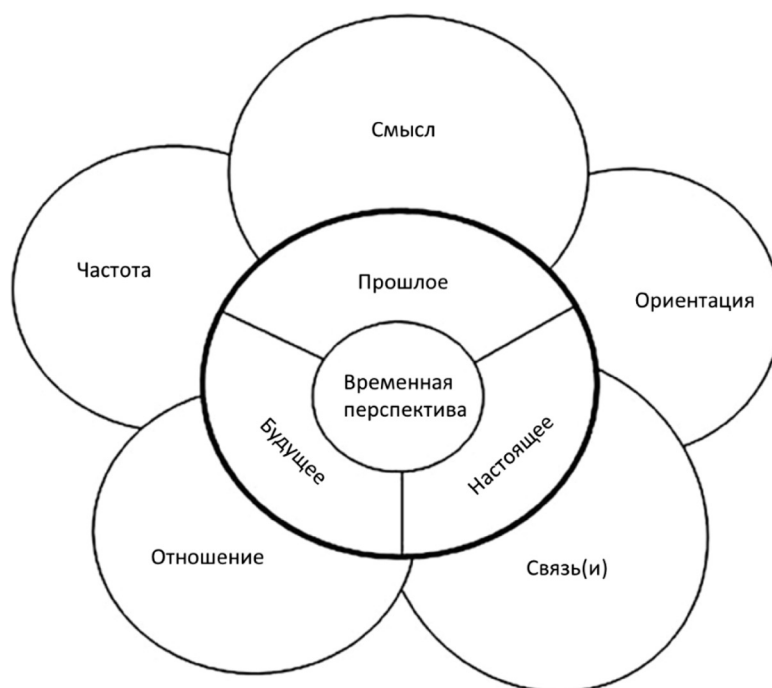


Рис. 1. Концептуальная модель измерений временной перспективы по З. Мело и Ф. Уоррелу [36]

тривается такое понятие, как жизненный цикл применительно к самой компании, изменениям, командам и сотрудникам организации. Ученые предлагают шесть путей исследования стратегических изменений, которые направлены на содействие пониманию их процессуальной динамики: (1) временная перспектива, (2) участники, (3) эмоциональность, (4) инструменты и практика, (5) сложность и (6) напряженность.

Для психолога-практика представляют особый интерес работы, связанные с практической применимостью измерения временной перспективы для оценки карьерных и учебных возможностей респондентов. Коллектив итальянских ученых под руководством доктора С. Сантилили проводили исследование итальянских подростков с целью конструирования нового инструментального опросника «Дизайн моего будущего» (Dezign my future), «инструмента оценки ориентации на будущее и жизнестойкости» [25]. Подобный опросник исследователи разработали в качестве ответа на вызов своей среды: в 13 лет итальянским подросткам необходимо выбирать профессиональную ориентацию в школе для дальнейшего углубленного изучения соответствующих дисциплин. Так как в современной России имеется такая же практика, а кросс-культурные исследования показывают схожие профили итальянцев и жителей РФ, данные наработки представляются весьма полезными для психологов и педагогов, работающих со школьниками. Инструментарий и методика, описанные в статье, подходят для оценки учащихся средней школы в области их будущей ориентации и устойчивости, а также могут быть использованы в сфере карьерного образования и консультирования по вопросам карьеры.

Б. Табер в своих работах, связанных непосредственно с оценкой временной перспективы при выборе карьеры [42], утверждает, что принятие решений зависит не только от того, что происходит в настоящем, но и от того, как человек относится к прошлому и на что надеется в будущем. В проведенном им исследовании на выборке из 195 взрослых, обращавшихся за консультацией по вопросам карьеры, было отмечено, что большое количество респондентов испытывают трудности с профессиональной ориентацией и построением карьеры именно вследствие ориентации на другие временные отрезки. Однако, как указывает автор со ссылкой на другие практические исследования и эксперименты, работа с временной перспективой поддается коррекции. По мнению Б. Табера, «этот тип вмешательства будет наиболее полезным в случаях, где трудности в карьерном планировании касаются отсутствия мотивации и нерешительности» [42, с. 207].

И Б. Табер, и С. Сантилили в своих исследованиях ссылаются на значимые работы М. Савицкаса [34; 39] и называют их основополагающими в теме карьерной ориентации и работы с временной перспективой личности в этом ключе. В этих работах показано, что самооценка своего учебного или карьерного потенциала значительно более важна, чем внешняя оценка, и явля-

ется мощным мотивирующим фактором развития человека.

Именно этот вопрос освещает Массимо Марготини в работе «Применение инструментов для самооценки стратегий обучения и временной перспективы в университете» [35]. Исследование было проведено с привлечением более 500 студентов с использованием методики ZTPI [48] и QSA. Анализ данных подтвердил наличие положительных корреляций между ориентацией на будущее (фактор ZTPI «будущее»), волеизъявлением, саморегуляцией, внутренним ощущением контроля, хорошим восприятием компетентности и академической успешностью. Факторы «фаталистическое настоящее» и «негативное прошлое» отрицательно коррелируют с академической успешностью [35].

Работа, имеющая сходство с упомянутой, была проведена учеными из Румынии под руководством И. Саснеа. Целью исследования было определение набора инструментов для прогнозирования результатов образования, с особым акцентом на раннее предупреждение отсева студентов из высших учебных заведений. В этом контексте методика временной перспективы Ф. Зимбардо (ZTPI) оказалась перспективной находкой, учитывая ее широкую международную валидацию и признание [28].

Коллектив доктора Д. Ломели и М. Майторены исследовал временную ориентацию колумбийских и мексиканских студентов: 770 студентов были колумбийцами и 495 были мексиканцами. Результаты показывают, что колумбийские студенты, по сравнению с мексиканскими студентами, больше ориентируются на гедонистическое настоящее и негативное прошлое, остальные различия были малозначительны [38].

Р.Б. Кинг, исследуя филиппинских студентов, задается прямым вопросом: «как временная перспектива связана с образовательными результатами»? [30, с. 1264]. Результаты его исследования показали, что ориентации на будущее и позитивное прошлое (по тесту ZTPI) положительно связаны с вовлеченностью и отрицательно — с недовольством процессом обучения. Факторы «негативное прошлое» и «фаталистическое настоящее» были связаны с недовольством процессом обучения. В свою очередь, вовлеченность в этот процесс явилась предиктором высокой академической успеваемости, в то время, как недовольство процессом обучения отрицательно влияло на образовательные результаты. Таким образом, Кинг доказывает возможность через изучение временной ориентации личности прогнозировать образовательные и карьерные результаты того или иного человека.

Переходя к обсуждению более «взрослой» аудитории уже работающих сотрудников, отметим, что развитием временной компетентности занимались немецкие исследователи Й. Корфф, Т. Биманн и С. Фопель [31]. Их труды лежат в области системы управления человеческими ресурсами (HRM) и чувствами сотрудников, связанными с работой. Временной перспективе

здесь отводится посредническая роль, связывающая эти две системы воедино.

Результаты этих авторов показывают, что система HRM влияет на удовлетворенность работой и формирование лояльности у сотрудников, которые опосредуются временной перспективой личности на индивидуальном уровне. Другими словами, организация влияет на то, как работники воспринимают свое будущее в организации: как время возможностей и/или как время ограничений. Это, в свою очередь, формирует их удовлетворенность работой и лояльность компании. Исследователи подчеркивают широкий прикладной характер применения их результатов: подбор, адаптацию новых сотрудников, работу с вовлеченностью и лояльностью, самооценкой сотрудников и создания саморазвивающегося сообщества профессионалов в рамках отдельной компании [31].

Тема лояльности организации и ее связи с временной перспективой близка и коллективу профессора Д. Сернас-Ортиз, рассматривающего взаимосвязи временной перспективы, удовлетворенности работой и лояльности сотрудников организации через призму самоэффективности и жизнеспособности [21]. Не менее интересна другая работа Д. Сернас-Ортиза на эту же тему, в которой изучается временная перспектива и ее влияние на удовлетворенность сотрудников и лояльность компании у работников организаций в Мексике и США [20]. Другие близкие проблемы организационной психологии, такие как влияние временной перспективы на работу команд в условиях жестких дедлайнов, рассматривает коллектив британско-американских исследователей под руководством М. Валлера [43].

Карьерное планирование управленцев и связанных с этим рисков или, наоборот, потенциал для стратегического развития компаний поднимается в двух значимых работах. Европейский опыт рассматривают С. Куниш, Й. Бартунеки др.[44], однако не менее интересен опыт арабских исследователей А. Абу-Рахмы и Б. Джалила, которые прямо указывают на разницу в изначальном восприятии времени в европейской и арабской культуре, что напрямую накладывает отпечаток на временную перспективу исследуемых управленцев и их подходы к стратегическому развитию компании [15].

Учеными изучалась условная модель процесса, которая оценивает роль способности видения перспективы и воспринимаемой неопределенности в объяснении того, почему менеджеры, ориентированные на будущее, могут быть эффективнее в стратегическом управлении.

Результаты подтверждают, что временная ориентация влияет на стратегические практики в организации через ее влияние на способность руководителя видеть, когда неопределенность в окружающей среде воспринимается как низко-умеренная. В исследовании также отмечается, что местные руководители в Объединенных Арабских Эмиратах, как правило, ориентированы на будущее и демонстрируют большее предпочтение стратегической работе по сравнению с оперативными задачами.

Результаты данной работы вносят вклад в исследования временной перспективы, поскольку в ней временная ориентация рассматривается в уникальной культурной сфере, отличной от западноевропейской.

Целый пласт исследований связан с темой предиктивной работы в области профессионального и эмоционального выгорания, а также с актуальным в современном мире вопросом поиска смысла и радости от профессиональной деятельности. Вкупе с увеличивающейся продолжительностью жизни и поднятием пенсионного возраста во всех развитых странах, данная тема будет все более насущной.

Отношения между временной перспективой и удовлетворенностью работой/учебой рассматривает восточноевропейский исследователь Б. Бажеч [17] на примере работников словенских компаний. И. Бонивелл, Е. Осин, А. Линлей, Г. Иванченко [14] занимаются изучением вопроса психологического благополучия и временной компетентности, сравнивая российских и британских студентов. Ю. Лагутина [32] из университета Оттавы (Канада) поднимает вопросы временной перспективы и перфекционизма [32]; коллектив ученых из Нидерландов под руководством профессора И. Суснеа [28] изучает «вопрос временной перспективы и счастья» [28].

Подобный мировой опыт доказывает актуальность и необходимость не только развития темы временной компетентности и временной перспективы в современных отечественных исследованиях, но также исследования практической связи полученных данных с комплексными программами обучения и развития.

В современной практике при развитии управленцев используются многомодульные программы развития, которые включают в себя комплексный подход, состоящий из проектного обучения, социального обучения, самостоятельного и персонализированного обучения и коучинга для изменения сознания и возможностей выхода на новый уровень мышления руководителя, что подробно изложено в практических работах последних лет [1; 5]. Как правило, подобные программы формируются, исходя из запроса конкретной компании, однако всегда берется в расчет состояние и стадия формирования команды, текущая и требуемая компетентность персонала, задачи сегодняшнего дня и долгосрочная стратегия компании, а также необходимые для развития компетенции.

Эмпирически в ходе более, чем 10-летней практики управленческого и HR консалтинга, А.Ю. Бухариной было выявлено, что независимо от вышеперечисленных условий, одним из удачных макродизайнов программы является трехуровневая система (см. рис. 2), предполагающая, что управленцу необходимо нарастить компетенции, позволяющие ему эффективно управлять собой, затем процессами, а после этого выходить на уровень управления командами и людьми за рамками прямого административного подчинения (навыки влияния, презентации, переговоров, нетворкинга и т. д.).

Для развития каждого уровня необходима проработка через наставничество, причем участник про-

граммы развития выступает здесь и как наставляемый, имея наставника из уровня N+2 от текущего уровня сотрудника [1], и как наставник по отношению к членам своей команды. В противном случае он не сможет развивать лидерское мышление, а разрыв между уровнем команды и его самого может породить сложности с коллективом. Не менее важной формой являются саморазвивающиеся группы и сообщества. Этот принцип, взятый за основу развития известной компанией Facebook, был адаптирован и впервые развернут в Корпоративном Университете Сбербанка в 2012 году. На сегодняшний день принцип является уже классическим и широко внедряется, особенно учитывая необходимость в сохранении критически важных знаний и их трансфера. Разработанная А.Ю. Бухариной Программа развития отвечает и этой задаче.

В контексте рассматриваемой проблемы подчеркнем, что проектная логика пронизывает всю программу, как с точки зрения внутреннего стимулятора для получения новых знаний, умений, навыков (ЗУН) участником программы, так и со стороны необходимого внедрения и «заземления» на реальную деятельность полученных новых практик и инструментов, что закрепляется через поэтапное развитие проектов участников (акселератор) и построение индивидуальных траекторий развития [1].

Индивидуальная траектория развития сотрудника реализуется через методический, документально закреплённый, инструмент — Индивидуальный план развития (ИПР). Наличие ИПР для работников ключевых направлений является современным требованием, уже не нуждающимся в обосновании. Вся сложность заключается в подборе реально мотивирующей челове-

ка цели и связки ее с текущими рабочими целями и задачами, а также постановки цели на развитие, подразумевающей комплексную работу над собой.

На схеме (рис. 2) представлен подход, который использует TnDAssociation при составлении подобных программ. Для формирования цели развития необходимо опираться на личную глобальную цель участника (фактически — мечту), ее сильные и слабые стороны. Их можно выявить с помощью центра оценки, оценки методом 360, либо по альтернативным методикам [4], позволяющим выявить конкретные точки разрыва между текущей и целевой позицией. Особенно это актуально, когда нужно провести оценку быстро, либо у компании нет модели компетенций, либо ее индикаторы весьма туманны, а назначения делает конкретный человек с конкретными запросами и представлениями, и им нужно соответствовать.

Дальнейшая работа по индивидуальному плану развития происходит в технике коучинга и менторинга. Это позволяет сделать микронастройку уже с учетом прогресса и личностных особенностей конкретного человека.

Таким образом, очное обучение замыкает цикл, и нужно оно в том случае, когда предыдущие каналы уже реализованы. Как правило, уже изучены внутренние практики компании через наставников, коллег, сообщества компании, обсуждены возможные варианты с коучем. И вот тогда на вопрос «А как еще можно делать?» отвечает эксперт в очном формате, задача которого — интерактивно и инструментально предложить группе те знания, которые им нужны сейчас и на ближайшую обозримую перспективу с целью их максимально быстрой утилизации.



Рис. 2. Схема построения макродизайна программы развития (А.Ю. Бухарина)

Отдельно отметим, что программы развития — сложные и дорогостоящие мероприятия. Поэтому и на этапе первичной оценки, и на промежуточных стадиях заказчики хотят видеть, есть ли потенциал и (или) есть ли результат развития. Поскольку бывает непросто продемонстрировать движение в рамках развития компетенции «стратегическое мышление», изменение временной перспективы, коррелирующее с эффективной учебной или производственной деятельностью, может стать тем самым маркером, который позволяет сделать подобные выводы на горизонте 1—2 года, в то время, как стратегическое мышление развивается на горизонте 3—5 лет. Именно поэтому исследования временной компетентности в разрезе привязки к учебной и профессиональной деятельности может внести неоценимый вклад в синергию научной и практической психологии, а также явиться ключом к обоснованию выбора в сторону тех или иных кандидатов (в том числе и из числа перспективных студентов) при отборе, развитии и управлении талантами на уровне организации и даже страны.

Заключение

Роль таких личностных характеристик, как субъективная временная перспектива будущего, временные

установки (ориентации), временная компетентность в развитии и функционировании учебной мотивации начала исследоваться уже достаточно давно, с середины прошлого века, но в последние годы наблюдается стремительный рост интереса к этой проблематике, что отражается в растущем числе публикаций. Нельзя не признать, что таких публикаций в зарубежных изданиях значительно больше, чем в отечественных. В статье дан обзор публикаций ученых разных стран, в которых представлены исследования влияния разного рода темпоральных факторов на учебную мотивацию и тесно связанные с этим карьерные достижения. Сегодня интерес к учебной мотивации распространяется не только на школьников, но и на людей всех возрастов, так как современная жизнь от человека, который стремится чего-то в жизни достичь, требует учиться всю жизнь, повышать свою квалификацию, развивать способности и т.д. Помимо обзора зарубежных и некоторых отечественных исследований в статье представлены авторские разработки развивающих программ, в которых темпоральный компонент играет ключевую роль. Эти разработки были сделаны А.Ю. Бухариной во многом с опорой на зарубежный опыт, но уже доказали свою эффективность в работе ряда российских компаний.

ЛИТЕРАТУРА

1. Благодзе К.Г., Бухарина А.Ю., Дусенко С.В. Построение стратегических программ развития личности как главный инструмент обучения управленцев в эпоху цифровой экономики // Человеческий капитал. 2018. № 11(119) Ч. 2. С. 209—220.
2. Божович Л.И., Морозова Н.Г., Славина Л.С. Развитие мотивов учения у советских школьников // Известия АПН РСФСР. 1951. Вып. 36.
3. Бухарина А.Ю. Временная перспектива и мотивация личности у студентов управленческих направлений в разрезе потребностей общества цифровой экономики // Материалы международной научной конференции «Деятельностный подход к образованию в цифровом обществе». 13—14 декабря 2018 г. / Факультет психологии МГУ имени М.В. Ломоносова; Российское психологическое общество. М.: Издательство Московского университета, 2018. С. 69—72.
4. Бухарина А.Ю. Индивидуальные планы развития в технологии и практике наставничества в организациях // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 1. С. 162—176. doi:10.17759/sps.2018090111
5. Бухарина А.Ю. Управление талантами: чему учить сотрудников сегодня, чтобы выжить завтра // Социальная психология и общество. 2017. Том 8. № 1. С. 144—162. doi:10.17759/sps.2017080109
6. Кондратьев М.Д. Особенности временной перспективы одаренных подростков и их сверстников // Психолого-педагогические исследования. 2017. Том 9. № 1. С. 106—114. doi:10.17759/psyedu.2017090111
7. Кондратьев М.Д. Социальные представления об успешности подростков с разным интрагрупповым статусом и разным уровнем интеллектуальной успешности // Социальная психология и общество. 2017. Том 8. № 2. С. 116—130. doi:10.17759/sps.2017080208
8. Никитская М.Г., Толстых Н.Н. Зарубежные исследования учебной мотивации: XXI век // Современная зарубежная психология. 2018. Т. 7. № 2. С. 100—113. doi:10.17759/jmfp.2018070210
9. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2004. 608 с.
10. Толстых Н.Н. Временная перспектива и психическое здоровье // Руководство практического психолога: Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы / Под ред. И.В.Дубровиной. 2-е изд. М., Издательский центр «Академия», 1997 а. С. 146—153.
11. Толстых Н.Н. Использование метода мотивационной индукции для изучения мотивации и временной перспективы будущего // Психологическая диагностика. 2005. № 3. С. 77—94.
12. Толстых Н.Н. Развитие временной компетентности как важная задача профессиональной подготовки специалистов в области финансового бизнеса // Психологические инновации в экономике и финансах: Материалы международной научно-практической конференции. М.: ФА, «Ларклтд», 2009. С. 383—386.

13. Хомик В.С. Деформация субъективной картины жизненного пути при ранней алкоголизации: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985. 24 с.
14. A question of balance: Time perspective and well-being in British and Russian samples / I. Boniwell [et al.] // *The Journal of Positive Psychology*. 2010. Vol. 5. № 1. P. 24—40. doi:10.1080/17439760903271181
15. Abu-Rahma A., Jaleel B. Influence of managers' time orientation on strategic practices in the UAE // *International Journal of Emerging Markets*. 2017. Vol. 12. № 2. P. 219—237. doi:10.1108/IJoEM-01-2015-0011
16. Atkinson J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior // *Psychological Review*. 1957. Vol. 64. № 6. Pt. 1. P. 359—372. doi:10.1037/h0043445
17. Bajec B. Relationship between time perspective and job satisfaction // *International Journal of Human Resources Development and Management*. 2018. Vol. 8. № 1—2. P. 145—165. doi:10.1504/IJHRDM.2018.092294
18. Barndt R.J., Johnson D.M. Time orientation in delinquents // *The Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1955. Vol. 51. № 2. P. 343—345. doi:10.1037/h0048130
19. Berlyne D.E. 'Interest' as a psychological concept [Электронный ресурс] // *The British Journal of Psychology*. 1949. Vol. 39. P. 184—195. URL: <https://search.proquest.com/openview/622cac86cccb89b8a7f5fc485799bbd6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1818401> (дата обращения: 05.06.2019).
20. Cernas-Ortiz D.A., Davis M.A. Future and past negative time perspective influences on job satisfaction and organizational commitment in Mexico and the United States // *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. 2016. Vol. 14. № 3. P. 317—338. doi:10.1108/MRJIAM-04-2016-0665
21. Cernas-Ortiz D.A., Mercado-Salgado P., Davis M.A. Future time perspective, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating effect of self-efficacy, hope, and vitality // *Journal of work and organizational psychology-revista de psicologia del trabajo y de las organizaciones*. 2018. Vol. 34. № 1. P. 1—9.
22. Change in competence beliefs and subjective task values across the elementary school years: A 3-year study / A. Wigfield [et al.] // *Journal of Educational Psychology*. 1997. Vol. 89. № 3. P. 451—469. doi:10.1037/0022-0663.89.3.451
23. David A., Kidder C., Reich M. Time orientation in male and female juvenile delinquents // *The Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1962. Vol. 64. № 3. P. 239—240. doi:10.1037/h0042683
24. De Volder M., Lens W. Academic achievement and future time perspective as a cognitive-motivational concept // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. Vol. 42. № 3. P. 566—571. doi:10.1037/0022-3514.42.3.566
25. Design My Future: An Instrument to Assess Future Orientation and Resilience / S. Santilli [et al.] // *Journal of Career Assessment*. 2015. Vol. 25. № 2. P. 281—295. doi:10.1177/1069072715621524
26. Does Age Make a Difference? Age as Moderator in the Association Between Time Perspective and Happiness / M. Simons [et al.] // *Journal of Happiness Studies*. 2016. Vol. 19. № 1. P. 57—67.
27. Expectancies, values, and academic behaviors / J.S. Eccles [et al.] // *Achievement and achievement motivation*. San Francisco, CA: W. H. Freeman. 1983. P. 75—146.
28. Exploring the value of Zimbardo Time Perspective Inventory as predictor of academic outcomes / I. Susnea [et al.] // 2018 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON). 2018. P. 238—242. doi:10.1109/EDUCON.2018.8363234
29. Hulleman C.S., Harackiewicz J.M. Promoting interest and performance in high school science classes // *Science*. 2009. Vol. 326. № 5958. P. 1410—1412. doi:10.1126/science.1177067
30. King R.B. Does your approach to time matter for your learning? The role of time perspectives on engagement and achievement // *Educational Psychology*. 2016. Vol. 36. № 7. P. 1264—1284. doi:10.1080/01443410.2015.1045835
31. Korff J., Biemann T., Voelpel S.C. Human resource management systems and work attitudes: The mediating role of future time perspective // *Journal of Organizational Behavior*. 2016. Vol. 38. № 1. P. 45—67. doi:10.1002/job.2110
32. Lagoutina Y. Perfectionism and time perspectives: An inquiry into the association between perfectionism subtypes and categorical time perspectives // *Time & Society*. 2016. Vol. 26. № 3. P. 286—304. doi:10.1177/0961463X15577280
33. Laureiro-Martinez D., Trujillo C.A., Unda J. Time Perspective and Age: A Review of Age Associated Differences // *Frontiers in Psychology*. 2017. Vol. 8. № 101. P. 1—8. doi:10.3389/fpsyg.2017.00101
34. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century / M.L. Savickas [et al.] // *Journal of Vocational Behavior*. 2009. Vol. 75. № 3. P. 239—250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
35. Margottini M. Applicazione di strumenti per l'autovalutazione di strategie di apprendimento e prospettiva temporale in ambito universitario // *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*. 2017. Vol. 1. № 15. P. 229—251. doi:10.7358/ecps-2017-015-marg
36. Mello Z.R., Worrell F.C. The past, the present, and the future: A conceptual model of time perspective in adolescence // *Time Perspective Theory; Review, Research and Application: Essays in Honor of Philip G. Zimbardo* / Eds. M. Stolarski, N. Fieulaine, W. van Beek. New York: Springer, 2015. P. 115—129.
37. Nuttin J. Motivation et Perspective d'Avenir. Louvain: Presses Universitaires de Louvain, 1980. 288 p.
38. Perspectiva Temporal de Estudiantes Universitarios Mexicanos y Colombianos / D.G. Lomeli [et al.] // *Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluacion Psicologica*. 2018. Vol. 1. № 46. P. 133—145.

39. *Savickas M.L., Porfeli E.J.* Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 80. № 3. P. 661—673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.009
40. *Shipp A.J., Cole M.S.* Time in Individual-Level Organizational Studies: What Is It, How Is It Used, and Why Isn't It Exploited More Often? // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2015. Vol. 2. № 1. P. 237—260. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111245
41. *Shipp A.J., Edwards J.R., Lambert L.S.* Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2009. Vol. 110. № 1. P. 1—22. doi:10.1016/j.obhdp.2009.05.001
42. *Taber B.J.* Time Perspective and Career Decision-Making Difficulties in Adults // *Journal of Career Assessment*. 2012. Vol. 21. № 2. P. 200—209. doi:10.1177/1069072712466722
43. The effect of individual perceptions of deadlines on team performance / M.J. Waller [et al.] // *Academy of Management Review*. 2001. Vol. 26. № 4. P. 586—600. doi:10.5465/amr.2001.5393894
44. Time in Strategic Change Research / S. Kunisch [et al.] // *Academy of Management Annals*. 2017. Vol. 11. № 2. P. 1005—1064. doi:10.5465/annals.2015.0133
45. *Valdesolo P., Shtulman A., Baron A.* Science Is Awe-Some: The Emotional Antecedents of Science Learning // *Emotion Review*. 2017. Vol. 9. № 3. P. 215—221. doi:10.1177/1754073916673212
46. *Wigfield A.* Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective [Электронный ресурс] // *Educational Psychology Review*. 1994. Vol. 6. № 1. P. 49—78. URL: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F02209024.pdf> (дата обращения: 05.06.2019).
47. *Wigfield A., Eccles J.* The development of achievement task values: A theoretical analysis // *Developmental Review*. 1992. Vol. 12. № 3. P. 265—310. doi:10.1016/0273-2297(92)90011-P
48. *Zimbardo P.G., Boyd J.N.* Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric [Электронный ресурс] // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. Vol. 77. № 6. P. 1271—1288. URL: <http://www.thetimeparadox.com/wp-content/uploads/2012/09/1999PuttingTimeinPerspective.pdf> (дата обращения: 05.06.2019).

Time Perspective and Temporal Competence as Factors of Learning Motivation

Bukharina A.Yu.,

Post Graduate Student, Moscow State University of Psychology and Education;
Managing Partner of the Association of Independent Experts in the Field of Training and Development, Moscow, Russia,
a.bukharina@indassociation.com

Tolstykh N.N.,

Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department Of Social Psychology Development,
Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia,
nnvt@list.ru

The problems of time perspective and temporal competence in context of schoolchildren' and students' motivation in education and also advanced staff training in companies including top management are being analyzed with the help of modern foreign and national research tools and findings. The term «temporal competence» is interpreted in accordance with J. Nuttin's approach to it as an ability of a person to subjectively connect his present time activities, goals and intentions with future. On the bases of numerous (mainly foreign) studies, conducted in different countries, the authors demonstrate the importance of lengthy and balanced time perspective, temporal competence in development of learning motivation and high academic achievements in schoolchildren and students, career progress and success of employees in various companies. The majority of these studies are based on J. Nuttin's MIM and F. Zimbardo's ZTPI methods. Particular attention is focused on integration of accumulated scientific knowledge into elaboration of multi-module development programs, which include: project management, strategic thinking individual trajectories of development and other components, based on optimization of time perspective and formation of temporal competence.

Keywords: time perspective, time orientation, temporal competence, learning motivation, academic performance, professional success and career, personnel assessment, talent management.

REFERENCES

1. Blagidze K.G., Bukharina A.Yu., Dusenko S.V. Postroenie strategicheskikh programm razvitiya lichnosti kak glavnyi instrument obucheniya upravlentsev v epokhu tsifrovoi ekonomiki [Building strategic programs for the development of personality as the main tool for training managers in the digital economy]. *Chelovecheskii kapital [Human Capital]*, 2018, vol. 11. no. 119. Ch. 2. P. 209—220. (In Russ.).
2. Bozhovich L.I., Morozova N.G., Slavina L.S. Razvitie motivov ucheniya u sovetskikh shkol'nikov [The development of learning motifs among Soviet schoolchildren]. *Izvestiya APN RSFSR [News of the Academy of Pedagogical Sciences of the RSFSR]*, 1951, vol. 36. (In Russ.).
3. Bukharina A.Yu. Vremennaya perspektiva i motivatsiya lichnosti u studentov upravlencheskikh napravlenii v razreze potrebnosti obshchestva tsifrovoi ekonomiki [Time perspective and personality motivation among management students in the context of the needs of the digital economy society]. *Materialy mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii «Deyatel'nostnyi podkhod k obrazovaniyu v tsifrovom obshchestve». 13—14 dekabrya 2018 g. [Proceedings of the international scientific conference "Activity Approach to Education in a Digital Society". December 13—14, 2018]*. Fakul'tet psikhologii MGU imeni M.V. Lomonosova; Rossiiskoe psikhologicheskoe obshchestvo. M.: Izdatel'stvo Moskovskogo universiteta, 2018, pp. 69—72. (In Russ.).
4. Bukharina A.Yu. Individual'nye plany razvitiya v tekhnologii i praktike nastavnichestva v organizatsiyakh [Individual development plans in technology and mentoring practice in organizations]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2018, vol. 9, no. 1, pp. 162—176. doi:10.17759/sps.2018090111 (In Russ.; abstr. in Engl.).
5. Bukharina A.Yu. Upravlenie talantami: chemu uchit' sotrudnikov segodnya, chtoby vyzhit' zavtra [Talent management: what to teach employees today to survive tomorrow]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social psychology and society]*, 2017, vol. 8, no. 1, pp. 144—162. doi:10.17759/sps.2017080109 (In Russ.; abstr. in Engl.).
6. Kondrat'ev M.D. Osobennosti vremennoi perspektivy odarennykh podrostkov i ikh sverstnikov [Features of the time perspective of gifted adolescents and their peers]. *Psikhologo-pedagogicheskie issledovaniya [Psychological and pedagogical research]*, 2017, vol. 9, no. 1, pp. 106—114. doi:10.17759/psyedu.2017090111 (In Russ.; abstr. in Engl.).
7. Kondrat'ev M.D. Sotsial'nye predstavleniya ob uspekhnosti podrostkov s raznym intragrupповым statusom i raznym urovнем intellektual'noi uspekhnosti [Social ideas about the success of adolescents with different intragroup status and different levels of intellectual success]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2017, vol. 8, no. 2, pp. 116—130. doi:10.17759/sps.2017080208 (In Russ.; abstr. in Engl.).
8. Nikitskaya M.G., Tolstykh N.N. Zarubezhnye issledovaniya uchebnoi motivatsii: XXI vek [Foreign studies of educational motivation: XXI century]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya [Modern foreign psychology]*, 2018, vol. 7, no. 2, pp. 100—113. doi:10.17759/jmfp.2018070210 (In Russ.; abstr. in Engl.).

9. Nyutten Zh. Motivatsiya, deistvie i perspektiva budushchego [Motivation, Action, and Future Perspective]. In D.A. Leont'eva (ed.). M.: Smysl, 2004. 608 p. (In Russ.).
10. Tolstykh N.N. Vremennaya perspektiva i psikhicheskoe zdorov'e [Temporal perspective and mental health]. In I.V. Dubrovina (ed.) *Rukovodstvo prakticheskogo psikhologa: Psikhicheskoe zdorov'e detei i podrostkov v kontekste psikhologicheskoi sluzhby* [the Guide to a practical psychologist: Mental health of children and adolescents in the context of the psychological service]. M., Izdatel'skii tsentr «Akademiya», 1997 a. P. 146—153. (In Russ.).
11. Tolstykh N.N. Ispol'zovanie metoda motivatsionnoi induksii dlya izucheniya motivatsii i vremennoi perspektivy budushchego [Using the method of motivational induction to study the motivation and time perspective of the future]. *Psikhologicheskaya diagnostika* [Psychological diagnosis], 2005, no. 3, pp. 77—94. (In Russ.).
12. Tolstykh N.N. Razvitie vremennoi kompetentnosti kak vazhnaya zadacha professional'noi podgotovki spetsialistov v oblasti finansovogo biznesa [The development of temporary competence as an important task of professional training in the field of financial business]. *Psikhologicheskie innovatsii v ekonomike i finansakh: Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Psychological innovations in economics and finance: Proceedings of the international scientific-practical conference]. M.: FA, «Larkltd», 2009. P. 383—386. (In Russ.).
13. Khomik V.S. Deformatsiya sub"ektivnoi kartiny zhiznennogo puti pri rannei alkogolizatsii. Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Deformation of the subjective picture of the life path during early alcoholism. Ph. D. (Psychology) Thesis]. Moscow, 1985. 24 p. (In Russ.).
14. Boniwell I. et al. A question of balance: Time perspective and well-being in British and Russian samples. *The Journal of Positive Psychology*, 2010, vol. 5, no. 1, pp. 24—40. doi:10.1080/17439760903271181
15. Abu-Rahma A., Jaleel B. Influence of managers' time orientation on strategic practices in the UAE. *International Journal of Emerging Markets*, 2017, vol. 12, no. 2, pp. 219—237. doi:10.1108/IJoEM-01-2015-0011
16. Atkinson J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 1957, vol. 64, no. 6, Pt. 1, pp. 359—372. doi:10.1037/h0043445
17. Bajec B. Relationship between time perspective and job satisfaction. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 2018, vol. 8, no. 1—2, p. 145—165. doi:10.1504/IJHRDM.2018.092294
18. Barndt R.J., Johnson D.M. Time orientation in delinquents. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1955, vol. 51, no. 2, pp. 343—345. doi:10.1037/h0048130
19. Berlyne D.E. 'Interest' as a psychological concept [Elektronnyi resurs]. *The British Journal of Psychology*, 1949, vol. 39, p. 184—195. URL: <https://search.proquest.com/openview/622cac86cccb89b8a7f5fc485799bbd6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1818401> (Accessed 05.06.2019).
20. Cernas-Ortiz D.A., Davis M.A. Future and past negative time perspective influences on job satisfaction and organizational commitment in Mexico and the United States. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 2016, vol. 14, no. 3, pp. 317—338. doi:10.1108/MRJAM-04-2016-0665
21. Cernas-Ortiz D.A., Mercado-Salgado P., Davis M.A. Future time perspective, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating effect of self-efficacy, hope, and vitality. *Journal of work and organizational psychology-revista de psicologia del trabajo y de las organizaciones*, 2018, vol. 34, no. 1, pp. 1—9.
22. Wigfield A. et al. Change in competence beliefs and subjective task values across the elementary school years: A 3-year study. *Journal of Educational Psychology*, 1997, vol. 89, no. 3, pp. 451—469. doi:10.1037/0022-0663.89.3.451
23. David A., Kidder C., Reich M. Time orientation in male and female juvenile delinquents. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1962, vol. 64, no. 3, pp. 239—240. doi:10.1037/h0042683
24. De Volder M., Lens W. Academic achievement and future time perspective as a cognitive-motivational concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982, vol. 42, no. 3, pp. 566—571. doi:10.1037/0022-3514.42.3.566
25. Santilli S. et al. Design My Future: An Instrument to Assess Future Orientation and Resilience. *Journal of Career Assessment*, 2015, vol. 25, no. 2, pp. 281—295. doi:10.1177/1069072715621524
26. Simons M. et al. Does Age Make a Difference? Age as Moderator in the Association Between Time Perspective and Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 2016, vol. 19, no. 1, pp. 57—67.
27. Eccles J.S. et al. Expectancies, values, and academic behaviors. *Achievement and achievement motivation*. San Francisco, CA: W.H. Freeman, 1983, pp. 75—146.
28. Susnea I. et al. Exploring the value of Zimbardo Time Perspective Inventory as predictor of academic outcomes. *IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON)*, 2018, pp. 238—242. doi:10.1109/EDUCON.2018.8363234
29. Hulleman C.S., Harackiewicz J.M. Promoting interest and performance in high school science classes. *Science*, 2009, vol. 326, no. 5958, pp. 1410—1412. doi:10.1126/science.1177067
30. King R.B. Does your approach to time matter for your learning? The role of time perspectives on engagement and achievement. *Educational Psychology*, 2016, vol. 36, no. 7, pp. 1264—1284. doi:10.1080/01443410.2015.1045835
31. Korff J., Biemann T., Voelpel S.C. Human resource management systems and work attitudes: The mediating role of future time perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, vol. 38, no. 1, pp. 45—67. doi:10.1002/job.2110
32. Lagoutina Y. Perfectionism and time perspectives: An inquiry into the association between perfectionism subtypes and categorical time perspectives. *Time & Society*, 2016, vol. 26, no. 3, pp. 286—304. doi:10.1177/0961463X15577280

33. Laureiro-Martinez D., Trujillo C.A., Unda J. Time Perspective and Age: A Review of Age Associated Differences. *Frontiers in Psychology*, 2017, vol. 8, no. 101, pp. 1—8. doi:10.3389/fpsyg.2017.00101
34. Savickas M.L. et al. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, vol. 75, no. 3, pp. 239—250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
35. Margottini M. Applicazione di strumenti per l'autovalutazione di strategie di apprendimento e prospettiva temporale in ambito universitario. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 2017, vol. 1, no. 15, pp. 229—251. doi:10.7358/ecps-2017-015-marg
36. Mello Z.R., Worrell F.C. The past, the present, and the future: A conceptual model of time perspective in adolescence. In Stolarski M., Fieulaine N., van Beek W. (eds) *Time Perspective Theory; Review, Research and Application: Essays in Honor of Philip G. Zimbardo*, / Eds.. New York: Springer, 2015, pp. 115—129.
37. Nuttin J. *Motivation et Perspective d'Avenir*. Louvain: Presses Universitaire de Louvain, 1980. 288 p.
38. Lomeli D.G. et al. Perspectiva Temporal de Estudiantes Universitarios Mexicanos y Colombianos. *Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluacion Psicologica*, 2018, vol. 1, no. 46, pp. 133—145.
39. Savickas M.L., Porfeli E.J. Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, vol. 80, no. 3, pp. 661—673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.009
40. Shipp A.J., Cole M.S. Time in Individual-Level Organizational Studies: What Is It, How Is It Used, and Why Isn't It Exploited More Often? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2015, vol. 2, no. 1, pp. 237—260. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111245
41. Shipp A.J., Edwards J.R., Lambert L.S. Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2009, vol. 110, no. 1, pp. 1—22. doi:10.1016/j.obhdp.2009.05.001
42. Taber B.J. Time Perspective and Career Decision-Making Difficulties in Adults. *Journal of Career Assessment*, 2012, vol. 21, no. 2, pp. 200—209. doi:10.1177/1069072712466722
43. Waller M.J. et al. The effect of individual perceptions of deadlines on team performance. *Academy of Management Review*, 2001, vol. 26, no. 4, pp. 586—600. doi:10.5465/amr.2001.5393894
44. Kunisch S. et al. Time in Strategic Change Research. *Academy of Management Annals*, 2017, vol. 11, no. 2, pp. 1005—1064. doi:10.5465/annals.2015.0133
45. Valdesolo P., Shtulman A., Baron A. Science Is Awe-Some: The Emotional Antecedents of Science Learning. *Emotion Review*, 2017, vol. 9, no. 3, pp. 215—221. doi:10.1177/1754073916673212
46. Wigfield A. Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective [Elektronnyi resurs]. *Educational Psychology Review*, 1994, vol. 6, no. 1, pp. 49—78. URL: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2FBF02209024.pdf> (Accessed 05.06.2019).
47. Wigfield A., Eccles J. The development of achievement task values: A theoretical analysis. *Developmental Review*, 1992, vol. 12, no. 3, pp. 265—310. doi:10.1016/0273-2297(92)90011-P
48. Zimbardo P.G., Boyd J.N. Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric [Elektronnyi resurs]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999, vol. 77, no. 6, pp. 1271—1288. URL: <http://www.thetimeparadox.com/wp-content/uploads/2012/09/1999PuttingTimeinPerspective.pdf> (Accessed 05.06.2019).