

УДК 159.9

DOI 10.52928/2070-1640-2025-43-1-94-97

**ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ВРЕМЕННОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ
У СПЕЦИАЛИСТОВ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ РАБОТЫ***канд. пед. наук, доц. Г.А. НИКИТИНА**(Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна.
Институт экономики и социальных технологий)**С.А. ВОЕВОДИНА, Т.Л. ЖУКОВА**(Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой)*

Рассматривается временная перспектива как многогранное явление, включающее в себя психологические представления индивида о прошлом и будущем, которые формируются у него в контексте текущего момента. Основополагающими элементами изучения данной концепции служат пять ключевых временных ориентаций: негативное прошлое, гедонистическое настоящее, будущее, позитивное прошлое, фаталистическое настоящее. Исследования показывают, что уровень развития этих ориентаций у сотрудников с разным стажем работы существенно различается, что влияет на способность специалиста применять и развивать свои компетенции в рамках порученных трудовых задач. Для формирования рефлексивного подхода к собственной жизни и деятельности и укрепления позитивного восприятия собственного профессионального будущего для сотрудников с разным стажем работы предложена тренинговая программа.

Ключевые слова: *временная перспектива, личность профессионала.*

Введение. В современной динамичной эпохе, когда человеку необходимо выбирать жизненный путь, соответствующий его внутренним убеждениям и профессиональной самореализации, актуализируется задача изучения временной перспективы как ключевого фактора развития личности. Это предполагает понимание того, как человек воспринимает будущее, планирует, ставит цели и определяет стратегии их достижения. Важность осознания временной перспективы подчеркивается тем, что ее отсутствие или недостаточное развитие негативно сказываются на профессиональной успешности специалистов.

В психологии временная перспектива рассматривается как сложное явление, охватывающее широкий спектр понятий, таких как «жизненный путь», «жизненная траектория», «временной горизонт», «личностное время» и др. Несмотря на достаточное количество исследований, единого определения понятия «временная перспектива» до сих пор не существует, что обусловлено многообразием подходов и факторов, влияющих на ее формирование. В рамках мотивационной теории такие ученые, как Ж. Нюттен, В. Ленс, Т. Гисме и З. Залески, разрабатывали представления о временной перспективе как о регуляторе жизненного пути и источника смысла жизни [1; 2]. Приверженцы причинно-целевой концепции психологического времени Е.И. Головаха и А.А. Кроник сосредоточились на анализе межсобытийных связей в оценке человеком своей жизни¹ [3; 4]. Мы в свою очередь опираемся на подход Ф. Зимбардо и Дж. Бойда, где ключевым является понятие временной ориентации как оценочного компонента размышлений о прошлом, настоящем и будущем [5; 6].

Однако из-за большого количества разноплановых параметров и сложности их сопоставления анализ феномена временной перспективы личности остается задачей, требующей комплексного подхода в изучении. В нашем исследовании мы предлагаем интегрированное определение временной перспективы как совокупности психологических представлений о прошлом и будущем.

Основная часть. Цель нашего исследования заключается в выявлении различий в структуре временной перспективы среди сотрудников с разной продолжительностью трудового стажа. Специалист и предприятие (организация) составляют единое целое с точки зрения продуктивности работы самого предприятия. Взаимосвязь предприятия с ее специалистами формирует единую систему благодаря синхронизации выполнения производственных задач, где сотрудник выступает ключевым исполнителем трудовых заданий. Специалисты интуитивно опираются на свое профессиональное прошлое, настоящее и будущее в процессе успешного и продуктивного выполнения профессиональных задач, а также в оценке эффективности принятых решений.

Нами было проведено исследование временных перспектив с использованием опросника Фрэнсиса Зимбардо (Zimbardo Time Perspective Inventory, ZTPI), адаптированного А. Сырцовой и О.В. Митиной [7]. Данное исследование было направлено на выявление различий в восприятии временной перспективы между двумя группами сотрудников: группа «А» – 30 испытуемых в возрасте 30–35 лет со стажем работы от 5 до 10 лет, группа «Б» – 30 испытуемых в возрасте 35–40 лет со стажем работы от 10 до 15 лет. Изучались основные временные ориентации, выделенные Зимбардо в сотрудничестве с Алексом Гонзалесом: негативное прошлое, гедонистическое настоящее, будущее, позитивное прошлое, фаталистическое настоящее. Эти ориентации существенно

¹ Кроник А.А. Субъективная картина жизненного пути как предмет психологического исследования, диагностики и коррекции: дис. в виде науч. докл. д-ра психол. наук. – М., 1994. – 171 л.

влияют как на понимание текущих событий, так и на принятие решений о профессиональном развитии. Важным аспектом является и сбалансированность временных перспектив – способность гибко переключаться между прошлым, настоящим и будущим в зависимости от ситуации.

Анализ данных выборки (таблица 1) для группы А показал: наличие у сотрудников с разным стажем работы различий во временной ориентации, особенности психологической адаптации к рабочим условиям в зависимости от возраста и опыта.

Таблица 1. – Уровневые характеристики показателей временной перспективы сотрудников группы А (стаж работы от 5 до 10 лет)

Название шкалы	Уровни проявления признака, %					
	низкий		средний		высокий	
	количество		количество		количество	
	человек	%	человек	%	человек	%
Негативное отношение к прошлому	12	40	12	40	6	20
Гедонистическое отношение к настоящему	1	3,3	10	30	19	66,7
Будущее	0	0	10	30	20	70
Позитивное отношение к прошлому	10	30	11	36,7	9	33,3
Фаталистическое настоящее	2	6,7	26	86,6	2	6,7

Примечание: по результатам опросника Фрэнсиса Зимбардо (Zimbardo Time Perspective Inventory, ZTPI), адаптированного А. Сырцовой и О. В. Митиной [7].

Исследование восприятия времени у работников с опытом от 5 до 10 лет выявило, что в отношении прошлого у них преобладает конструктивный подход: 40% участников считают, что негативные моменты прошлых лет оказались незначительными, а 40% отмечают их полезность. Лишь 20% испытуемых оценивают прошлое крайне негативно.

Большинство респондентов (66,7%) демонстрируют гедонистическое отношение к настоящему, оценивая его как время для полной реализации своих возможностей. Еще 30% получают удовольствие от текущего момента, сохраняя позитивные воспоминания о прошлом и ожидания от будущего. Негативное отношение к настоящему проявили лишь 3,3% участников.

Для 70% респондентов будущее видится в долгосрочной перспективе с четкими жизненными планами, при этом они склонны недооценивать текущие цели. У 30% наблюдается средний уровень ориентации на будущее.

В оценке прошлого 33,3% участников продемонстрировали высокий уровень позитивности, 36,7% – средний, 30% – низкий уровень позитивного восприятия.

По шкале «Фаталистическое настоящее» 86,6% сотрудников проявили сбалансированное отношение к жизни и не склонны полагаться на удачу. 6,7% участников, напротив, демонстрируют активную жизненную позицию и внутренний контроль, в то время как еще 6,7% считают, что их жизнь и карьера определяются судьбой и удачей.

Аналогичные исследования были проведены среди сотрудников с опытом от 10 до 15 лет. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. – Уровневые характеристики показателей временной перспективы сотрудников группы Б (стаж работы от 10 до 15 лет)

Название шкалы	Уровни проявления признака, %					
	низкий		средний		высокий	
	количество		количество		количество	
	человек	%	человек	%	человек	%
Негативное отношение к прошлому	18	60	8	26,7	4	13,3
Гедонистическое отношение к настоящему	7	23,3	15	50	8	26,7
Будущее	9	30	15	50	6	20
Позитивное отношение к прошлому	4	13,3	8	26,7	18	60
Фаталистическое настоящее	18	60	12	40	0	0

Примечание: по результатам опросника Фрэнсиса Зимбардо (Zimbardo Time Perspective Inventory, ZTPI), адаптированного А. Сырцовой и О. В. Митиной [7].

Из исследования следует, что 60% работников с опытом от 10 до 15 лет демонстрировали низкий уровень негативного восприятия своего прошлого, что существенно отличается от 40% сотрудников с 5–10 летним стажем. Гедонистическое отношение к настоящему, соответствующее среднему уровню, было выявлено у 50% испытуемых против 30% со стажем работы от 5 до 10 лет. В этой же группе (10–15 лет стажа) наблюдалось практически равное число сотрудников, продемонстрировавших низкий или высокий уровень проявления данного показателя: 23,3% и 26,7% соответственно.

Особо стоит отметить, что среди работников со стажем 10–15 лет не было выявлено ни одного случая высокого уровня фаталистического отношения к настоящему. 60% сотрудников демонстрируют низкий уровень проявления данного признака, что в два раза превышает показатели группы с 5–10 годами стажа (30%). Такое распределение может указывать на то, что сотрудники с большим опытом (10–15 лет) склонны анализировать свое настоящее через призму прошлых событий, что делает их отношение к текущим обстоятельствам более спокойным и менее критичным. Оставшиеся 40% сотрудников этой категории характеризуются средним уровнем проявления изучаемого признака, что отражает их реалистичный подход к настоящему, воспринимаемому как непосредственное «здесь и сейчас».

Для 20% участников характерной чертой является выраженное стремление к долгосрочному планированию по шкале «Будущее»: это специалисты, которые способны анализировать последствия своих действий, постоянно разрабатывают стратегии с подробными этапами достижения целей и демонстрируют высокую точность в сроках выполнения работ. Половина испытуемых (50%) сосредоточены преимущественно на текущих действиях; их аналитическая активность ограничена, т.к. они больше сконцентрированы на настоящем моменте и менее заинтересованы в планировании будущего. Оставшаяся часть участников (30%) предпочитает действовать импульсивно, не прибегая к прогнозам; для них важнее реакция «здесь и сейчас» без учета долгосрочных последствий. Это распределение отражает сдвиг акцентов в восприятии времени: от ориентации на будущее к переосмыслению прошлого, что подтверждается данными по шкале «Позитивное прошлое».

Для статистической проверки выявленных различий между группами был применен непараметрический критерий Манна–Уитни для независимых количественных показателей. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 3, где детально отражены различия средних значений ключевых признаков среди исследуемых групп.

Таблица 3. – Различия средних значений в изучаемых признаках в исследуемых группах

Параметры сравнения	$U_{\text{эм}}$	$p \leq 0,05$
Гедонистическое настоящее	399	0,035
Будущее	366	0,030
Позитивное прошлое	359	0,021
Фаталистическое настоящее	411	0,039
Компетентность во времени	415	0,039

В ходе статистического анализа было выявлено, что между двумя категориями сотрудников (группа «А» и группа «Б») существуют серьезные различия, т.к. значение критерия значимости по всем ключевым временным параметрам меньше 0,05. Следовательно, среди сотрудников с разной продолжительностью трудового стажа (от 5 до 10 лет и от 10 до 15 лет) выявлены статистически достоверные различия в структуре временной перспективы.

С точки зрения продуктивности выполнения производственных задач выявленные различия указывают на необходимость целенаправленного формирования позитивного восприятия будущего для сотрудников в возрасте от 35 до 40 лет, имеющих 10–15 лет стажа. Для данной категории специалистов, обладающих значительным опытом и находящихся в оптимальном периоде для профессионального роста, разработана комплексная программа по работе с временной перспективой. Основная цель программы – актуализация жизненных ценностей и профессиональных целей, стимулирование у сотрудников процесса активного проектирования будущего, в т.ч. и профессионального. Участие в тренинговой программе позволит сотрудникам: повысить чувство компетентности; будет способствовать их личностному и профессиональному росту и развитию, разработке стратегий преодоления препятствий на пути профессионального роста, выявлению и мобилизации внутренних ресурсов участников, повышению самооценки и умению адекватно оценивать свои возможности; осознавать значимость прошлого опыта и деятельности для планирования и развития профессионального будущего.

В организационном плане программа предполагает проведение тренингов с группами от 12 до 15 человек по 15 занятий длительностью 1,5 ч с каждой группой. Структура занятий представлена следующими компонентами: вводная (ритуал приветствия и разминка), основная (непосредственное выполнение комплекса упражнений участниками в соответствии с задачами занятия) и заключительная (подведение итогов, ритуал прощания) части тренинга.

Заключение. Временная перспектива выступает как фундаментальный аспект человеческого существования, объединяющий прошлое, настоящее и будущее. Эти три компонента взаимосвязаны: прошлое определяет настоящее, настоящее влияет на будущее, а будущее, в свою очередь, интегрирует ценности прошлого и настоящего, создавая единую картину профессионального и личного развития.

Исследование установило статистически достоверные различия в структуре временной перспективы в зависимости от опыта специалистов: у работников со стажем от 5 до 10 лет более выражены оптимистичные подходы к задачам, связанным с долгосрочными целями и перспективами. У сотрудников с опытом работы от 10 до 15 лет выявлены более высокие показатели в аспектах, связанных с акцентом на настоящее и анализе прошлого – что указывает на начало этапа глубокого самоанализа и пересмотра жизненного пути. По сравнению с более молодыми сотрудниками специалисты со стажем 10–15 лет демонстрируют более интенсивную работу

над осмыслением своего прошлого, но у них наблюдается уменьшение веры в предопределенность текущего момента по сравнению с предыдущей группой. Таким образом, различия в восприятии времени и стратегическом планировании у специалистов с разным уровнем профессионального опыта подтверждаются данными исследования. Эти результаты подчеркивают значимость понимания индивидуальных особенностей сотрудников для оптимизации их работы, повышения мотивации и эффективности на всех уровнях деятельности организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / под ред. Д.А. Леонтьева. – М. Смысл, 2004. – 608 с.
2. Мандрикова Е.Ю. Современные подходы к изучению временной перспективы личности // Психол. журн. – 2008. – Т. 29, № 4. – С. 54–65.
3. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. – Киев: Наукова думка, 1984. – 207 с.
4. Кроник А., Ахмеров Р. Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути. – М.: Смысл, 2003, 2008, 2022.
5. Зимбардо Ф., Бойд Дж. Парадокс времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь: исправь Прошлое, наслаждайся Настоящим и управляй Будущим. – СПб.: Речь, 2010. – 349 с.
6. Boyd J.N., Zimbardo P.G. Time perspective, health, and risk taking // Understanding Behavior in the Context of Time / A. Strathman, J. Joireman (eds.). – Mahwah: Lawrence Erlbaum, 2005. – P. 85–108.
7. Сырцова А., Соколова Е.Т., Митина О.В. Адаптация опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо // Психол. журн. – 2008. – Т. 29, № 3. – С. 101–109.

Поступила 10.04.2025

**IDEAS OF TIME PERSPECTIVE
IN SPECIALISTS WITH VARIOUS WORK EXPERIENCE**

G. NIKITINA

*(Saint Petersburg State University of Industrial Technologies and Design,
Institute of Economics and Social Technologies)*

S. VOEVODINA, T. ZHUKOVA

(Euphrosyne Polotskaya State University of Polotsk)

The article considers time perspective as a multifaceted phenomenon that includes an individual's psychological ideas about the past and the future, which are formed in the context of the current moment. The fundamental elements of the study of this concept are five key time orientations: negative past, hedonistic present, future, positive past, fatalistic present. Research shows that the level of development of these orientations in employees with different lengths of service varies significantly, which affects the ability of a specialist to apply and develop all of his or her competencies within the framework of assigned work tasks. To form a reflective approach to one's own life and activities, and to strengthen a positive perception of one's own professional future, a training program is offered for employees with different lengths of service.

Keywords: *time perspective, professional personality.*