

Uvod

Kdor svojih bralcev ne želi le abstraktno podučevati, temveč jim dati nekaj, kar bi si lahko vzeli s seboj na svojo življenjsko pot, bo začel z zgledom. To je staro načelo literarnih pripomočkov za življenje in avtorji sedanje industrije svetovanja mu sledijo s pedantnostjo knjigovodij. »Don« je, na primer, »prizadeven menedžer«. Skrbi, da delovni procesi potekajo gladko, svoje projekte zanesljivo izpelje do konca, njegovi poslovni partnerji ga cenijo in, nazadnje, od sebe daje vse, kar bi lahko pričakovali od vodstvene sile uspešnega wallstreetskega podjetja. Donu zjutraj ni treba odhajati z muko na delo, ni se mu treba vsak dan boriti za svojo avtoriteto, Don je, če naj si na tem mestu pomagamo z zadevno primernim pridevkom, »izjemno efektiven«.¹

A kot v nešteti drugih tovrstnih anekdotah smoter zgleda ni v tem, da bi nam ponazarjal Donovo zgledno učinkovitost. Gre za to, da pokažemo, da je tudi najbolj prizadeven menedžer tu pa tam potreben pomoči. Prav zato, ker je Don tako uspešen, ga povsem nepripravljenega doleti to, da v njegovem timu »pride do občutnega upada produktivnosti in morale«. Don sicer vidi, da premestitev enega dela njegovega tima vodi v organizacijske probleme, a obstane pri logističnih vprašanjih, ne da bi opazil, da je resnični problem nekje drugje: premeščeni člani njegovega tima se ne čutijo »več kot del skupine«.²

1 Prim. David R. Caruso in Peter Salovey, *Managen mit emotionaler Kompetenz. Die für zentralen Skills für Ihren Führungsalltag*, Frankfurt na Majni 2005, str. 45.

2 Prav tam.

Četudi je ta zgled življenju še tako blizu, ne moremo spregledati psihološke teorije, na kateri temelji. S priročniško jasnostjo namreč izraža tisto, kar so – odkar je Elton Mayo prvič spregovoril o *human relations* – ponovili že nešteto krat: zanemarjanje medčloveških vezi v skupini vodi do pojavov razpada družbenosti, ki vplivajo tako na osebno dobro počutje udeleženih kot tudi na njihovo produktivnost. Don bi zoper to lahko kaj ukrenil, če bi na področju medčloveških stikov deloval prav tako spretno in gibko kot pri načrtovanju svojih projektov, a pokazalo se je, da na tem področju izkazuje znaten deficit in da bi moral »delati na izboljšanju svoje učinkovitosti na področju interpersonalnega«. ³

Pri tem je dobra novica ta: Don bo svojo medčloveško učinkovitost lahko povečal, če mu bo uspelo pridobiti »za to potrebne kompetence«. ⁴ Po prepričanju Petra Saloveyja in Davida R. Carusa gre pri tem predvsem za kompetence s področja emocionalnega. Don bi se moral naučiti pravilno ocenjevati razpoloženje svojih sodelavcev, resničen izraz čustev razlikovati od hlinjenega, nadzorovati lastna čustva in jih v pravem trenutku izraziti na primeren način. Le če bo razpoznal pomen »gest, lege glasu, prisiljenih nasmeškov in podobnega«, bo v prihodnje zmožen tudi »emocionalno analizirati« svoje delovno okolje. ⁵ – Slaba pa ta: ne glede na to, ali gre pri omenjenih kompetencah za dispozicije in spretnosti, ki so pomembne »vedno«, ali gre za tako imenovano zasebno življenje ali za poklic, Donu grozi, da mu brez strokovne pomoči ne bo spodletelo le »kot menedžerju«, ampak tudi »kot človeku«. ⁶ To zelo oprijemljivo grožnjo si velja ohraniti v spominu takrat, ko bosta avtorja omenjene knjige omenila, kako si s pomočjo »nekaj navodil« lahko pridobimo vselej in vsepovsod nujne kompetence v medčloveškem občevanju. ⁷

Naslednje strani pričujočega dela predstavljajo poskus, napisati zgodovino geste, s katero nam psihologija že celo stoletje ponuja teh »nekaj

3 Prav tam, str. 12.

4 Prav tam, str. 17.

5 Prav tam, str. 45.

6 Prav tam, str. 17.

7 Prav tam, str. 45.

malega navodil«. Na vsaki strani izhajamo iz naslednje teze: Kantov poziv, naj se poslužujemo lastnega uma »brez vodstva koga drugega«, je slej ko prej primerna vodilna nit emancipatorične prakse.⁸ Ne gre za spremembo jedrne zahteve razsvetljenstva po samostojnem mišljenju in samopremišljanju, spremenile so se družbene razmere, v katerih se ta mora uveljavljati. Kjer je imel Kant opraviti z ukrepi državne cenzure in cerkvenimi dogmami, zdaj najdevamo zgolj bolj ali manj zadržano ponujanje svetovalskih storitev. Prijaznih ponudb svetovalcev sicer ne moremo več obeležiti s Kantovo metaforo hojce, v katero nas zapirajo samoooklicani skrbniki. Zadevni programi razvijanja kompetenc so bolj podobni kakemu dobro klimatiziranemu centru za fitness, v katerem bo vsak našel kaj za svoje potrebe. Toda pretenzija konceptov psihologije, ki jim je bila težnja po občečloveškem tako rekoč položena v zibko, po vsezajemajoči pristojnosti, skupaj z obetom pomoči v vseh življenjskih legah, venomer proizvaja tudi nevarnost, da nam bo spodletelo na vsej črti. Dvotaktnost vodenja in groženj, ki jo je Kant zaznal v svojem času, se pri tem v načelu ni spremenila. Poleg možnosti razvitja upravljanja samega sebe in izpopolnjevanja lastnega sebstva psihološke svetovalne ponudbe svojim naslovnikom vedno prikazujejo tudi »nevarnost, ki jim grozi, če se bodo skušali na pot podati sami«. ⁹

V tej zvezi ima koncept kompetence eksemplaričen pomen, na ta način namreč pretenzija po vodenju na vseh področjih življenja, ki je značilna za sodobne psihološke svetovalne ponudbe, zadobi kanonično formo. Medtem ko je pojem inteligence, navkljub vsem prizadevanjem, da bi razširili pomensko polje tega koncepta, v dojemanju širšega občestva vedno ostajal zamejen na področje kognitivnih zmognosti, pa je govorjenje o strokovnih, socialnih, osebnostnih, moralnih, komunikativnih in emocionalnih kompetencah neko določeno prepričevalno moč razvilo

8 Prim. Immanuel Kant, »Odgovor na vprašanje: kaj je razsvetljenje?«, slov. prev. M. Hribar, *Filozofski vestnik*, let. 8, št. 1, Slovenska akademija znanosti in umetnosti, Ljubljana 1987, str. 9–13, in: Immanuel Kant, *Zgodovinsko-politični spisi*, slov. prev. S. Tomšič idr., Založba ZRC, Ljubljana 2006, str. 23–29.

9 Prim. Kant, »Odgovor na vprašanje: kaj je razsvetljenje?«, str. 23.

že na samem začetku. Zato se bo morala genealogija geste, s katero nam psihologija ponuja nekaj malega vodenja in navodil, predvsem spraševati po poreklu naših predstav o kompetencah in njihovem razvijanju. Tovrstna genealogija ne pripoveduje zgodb, temveč tako imenovano uporabno psihologijo, ki se pojavi okrog leta 1900, obravnava kot aparat za produkcijo samoumevnosti, katerega funkcioniranje je mogoče rekonstruirati, ne glede na to, da bo ta rekonstrukcija – kot vedno – fragmentarna.

Pojem kompetence, tako kot je uporabljen v naslovu pričujočega dela, v okvirih tovrstne raziskave ne more enostavno označevati dispozicij in zmožnosti, ki jih – kot to privzemajo sodobne psihološke teorije – potrebujemo za razvoj svojega podjetja, za dobro zakonsko življenje ali pa za razvitje v zrelo osebnost. Kompetenca tu prej označuje skupke tehnik testiranja in urjenja, ki človeka naslavlja kot nekoga, ki nekaj zmore/ne zmore in čigar zmožnosti bi vedno lahko, če že ne neomejeno, pa vsaj še malo bolj razvili. Te tehnike so znatno starejše od samega pojma kompetence, zato bi bila raziskava, ki bi se orientirala izključno po tem, kdaj se beseda »kompetenca« pojavi, že vnaprej obsojena na neuspeh. Marsikaj od tega, kar danes spada v čvrsti sestav koncepta kompetence, je na začetku 20. stoletja zajemal pojem inteligence ali pa je brez natančnejšega poimenovanja sestavljalo del psihotehničnih programov optimiranja.

Če čas okrog leta 1900 motrimo iz te preže, hitro postane jasno, da je velika razlika v tem, ali se ukvarjamo s terapevtskimi metodami in njihovim učinkovanjem na umetnostno produkcijo 20. stoletja ali pa s tehnikami in praksami vsakdana, ki določajo naše sodobno delovno življenje. V prvem primeru v Freudovi *Interpretaciji sanj* ne bomo videli le najpomembnejše novosti leta 1900, temveč tudi predtakt k celotni epohi. V drugem primeru se bomo morali zadovoljiti z manj impozantnim naborom besedil, ki pa po svojem dolgoročnem učinku znatno prekaša Freudovo delo stoletja. Uvodni takt te zgodbe o uspehu zaznamuje drobceni spis, ki se natančno ukvarja z možnostmi psihološkega testiranja: gre za razpravo Williama Sterna *O psihologiji individualnih razlik*.¹⁰

¹⁰ Prim. William Stern, *Über Psychologie der individuellen Differenzen: Ideen zu einer »Differentiellen Psychologie«*, Leipzig 1900.

Tudi ta razprava je izšla leta 1900 in njene nadaljnje izdaje so postale stalna referenčna točka porajajoče se psihologije dela in organizacije. Poskus Huga Münsterberga, da ne bi zgolj iskali »najbolj prilagojenih individuumov« za naloge rastočih industrijskih podjetij, ampak naj bi obenem zagotovili tudi »harmonični razvoj osebnosti« teh individuumov, se izrecno opira na Sternove ideje o diferencialni psihologiji.¹¹

Pri tem je odločilna premestitev na področju razvijanja psiholoških testov zastavljena prav v majhnem koraku, ki vodi od Sterna do Münsterberga. Če ga strnemo v kratko geslo, se glasi takole: od preskušanja inteligence šolarjev in mladine k merjenju kompetence pri izboru zaposlenih in pri razvijanju njihovih zmožnosti. Tisto, kar so razvili predvsem kot preskus zmožnosti in nadarjenosti otrok, je v svojem prenosu v okolje industrije prestalo globokosežne konceptualne spremembe. Psiholog in svetovalec podjetjem David McClelland, ki je predaval na Harvardu, je te spremembe v svojem programskem spisu iz leta 1973 zvedel na obrazec »Testing for competence rather than for 'intelligence'«. ¹² Na ta obrazec se sklicujeta še John Erpenbeck in Lutz von Rosenstiel, ko v predgovoru k svojemu *Priročniku za merjenje kompetenc* poudarjata, da bo v prihodnosti »kompetenčni kapital podjetja ali celo države« odločal o »konkurenčnosti v evropskem in globalnem merilu«. Če sledimo Erpenbecku in von Rosenstielu, smo na poti v »kompetenčno družbo«. ¹³

Ena od osnovnih trditev pričujoče raziskave je ta, da gre pri kompetenčni družbi, kakršno oznanjajo avtorji priročnikov, za različico družbe, ki jo je Michel Foucault poimenoval »družba normaliziranja«. Uspešnost koncepta kompetence in z njim povezanih tehnik testiranja in urjenja potrjuje Foucaultovo diagnozo, da se je od konca 18. stoletja naprej

11 Prim. Hugo Münsterberg, *Psychologie und Wirtschaftsleben*, Weinheim 1997, str. 34.

12 Prim. David McClelland, »Testing for competence rather than for 'intelligence'«, *American Psychologist*, 28 (1973), str. 1–14.

13 Prim. John Erpenbeck in Lutz von Rosenstiel (ur.), *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*, 2., Stuttgart 2007, str. XIX in XIII.