

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>  
2016, Том 4, номер 6 (ноябрь - декабрь) <http://mir-nauki.com/vol4-6.html>  
URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/83PSMN616.pdf>  
Статья опубликована 31.01.2017

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Заборова Е.Н., Кузьмина О.В. Временная компетентность сотрудников организации в ситуациях с разным отношением к работе // Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 6  
<http://mir-nauki.com/PDF/83PSMN616.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**УДК 159.9.07**

**Заборова Елена Николаевна**

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург  
Заведующая кафедрой «Прикладной социологии»  
Доктор социологических наук, профессор  
E-mail: ezaborova@yandex.ru

**Кузьмина Ольга Викторовна**

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург  
Кандидат психологических наук, доцент  
E-mail: kuzminaov@yandex.ru

## **Временная компетентность сотрудников организации в ситуациях с разным отношением к работе**

**Аннотация.** Компетентность во времени является значимой характеристикой сотрудников организации. Особенности ее проявления зависят от отношения человека к существующей ситуации. Отражаясь в сознании, ситуация представляет собой систему значимых для человека моментов, требующих проявления компетентности и определяющих поведение в конкретный период жизни. В статье обосновывается необходимость учета отношения сотрудников к рабочей ситуации при исследовании проявления любого вида компетентности. В эмпирическом исследовании, результаты которого представлены в статье, описаны различия в выраженности показателей временной компетентности у работников с разным отношением к рабочей нагрузке, к коллективу, к системе принятия управленческих решений в организации, к корпоративным ценностям. У сотрудников позитивно воспринимающих рабочую нагрузку, коллег по работе личностные дезорганизаторы времени выражены в меньшей степени, чем у специалистов нейтрально или негативно высказывающихся о нагрузке и рабочем коллективе. Специалисты с негативным отношением к рабочей нагрузке предпочитают работать в режиме оптимальной временной заданности. Сотрудники, не принимающие участие в принятии решений, касающихся работы, в большей степени направлены в прошлое, чем лица, участвующие в процессе обсуждения разного рода решений.

**Ключевые слова:** временная компетентность личности; отношение к труду; восприятие существующей ситуации; временная направленность; самоорганизация во временном пространстве

Возрастание темпов современной жизни, ускорение общественных преобразований активизирует необходимость нового научного понимания того, как человек воспринимает и осознает время своей собственной жизни, и как результаты этого осмысления влияют на

жизненный выбор, организацию и осуществление деятельности [3]. В психологии одним из предметов анализа в рамках изучения проблемы времени является организация профессиональной деятельности. Временной фактор пронизывает все элементы трудового процесса. Время, вернее умение человека его рационально использовать, является необходимым условием успешности специалиста. Компетентность во времени выступает в качестве ведущей составляющей регуляционных возможностей человека, определяющих его успешную включенность в процесс труда. Компетентность человека формируется в процессе освоения деятельности и определяет в сознании психологическое содержание проблемных ситуаций и способов их решения. Временная компетентность проявляется в ситуациях и представляет собой интегральную характеристику личности, которая позволяет структурировать и связывать в единые целые события настоящего, прошлого, будущего, управлять собой в различных временных режимах, через адекватное восприятие, рациональную организацию и использование времени [6].

В последние годы возрастает число исследований, ориентированных на анализ психологического времени с учетом переживания и отношения к ситуации, в которой находится человек. Согласно онтологическому подходу Н.И. Леонова, личность не просто реагирует на ситуацию, а определяет ее и себя в ней, тем самым конструирует свой социальный мир [8]. Ситуации имеют индивидуальные смыслы в сознании людей, на их основе человек строит свое социальное поведение. Восприятие, оценка и интерпретация любой ситуации, согласно позиции А.Н. Леонтьева и Ф.Е. Василюка, получают для личности ту или иную значимость, эмоциональную оценку [2], формируется отношение к ее содержанию.

В ситуациях профессиональной деятельности в процессе выполнения работы складывается отношение к труду, которое представляет собой степень выраженности стремления проявить свои физические и духовные силы и способности, использовать знания и опыт для достижения определенных результатов [10]. Сегодня в науке имеется ряд исследований, посвященных изучению проблемы отношения к труду. Так, например, в трудах Л.Н. Когана, В.Е. Малюгина раскрываются социально-философские основания отношения к труду [5; 9]. Согласно их точки зрения, отношение к труду представляет собой систему потребностей и интересов, которые являются социальными регуляторами, побуждающими человека к действию. В.А. Ядов в своих исследованиях доказывает, что отношение к труду выступает социальной детерминантой, определяющей положение человека в обществе [4].

В работах А.Г. Здравомыслова, О.И. Шкаратана, Р. Штоллберга, В.Х. Беленького отношение к труду рассматривается в связи с изменениями характера, содержания и функций труда, исследуется поведение работника в рамках трудовой активности, инициативности, дисциплинированности [4; 11; 12].

В психологии труда и инженерной психологии имеется ряд работ, посвященных анализу временных аспектов профессиональной деятельности и отношения человека к труду. Успешность и позитивное отношение к трудовому процессу обеспечивается сформированностью целостной системы саморегуляции. Различные организационные условия труда (порядок и содержание деятельности, требования, предъявляемые к сотруднику), индивидуально-стилевые особенности саморегуляции деятельности (целеполагание, планирование, контроль и др.) могут обуславливать различное эмоциональное состояние и формировать отношение к труду [7]. На сегодняшний день остаются нерешенными вопросы, связанные с установлением влияния компетентности во времени на отношение человека к труду. Неясно, какой из компонентов структуры временной компетентности оказывает позитивное влияние на процесс труда, удовлетворенность сотрудников своей работой.

Целью данного эмпирического исследования явилось установление различий, проявляющихся в выраженности показателей временной компетентности у работников,

различно относящихся к своему трудовому процессу. В качестве испытуемых в исследовании приняли участие продавцы-консультанты крупнейших супермаркетов г. Екатеринбурга «Золотое яблоко» и «Кировский» общим количеством 80 человек. Все испытуемые на момент исследования имели одинаковую профессию, идентичные функциональные обязанности. Их средний возраст составлял 24 года. Психологическая диагностика осуществлялась с применением следующего инструментария. Отношение к труду изучалось с помощью теста «Мое отношение к работе» (К. Маслач, М. Лейтер). Показатели временной компетентности личности определялись с помощью таких методик, как «Временная компетентность личности» (О.В. Кузьмина), «Семантический дифференциал времени (Л.И. Вассерман, О.В. Кузнецов и др. (модернизация О.В. Кузьмина)), «Диагностика самоорганизации времени» (Д. Ишков), «Тест смысложизненных ориентаций» (Д.А. Леонтьев), «Диагностика личностных дезорганизаторов времени» (О.В. Кузьмина). Статистический анализ данных проводился с помощью непараметрического критерия различий U-Манна-Уитни. При обработке была применена компьютерная программа SPSS STATISTICS 17.

В результате анализа данных по методике «Мое отношение к работе», испытуемые были разделены на три группы: с позитивным, нейтральным и негативным отношением к труду. Группа с нейтральным отношением к труду была исключена из дальнейшей обработки, в связи с отсутствием ярко выраженной личной позиции испытуемых.

Исследование отношения к труду осуществлялось по следующим направлениям: отношение к рабочей нагрузке, отношение к рабочему коллективу, разделение ценностей с организацией, отношение к системе оценки сотрудников (вознаграждение), отношение к системе принятия управленческих решений. Данные направления были выделены в соответствии со шкалами методики «Мое отношение к работе».

Проявление временной компетентности изучалось через следующие показатели: ценность времени (активность, эмоциональная окраска, величина, структура, осязаемость), мотивация упорядочить свое время, уровень владения приемами тайм-менеджмента, предпочтительные для работы режимы деятельности, направленность времени, самоорганизация (целеполагание, планирование, анализ ситуации, коррекция), смысложизненные ориентации, личностные дезорганизаторы времени (ценностно-смысловые, мотивационные, организационные, эмоциональное состояние). Данные показатели являются шкалами методик.

Первичный анализ данных показал, что статистически значимые различия имеются не по всем шкалам методик. В статье представлены только статистически значимые различия при  $p \leq 0,05$ .

Данные, представленные в таблице 1, демонстрируют различия, проявляющиеся во временной компетентности у специалистов, различно относящихся к рабочей нагрузке.

**Таблица 1**

**Показатели временной компетентности у сотрудников с разным отношением к рабочей нагрузке (составлено автором)**

| Показатели временной компетентности | Значение среднего ранга выраженности временной компетентности у специалистов |  | U - Манна-Уитни | P - значимость |
|-------------------------------------|--|--|-----------------|----------------|
|                                     | с позитивным отношением к рабочей нагрузке                                   | с негативным отношением к рабочей нагрузке |                 |                |
| Коррекция                           | 27,58  | 19,93                                      | 185             | 0,049          |
| Организационные дезорганизаторы     | 20,28  | 28,23                                      | 182             | 0,046          |

| Показатели временной компетентности | Значение среднего ранга выраженности временной компетентности у специалистов |  | U - Манна-Уитни | P - значимость |
|-------------------------------------|--|--|-----------------|----------------|
|                                     | с позитивным отношением к рабочей нагрузке                                   | с негативным отношением к рабочей нагрузке |                 |                |
| Эмоциональная напряженность         | 20,08  | 28,45                                      | 177             | 0,036          |
| Сохранение порядка                  | 20,22  | 28,3                                       | 180,5           | 0,032          |
| Режим точной временной заданности   | 20,16  | 28,36                                      | 179             | 0,03           |
| Позитивное прошлое                  | 19,7   | 28,89                                      | 167,5           | 0,022          |

У специалистов с позитивным отношением к трудовому процессу в меньшей степени проявляются организационные дезорганизаторы времени, чем у работников с негативным отношением (U=182, при p=0,046). Позитивно настроенные люди достаточно умело устанавливают очередность дел во времени, могут длительное время сосредоточено работать над одной проблемой. Откладывание дел «на потом» для них практически несвойственно. Эмоциональная напряженность, проявляющаяся в чувстве ограниченности, острой нехватке времени, постоянной спешке в большей степени характерна для специалистов с негативным отношением к труду (U=177, при p=0,036).

Работники, позитивно относящиеся к процессу труда, чаще осуществляют разного рода коррекционные мероприятия, связанные с преодолением препятствий при достижении цели (U=185, при p=0,049). Они легче переносят изменения условий жизнедеятельности, лучше приспособляются, чем специалисты, негативно относящиеся к рабочей нагрузке.

Можно отметить, что для работников, негативно относящихся к рабочей нагрузке, предпочтительней работать в режиме точной внешней временной заданности. Они, в отличие от специалистов с позитивной оценкой нагрузки, не хотят самостоятельно планировать свое время, изменять ритм и скорость работы (U=179, при p=0,03).

Работники негативно оценивающие рабочую нагрузку чаще, чем специалисты с позитивной оценкой обращены в свое прошлое (U=167,5, при p=0,022). Они вспоминают приятные для себя ситуации и события. Эпизоды из прошлого переносят в настоящее.

Анализ показателей временной компетентности сотрудников различно относящихся к принятию управленческих решений показал два статистически значимых различия (таблица 2).

**Таблица 2**

**Показатели временной компетентности у сотрудников с разным отношением к принятию решений (составлено автором)**

| Показатели временной компетентности | Значение среднего ранга выраженности временной компетентности у специалистов |  | U- Манна-Уитни | P - значимость |
|-------------------------------------|--|--|----------------|----------------|
|                                     | участвующих в процессе принятия решений                                      | не участвующих в процессе принятия решений |                |                |
| Локус контроля - Я                  | 27,97  | 20,35                                      | 171,5          | 0,05           |
| Негативное прошлое                  | 17,97  | 27,39                                      | 151,5          | 0,019          |
| Позитивное прошлое                  | 16,95  | 28,11                                      | 132            | 0,005          |

Сотрудники, не участвующие в принятии управленческих решений и не наделенные властью в зоне своей ответственности, в большей степени направлены в прошлое, чем специалисты, принимающие участие в принятии разного рода управленческих решений. Они погружены в воспоминания как позитивных, так и неприятных, травмирующих событий. В

прошлом люди ищут опору и поддержку. Одни вспоминают позитивные ситуации и получают положительный эмоциональный настрой, другие обращаются к отрицательному опыту прошлого и переносят его на настоящее, ограничивая свою активность, думая: «Как бы это не повторилось».

Нужно отметить, что специалисты, участвующие в процессе принятия управленческих решений, представляют собой более целостную и сильную личность, чем работники, нежелающие участвовать в принятии управленческих решений ( $U=171,5$ , при  $p=0,05$ ). Они пытаются строить свою жизнь в соответствии со своими личными целями и задачами.

Интересные факты были получены при изучении временной компетентности у специалистов, различно относящихся к мотивационной системе организации (таблица 3).

**Таблица 3**

**Показатели временной компетентности у сотрудников с разным отношением к мотивационной системе организации (составлено автором)**

| Показатели временной компетентности | Значение среднего ранга выраженности временной компетентности у специалистов |   | U-Манна-Уитни | P - значимость |
|-------------------------------------|--|---|---------------|----------------|
|                                     | с позитивным отношением к мотивирующим факторам организации                  | с негативным отношением к мотивирующим факторам организации |               |                |
| Сохранение порядка                  | 18,43  | 27  | 156           | 0,02           |
| Негативное прошлое                  | 18,71  | 26,75   | 162           | 0,04           |

У работников, удовлетворенных системой мотивации в организации, в меньшей степени, чем у сотрудников с негативным отношением к данной системе, проявляется потребность в упорядочивании во времени своих дел ( $U=156$ , при  $p=0,02$ ). Люди, удовлетворенные системой мотивации, не контролируют свое время, для них время течет незаметно. Прошлое несет положительный заряд энергии. Сотрудники, не удовлетворенные системой мотивации, напротив, строго следят за временем выполнения своей работы, упорядочивают свою деятельность и работают по плану, намеченному на день, часто обращаются к негативным событиям прошлого, что вызывает сожаление и неприятные воспоминания ( $U=162$ , при  $p=0,04$ ).

Достаточно большое число различий в показателях временной компетентности проявляется у работников, различно относящихся к рабочему коллективу (таблица 4).

**Таблица 4**

**Показатели временной компетентности у сотрудников с разным отношением к рабочему коллективу (составлено автором)**

| Показатели временной компетентности | Значение среднего ранга выраженности временной компетентности у специалистов |   | U - Манна-Уитни | P - значимость |
|-------------------------------------|--|---|-----------------|----------------|
|                                     | с позитивным отношением к рабочему коллективу                                | с негативным отношением к рабочему коллективу |                 |                |
| Целеполагание                       | 25,52  | 17,08   | 131             | 0,024          |
| Планирование                        | 25,66  | 16,93   | 128             | 0,019          |
| Контроль                            | 24,84  | 17,83   | 146             | 0,05           |
| Коррекция                           | 24,86  | 17,8  | 146             | 0,05           |
| Ценностно-смысловые дезорганизаторы | 17,75  | 25,63   | 137             | 0,037          |
| Организационные дезорганизаторы     | 17,3   | 26,13   | 127,5           | 0,019          |
| Негативное прошлое                  | 17,59  | 25,8  | 134             | 0,03           |

Сотрудники с позитивным отношением к коллегам, проявляющиеся в дружеских отношениях на работе, ощущении причастности к организации, открытости в общении, в меньшей степени сталкиваются с временными дезорганизаторами в своей жизни, чем специалисты, испытывающие нейтральные и негативные чувства по отношению к своему рабочему коллективу ( $U=137$ , при  $p=0,037$  и  $U=127,5$ , при  $p=0,019$ ). Позитивно настроенные к коллективу сотрудники имеют четкие цели, у них определена устойчивая жизненная позиция. При выполнении работы они выстраивают иерархию приоритетности дел, стремятся добиться успехов.

У позитивно настроенных к коллективу сотрудников, при сравнении с негативно настроенными работниками, более развиты навыки принятия и удержания цели деятельности ( $U=131$ , при  $p=0,024$ ). Они чаще планируют свои дела и осуществляют коррекцию своих целей и способов их достижения ( $U=128$ , при  $p=0,019$  и  $U=146$ , при  $p=0,05$ ).

Специалисты, не имеющие дружеских взаимоотношений с коллегами по работе, при воспоминаниях прошлых событий более ориентированы на негативное прошлое, чем сотрудники с позитивным отношением к коллегам ( $U=134$ , при  $p=0,03$ ). Они часто думают, что нужно было все сделать иначе. Для них прошлое пустое, беспокойное.

**Таблица 5**

**Показатели временной компетентности у сотрудников с разным отношением к системе оценки и вознаграждения (составлено автором)**

| Показатели временной компетентности | Значение среднего ранга выраженности временной компетентности у специалистов |   | U - Манна-Уитни | P - значимость |
|-------------------------------------|--|---|-----------------|----------------|
|                                     | с позитивным отношением к системе оценки и вознаграждения                    | с негативным отношением к системе оценки и вознаграждения |                 |                |
| Сохранение порядка                  | 16,1   | 24,5  | 121,5           | 0,024          |
| Активность                          | 15,53  | 24,81   | 113             | 0,018          |

Люди, неудовлетворенные прозрачностью и открытостью механизма распределения вознаграждений, уровнем развития организационной культуры проявляют большее стремление к упорядочиванию во времени своей деятельности, чем специалисты, которых устраивает система отношений руководства к подчиненным ( $U=121,5$  при  $p=0,024$ ). Для переживания времени сотрудниками, испытывающими чувство неудовлетворенности справедливостью оценки и вознаграждения в своей организации, характерны напряженность, изменчивость ( $U=113$ , при  $p=0,018$ ).

Результаты сравнения показателей временной компетентности у специалистов, различно относящихся к ценностям организации, демонстрируют достаточно большое количество статистически значимых различий (таблица 6).

**Таблица 6**

**Показатели временной компетентности у сотрудников с разным отношением к ценностям организации (составлено автором)**

| Показатели временной компетентности   | Значение среднего ранга выраженности временной компетентности у специалистов |                                     | U - Манна-Уитни | P - значимость |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|-----------------|----------------|
|                                       | разделяющих ценности организации   | с негативным отношением к ценностям |                 |                |
| Общий показатель жизненных ориентаций | 26,9   | 17,32                               | 128             | 0,012          |
| Процесс                               | 27,33  | 16,91                               | 119             | 0,006          |
| Локус контроля - Я                    | 26,45  | 17,75                               | 137             | 0,023          |
| Локус контроля - Жизнь                | 26,95  | 17,27                               | 127             | 0,01           |
| Коррекция                             | 26,19  | 18,0                                | 143             | 0,029          |
| Мотивационные дезорганизаторы         | 18,26  | 25,57                               | 151             | 0,05           |
| Активность                            | 18,31  | 25,52                               | 153             | 0,05           |

Для лиц с нейтральным и негативным отношением к ценностям организации при сравнении с людьми, разделяющими организационные ценности, характерны более высокие показатели выраженности мотивационных дезорганизаторов времени ( $U=151$ , при  $p=0,05$ ). Часто у данных специалистов проявляется мотив избегания неудач, отсутствует желание добиваться высоких результатов. В свою очередь специалисты, разделяющие ценности организации, имеют выраженную активную жизненную позицию. Процесс жизни для них интересен, он эмоционально насыщенный и наполнен смыслом. Они свободно принимают решения и воплощают их в жизнь, строят жизнь в соответствии со своими целями и задачами.

Проведенное исследование позволило сделать несколько выводов:

1. Сотрудники с негативным отношением к своему рабочему коллективу и работники, нежелающие участвовать в принятии управленческих решений в своей зоне ответственности, чаще обращены к переживаниям негативных событий своего прошлого. Опыт прошлого для них является травмирующим фактором из-за негативной реконструкции событий. Это предопределяет нежелание проявлять трудовую активность и ответственность в настоящем.

2. Сотрудники с позитивным отношением к своей рабочей нагрузке и коллективу в меньшей степени сталкиваются с личностными организационными дезорганизаторами, чем работники, негативно относящиеся к своей нагрузке и коллективу.

3. У сотрудников, разделяющих ценности организации и позитивно относящихся к своему рабочему коллективу, сильнее проявляется желание осуществлять контроль и коррекцию временных показателей своей жизнедеятельности, чем у людей, негативно относящихся к ценностям организации.

4. Сотрудники, испытывающие негативные чувства относительно системы мотивирования и механизмов вознаграждения в организации, в большей степени проявляют активность, направленную на упорядочивание работы во времени, на введение в работу организации принципа своевременности и точности временных границ.

Выявленные эмпирическим путем закономерности проявления временной компетентности у работников с разным отношением к процессу труда представляют интерес как для исследователей, так и практиков, работающих с персоналом организации, поскольку позволяют вскрыть механизмы регуляции поведения и развития лояльности сотрудников к

организации. Полученные данные расширяют психологические знания о связях компетентности во времени с отношением сотрудников к труду, их лояльностью по отношению к организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Беленький, В.Х. Класс наемных работников или рабочий класс? / В.Х. Беленький // Социологические исследования. - 2005. №3. С. 127-135.
2. Василюк, Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) [Текст] / Ф.Е. Василюк. - М.: Издательство Московского университета. - 1984. - 200 с.
3. Заборова, Е.Н. Адаптация человека к городской среде [Текст] / Е.Н. Заборова // Современный город: социальность, культуры, жизнь людей: материалы XVII Международной научно-практической конференции Гуманитарного университета, 14 - 15 апреля 2014: доклады / редкол.: Л.А. Закс и др.: в 2 т. - Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2014. - Т. - 1. - С. 121 - 125.
4. Здравомыслов, А.Г., Ядов, В.А. Человек и его работа в СССР и после [Электронный ресурс] / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. - Режим доступа: // <http://webkonspect.com/?room=profile&id=5406&labelid=52717>.
5. Коган, Л.Н. Цель и смысл жизни человека [Текст] / Л.Н. Коган // Личность. Культура. Общество. Екатеринбург, 2009. С. 200-273.
6. Кузьмина, О.В. Персональный тайм-менеджмент: развитие временной компетентности личности [Текст] / О.В. Кузьмина / УрГИ, ИСЭР. - Екатеринбург: УрГИ, 2012. - 240 с.
7. Кутузова, Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как фактор профессионального выгорания педагога-психолога: автореф. ...к.п.с.н. [Текст] / Д.А. Кутузова. - М., 2006. - 23 с.
8. Леонов, Н.И. Модель человека конструирующего [Текст] / Н.И. Леонов // Социальный мир человека. - Вып.5: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Человек и мир: психология конфликта, неопределенности и риска инноваций» 17 - 19 апреля 2014 г., г. Ижевск / Под ред. Н.И. Леонова. - Ижевск: ERGO, 2014. - С. 12 - 14.
9. Малюгин, В.Е. Природа человека: Методол. пробл. учения о человеке [Текст] / В.Е. Малюгин. - Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1989. - 165 с.
10. Ромашов, О.В. Социология труда и экономическая социология: учебник для вузов [Текст] / О.В. Ромашов. - М.: Гардарики, 2007. - 447 с.
11. Шкаратан, О.И. Социология неравенства. Теория и реальность [Текст] / О.И. Шкаратан; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»: Изд. дом Высшей школы экономики; Москва; 2012. - Режим доступа: // [http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=7077257](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=7077257).
12. Штоллберг, Р Социология труда [Текст] / Р. Штольберг. - М.: Прогресс, 1982. - 248 с.



**Zaborova Elena Nikolaevna**

Ural state university of economics, Russia, Ekaterinburg  
E-mail: ezaborova@yandex.ru

**Kuzmina Olga Victorovna**

Ural state university of economics, Russia, Ekaterinburg  
E-mail: kuzminaov@yandex.ru

## **Temporal competence of the employees of the organization in situations with a different attitude to work**

**Abstract.** Time competence is a significant characteristic of the organization. Its manifestations depend on the person's attitude to the current situation. Reflected in consciousness, the situation is a system of significant points, which requires a manifestation of competence and determine the behavior in a specific period of life. The article substantiates the necessity of taking into account the relationship of employees to the working situation in the study of manifestation of any kind of competence. The empirical study, the results of which are presented in the article describe differences in expressing temporal competence indicators of employees with a different attitude to the workload, to the team, to the system of managerial decision-making in organizations, to corporate values. Employees who positively perceive the workload and colleagues, personal time disrupters are expressed to a lesser extent than in those specialists who neutrally or negatively speak of the load and the working team. Professionals with negative attitudes to workload prefer to work in the optimal mode of temporal predetermination. Employees who do not participate in decisions regarding the company operation, are largely focused on the past than the people involved in the process of discussing various solutions.

**Keywords:** temporal competence of the individual; attitude towards work; perceptions of the current situation; temporal orientation; self-organization in temporary space