

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА / OCCUPATIONAL PSYCHOLOGY

Научная статья / Research Article
<https://doi.org/10.11621/npj.2024.0107>
УДК/UDC 159.9.072.432

Разработка и апробация методики субъективной оценки уровня регламентации трудовых задач

О.Г. Корнева ✉, М.М. Абдуллаева, В.В. Барабанщикова

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация

✉ korneva_og@mail.ru

Резюме

Актуальность. В современном мире существуют организации, в которых высокий уровень регламентации задач связан с ценой ошибочных действий и требованиями к безопасности. Если представления о регламентации труда, сложившиеся у профессионала, не совпадают с реальными требованиями деятельности, это может привести к снижению качества работы, а также формированию негативных состояний. Это обуславливает необходимость создания психодиагностической методики, позволяющей оценивать субъективное восприятие специалистами уровня регламентации их профессиональной деятельности.

Цель. Разработка и апробация методики субъективной оценки уровня регламентации трудовых задач.

Выборка. Для реализации цели исследования в выборку были включены представители профессий с разным уровнем регламентации трудовых задач: военнослужащие, проходящие службу по контракту (n = 96), медицинские работники (n = 57), артисты и музыканты (n = 67). Всего в исследовании приняли участие 220 человек.

Методы. По итогам анализа существующих исследований в области регламентации профессиональной деятельности разработана методика субъективной оценки уровня регламентации трудовых задач. В методику вошло 18 пунктов, оценивающих шкалы: «Регламентация» (9 пунктов) и «Креативность» (9 пунктов). В качестве внешних критериев оценки валидности методики были подобраны опросники, имеющие шкалы оценивающие отдельные параметры профессиональной деятельности, связанные с ее регламентацией (16-шкальный семантический дифференциал «Моя работа» и анкета для оценки субъективно важных характеристик деятельности «Job Diagnostic Survey»). Апробация позволила оценить психометрические характеристики разработанной методики.

Результаты. Разработанная методика субъективной оценки уровня регламентации трудовых задач характеризуется приемлемой конструктивной валидностью, однако недостаточной надежностью-согласованностью.

Выводы. Разработанный вариант методики нуждается в дальнейшей доработке, однако уже сейчас может рассматриваться как ситуационный опросник, применение которого допустимо совместно с другими методиками.

Ключевые слова: психодиагностическая методика, психометрика, регламентация трудовых задач, креативность, военнослужащие, медики, музыканты

Для цитирования: Корнева, О.Г., Абдуллаева, М.М., Барабанщикова, В.В. (2024). Разработка и апробация методики субъективной оценки уровня регламентации трудовых задач. *Национальный психологический журнал*, 18(4), 101–113. <https://doi.org/10.11621/npj.2024.0107>

Development and Approbation of a Questionnaire for Subjective Assessment of the Level of Work Tasks Regulation

Oksana G. Korneva ✉, Mehirban M. Abdullaeva, Valentina V. Barabanshchikova

Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russian Federation

✉ korneva_og@mail.ru

Abstract

Background. In the modern world, there are organizations in which a high level of task regulation is associated with the cost of erroneous actions and safety requirements. If the perceptions of work regulation, formed in a professional, do not coincide with the real requirements of the activity, it can lead to a decrease in the quality of work, as well as to the development of negative states. This necessitates the creation of a psychodiagnostic methodology to assess the subjective perception of the level of regulation in their professional activities by professionals.

Objectives. The focus is on the development and approbation of the method for subjective assessment of the level of work tasks regulation.

Study Participants. To reach the goal of the study, the sample included representatives of professions with different levels of work tasks regulation: military personnel serving under contract ($n = 96$), medical staff ($n = 57$), artists and musicians ($n = 67$). In total 220 people participated in the study.

Methods. Based on the results of the analysis of existing studies in the field of regulation of professional activity, a technique for subjective assessment of the level of work tasks regulation was developed. The questionnaire included 18 items assessing the following scales: "Regulation" (9 items) and "Creativity" (9 items). Questionnaires with scales evaluating individual parameters of professional activity related to its regulation (the 16-scale semantic differential "My job" and the questionnaire for assessing subjectively important characteristics of the "Job Diagnostic Survey" activity) were selected as an external criterion for assessing the validity of the technique. The approbation allowed us to evaluate the psychometric characteristics of the developed questionnaire.

Results. The developed questionnaire for subjective assessment of the level of work tasks regulation is characterized by acceptable construct validity but insufficient reliability and consistency.

Conclusions. The developed version of the questionnaire needs further improvement. However, it can already be considered as a situational questionnaire, the use of which is acceptable in combination with other methods.

Keywords: psychodiagnostic technique, psychometrics, regulation of work tasks, creativity, military servicemen, medical staff, musicians

For citation: Korneva, O.G., Abdullaeva, M.M., Barabanshchikova, V.V. (2024). Development and approbation of a questionnaire for subjective assessment of the level of work tasks regulation. *National Psychological Journal*, 19(1), 101–113. <https://doi.org/10.11621/npj.2024.0107>

Введение

Современное общество в настоящий момент переживает четвертую индустриальную революцию, связанную с внедрением в профессиональную деятельность кибернетических технологий, и повсеместную цифровизацию труда (Зубов, Пакунова, 2023; Нестик, 2023; Lemstra, de Mesquita, 2023). Распространение дистанционных форм профессиональной деятельности, появление новых профессий, институционализация статуса «самозанятости» — приводят к тому, что границы трудовых задач и способы их регламентации размываются (Галкина, 2020; Онопюк, 2021). Зачастую ответственность за организацию выполнения задач на рабочем месте ложится на самого профессионала,

требуя от него автономности, развитой саморегуляции, проактивности и творческого подхода (Rubery et al., 2018; Ferdinando et al., 2022; Тимофеева, Тимофеев, 2023).

Подготовка к такой форме профессиональной деятельности должна осуществляться еще на этапе обучения. В связи с этим говорят о возникновении образования 4.0, ориентированного на: 1) обучение, не ограниченное во времени и пространстве за счет применения дистанционных форматов; 2) расширение возможности развития «мягких» навыков (soft skills) эффективной коммуникации, творческого подхода, саморегуляции (Лебедева и др., 2016; Степанова, Зеер, 2019; Moraes, 2023).

При этом, в тех организациях, где требуется высокая степень точности и контроля за выполнением трудовых задач, а также в тех видах деятельности, где ошибки могут иметь серьезные последствия, трудовая деятельность должна оставаться высоко регламентированной (Лазебная, Бессонова, 2013). Это может относиться, например, к медицинским учреждениям, авиационному и железнодорожному транспорту, военным и правительственным организациям, а также крупным финансовым и юридическим учреждениям. Однако молодые специалисты, обучение которых было направлено на формирование творческого и автономного подхода в работе, отвечающего современным вызовам общества, попав в высокорегламентированную среду таких организаций, могут испытывать сложности в адаптации к профессиональной деятельности, связанные с несопадением их ожиданий с требованиями деятельности (Левицкая, Покровская, 2021).

Актуальность изучения того, как специалисты воспринимают и оценивают уровень регламентации в своей профессиональной деятельности связан с риском негативных последствий как для работника, так и для организации при несопадении и противоречивости субъективно воспринимаемой и объективно существующей регламентации трудовых задач. Было показано, что недооценка реальных требований деятельности может привести к снижению производительности и качества работы, увеличению вероятности совершения ошибочных действий, а также формированию негативных психических состояний (Коропец, 2020).

Несмотря на то, что проблематика регламентации в профессиональной деятельности является традиционным предметом рассмотрения экономистов, теоретиков менеджмента, политологов и специалистов по трудовым отношениям, подчеркивающих важность и необходимость локальных стандартов выполнения работы для возможности осуществления внутреннего контроля, в настоящее время под влиянием массового внедрения информационно-коммуникационных технологий, меняющих условия существования человека, к ней обращаются психологи, специалисты по человеческому фактору. Динамичность изменений, связанных с роботизацией, нейротехнологиями, интернетом вещей требует учета и социально-психологических факторов, связанных с регламентацией трудовой деятельности (Rubery, 2018). Регламентация, под которой в общем смысле понимается «совокупность норм, правил, стандартов и процедур, ограничивающих и определяющих формы деятельности в обществах с развитым разделением труда» (Нестеров, 2008, с. 91) необходима для установления порядка и четких правил выполнения профессиональной деятельности, определения ответственности каждого сотрудника, снижения вероятности ошибок и улучшения качества работы (Савельева, 2018; Юсупова, 2022). При этом «соблюдение определенных правил, нормативов и стандартов, в соответствии с которыми осуществляется трудовая деятельность персонала»

(Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, 1998) выступает в качестве маркера степени строгости требований к содержанию и исполнению предписываемых функций, компетенциям и жесткости формализации трудового поведения.

Один из принципов регламентации заключается в сочетании рутинных (следующих по известному шаблону) операций и творческого начала в деятельности (Нестеров, 2008), который предполагает не только действия по определенным правилам, но и закладывает «отступления» от них в связи с непредсказуемыми и неожиданными изменениями в условиях и содержании деятельности. В связи с этим особое значение приобретают исследования творчества на рабочем месте (англ. workplace creativity) и факторов, влияющих на него. К числу таких факторов может относиться, по мнению исследователей, так же и рутинизация, как процесс превращения новых идей и методов в привычные и стандартные действия и процедуры, высвобождающие когнитивные ресурсы для творчества (Chae, Choi, 2019). И если регламентация — это установление правил и норм, а рутинизация — процесс «привыкания» к новым правилам и нормам, превращение их в привычные процедуры, то можно говорить о существовании тесной связи между двумя этими понятиями.

Кроме того, в теории регламентации существует проблема соотношения «процедуры» и «процесса». Человек с «процессуальной» природой своей активности, примером которой является кривая работоспособности, вынужденный следовать заданным процедурам (определенным правилам и способам) в реальных условиях сталкивается с другими требованиями. Так, врачи, принимая решения о консервативном или хирургическом ведении больного, учитывают не только диагноз и протоколы лечения, но и личностные особенности пациента, его физические и материальные возможности, характер его социального окружения.

Целью данного исследования является создание психодиагностической методики, позволяющей оценивать субъективное восприятие специалистами уровня регламентации их профессиональной деятельности.

Выборка

В исследовании приняли участие представители следующих профессий: военнослужащие, проходящие службу по контракту различных специальностей ($n = 96$), гражданские медики ($n = 57$), артисты и музыканты ($n = 67$). Всего в исследовании приняли участие 220 человек, из них 53 женщины, средний возраст респондентов составил 25,1 года, средний стаж работы 5,8 лет.

При этом выборка была подобрана и поделена на две части по уровню регламентации профессиональ-

ной деятельности: в первую вошли военнослужащие, проходящие службу по контракту и медицинские специалисты ($n = 153$) как представители строго регламентированных видов деятельности (Брыкова, 2014; Голиков и др., 2021). Вторую часть выборки составили артисты и музыканты ($n = 67$), чья деятельность характеризуется небольшой регламентацией деятельности, относящейся лишь к отдельным этапам этапам их деятельности, например, необходимость участия в выстраивании звука перед концертом (Цагарелли, 2008; Juillerat, 2010; Hirst et al., 2011). Далее в статье данные группы будут обозначаться как «Группа регламентированных профессий» и «Группа менее регламентированных профессий».

Методы исследования

В ходе исследования осуществлялась разработка психодиагностической методики опросного типа. Выбор опросной формы связан с простотой в использовании, высокой скоростью проведения и понятностью такого формата для обследуемых независимо от их возраста и уровня образования.

Разработка пунктов методики осуществлялась следующим образом:

1. Проведен анализ литературы, целью которого был поиск психодиагностического инструментария, направленного на оценку аналогичных конструктов. Была подобрана анкета, состоящая из ряда утверждений, нацеленных на оценку рутинизации профессиональной деятельности (Ohly, 2006). В связи с тем, что концепт рутинизации связан с регламентацией трудовых задач, было принято решение о включении данных утверждений в методику.
2. Утверждения анкеты переведены на русский язык, сформирован первичный перечень из десяти пунктов методики с разной формулировкой утверждений для возможности выбора наиболее адекватного цели нашей работы.
3. Перевод оценен по критериям эквивалентности, семантической близости оригинальному варианту утверждения и по соответствию цели диагностики тремя экспертами-психологами, имеющими опыт работы от 1 года, свободно владеющими английским языком. В ходе анализа эксперты оценивали каждый пункт по трехбалльной шкале, где 1 балл свидетельствовал о невозможности использования пункта для оценки регламентации трудовых задач; 2 балла свидетельствовали о том, что пункт может быть использован для оценки уровня регламентации задач после синтаксической или семантической доработки (при этом экспертами предлагались варианты доработки пункта); 3 балла свидетельствовали о возможности включения пункта в методику в первоначально предложенном виде. Результаты экспертной оценки были усреднены. Если средний балл за пункт был меньше или равен 2,5, он включался в методику,

если средний балл находился в диапазоне от 1,5 до 2,4, формулировка пункта дорабатывалась и снова проходила этап оценивания, если пункт получал менее 1,4 баллов, он исключался из методики. Доработка пунктов была связана с исправлением стилистических и смысловых неточностей. Всего на данном этапе было исключен один пункт, который эксперты сочли не связанным с оцениваемым конструктом, и доработаны четыре.

4. Для того чтобы утверждения были разнообразными по содержанию и включали такие аспекты регламентации задач, которые относятся к оценке особенностей рабочего процесса и степени свободы действий работника в рамках заданных правил и процедур, также были добавлены пункты, направленные на субъективную оценку возможностей для проявления творчества. Это решение было обусловлено тем, что многие исследователи (Chae, Choi, 2019; Левицкая, Покровская, 2021; Sayarina, Botone, 2021) подчеркивают, что умеренный уровень регламентации задач оказывает положительное влияние на творческое поведение на рабочем месте, рост личной ответственности, тогда как слишком сильная регламентация может привести к ограничению свободы и превращению человека в послушного «робота», лишённого собственной воли. Одновременный учет того, как респондент субъективно воспринимает уровень регламентации и возможности для творчества в своей деятельности, позволит исследователю решить вопрос выявления противоречий субъективно воспринимаемой и объективно существующей регламентации трудовых задач. В результате данного этапа было добавлено еще десять пунктов, касающихся наиболее значимых условий для проявления творчества на рабочем месте.
5. Добавленные пункты прошли экспертную оценку аналогичную экспертной оценке из пункта 3. В результате из предложенных экспертам пунктов был исключен один пункт, который эксперты сочли не связанным с оцениваемым конструктом, и стилистически доработаны два пункта.
6. В результате в первоначальную версию методики вошли 18 пунктов (Таблица 1), направленные на оценку двух шкал: регламентации в профессиональной деятельности (четные пункты) возможности для проявления творчества (нечетные пункты). Для краткости шкалы названы так: шкала «Регламентация» и шкала «Креативность», соответственно.

В качестве ответов на пункты предлагался выбор из нескольких вариантов по 7-балльной шкале: «Совсем нет», «Очень редко», «Редко», «Иногда», «Часто», «Очень часто», «Всегда». Выбор такой шкалы был обусловлен тем, что она позволяет респондентам выразить свое мнение или отношение к вопросу, используя различные степени согласия или несогласия. Это делает процесс сбора данных более гибким и позволяет получить более точные результаты (Лактионов, Луценко, 2006).

Таблица 1

Перечень утверждений, вошедших в методику субъективной оценки уровня регламентации трудовых задач

№ п/п	Утверждение
1.	Я легко изменяю существующие рабочие процессы в соответствии с текущими потребностями.
2.	Я могу быть уверен, что в практически любой ситуации на работе буду знать, что делать.
3.	У меня не возникает сложностей с тем, чтобы использовать уже существующие идеи.
4.	Каждая новая ситуация с моей работе — уникальна.
5.	Я считаю, что являюсь хорошим источником новых рабочих идей или способов использования существующего оборудования.
6.	В моей работе очень много правил, за нарушение которых я могу понести ответственность.
7.	Мне нравится работать по заданному стандарту.
8.	В моей работе есть только одно правило: отсутствие правил.
9.	У меня есть возможность проявлять оригинальность в моей работе.
10.	Всю мою работу сопровождает большое количество документации.
11.	У меня нет необходимости предлагать принципиально новые решения для задач, стоящих передо мной.
12.	Моя работа разнообразна настолько, что я не могу заранее знать, что ждет меня каждый новый день.
13.	В условиях недостатка ресурсов приходится изобретать новые способы решать стоящие передо мной профессиональные задачи.
14.	Моя работа характеризуется большим количеством повторяющихся похожих или одинаковых действий.
15.	Сложные случаи/задачи, заставляющие меня искать или придумывать решение, вызывают у меня тревогу.
16.	Для многих моих повседневных задач нет четкой инструкции или алгоритма действий.
17.	Меня часто хвалят за свежие идеи.
18.	У меня очень много должностных инструкций, которые необходимо соблюдать.

Table 1

List of statements included in the technique for subjective assessment and the level of work tasks regulation

№	Item
1.	I easily modify existing workflows to meet current needs.
2.	I can be sure that in almost any situation at work, I will know what to do.
3.	I don't have any difficulties using existing ideas.
4.	Every new situation in my work is unique.
5.	I believe that I am a good source of new ideas or ways to use existing equipment.
6.	There are a lot of rules in my work that I can be responsible for violating.
7.	I like to work according to a given standard.
8.	There is only one rule in my work: no rules.
9.	I have the opportunity to show originality in my work.
10.	All my work is accompanied by a large amount of documentation.
11.	I don't need to come up with fundamentally new solutions to the challenges I face.
12.	My work is so diverse that I can't know in advance what awaits me every new day.
13.	In the face of a lack of resources, I have to invent new ways to solve my professional tasks.
14.	My work is characterized by a large number of repetitive similar or identical actions.
15.	Complex cases/tasks that force me to search for or come up with a solution cause me anxiety.
16.	For many of my daily tasks, there are no clear instructions or algorithms.
17.	I am often praised for my fresh ideas.
18.	I have a lot of job descriptions that need to be followed.

В методику вошли как прямые, так и обратные пункты. В шкале «Креативность» прямые пункты — 1, 5, 9, 13, 17; обратные пункты — 3, 7, 11, 15. В шкале «Регламентация» прямые пункты — 2, 6, 10, 14, 18; обратные пункты — 4, 8, 12, 16.

Для оценки содержательной валидности разработанной методики в качестве внешних критериев в работу был включен следующий пакет методик:

1. Краткая анкета, включавшая сбор данных о возрасте, стаже, месте работы и специальности, а также о субъективной оценке возможностей для творчества, предоставляемых профессиональной деятельностью.
2. 16-шкальный семантический дифференциал (далее — СД) «Моя работа» (Абдуллаева, 2016) для получения информации об особенностях профессиональной деятельности. В предоставлении результатов он обозначается СД «Моя работа», в таблицах и визуализациях его биполярные шкалы обозначены названием полюсов.
3. Сокращенная версия анкеты для оценки субъективно важных характеристик деятельности «Job Diagnostic Survey» (Величковская, 2005) (далее — JDS).

Подбор данных методик обусловлен наличием в них шкал, касающихся оценки автономности, возможности для проявления творчества на работе, или рутинности профессиональной деятельности.

После подбора хорошо зарекомендовавших себя методик в качестве внешних критериев была проведена апробация разработанной методики. Результа-

ты полученные по итогам апробации анализировались следующим образом:

- сначала было осуществлено разделение выборки на две группы различающихся по уровню регламентации трудовых задач (см. раздел «выборка»);
- далее с целью выявления различий между группами был проведен сравнительный анализ показателей, полученных в разных группах, при помощи статистического критерия Манна — Уитни;
- затем с целью анализа психометрических характеристик методики субъективной оценки уровня регламентации трудовых задач для проверки валидности и поиска связи между шкалами разработанной методики со шкалами методик, взятых в качестве внешнего критерия, проведен корреляционный анализ и анализ надежности-согласованности при помощи коэффициента альфа Кронбаха.

Данные обрабатывались при помощи статистического пакета SPSS 22.0 для Windows и Microsoft Excel 2019.

Результаты исследования

Анализ различий между группами с разным уровнем регламентации трудовых задач

Описательные статистики результатов, полученных в ходе проведения апробации, представлены в Таблице 2 с указанием данных по каждому пункту разработанной методики и шкалам методик, выступившим в качестве внешних критериев по отношению к содержанию пунктов нашей методики.

Таблица 2

Описательные статистики для пунктов опросника, а также показателей, выступивших в качестве внешних критериев надежности

Наименование параметра	Среднее для группы регламентированных профессий	Среднее для группы менее регламентированных профессий	Общее среднее	Общее среднеквадратичное отклонение
п. 1. Креативность	3,43	3,46	4,38	1,70
п. 2. Регламентация	5,24	5,50	5,18	1,47
п. 3. Креативность	5,22	5,43	2,86	1,61
п. 4. Регламентация	3,23	3,39	3,34	1,75
п. 5. Креативность	3,48	3,18	4,49	1,61
п. 6. Регламентация	5,40	5,48	5,40	1,65
п.7. Креативность	4,48	4,55	3,50	1,72
п. 8. Регламентация	6,02	5,93	6,05	1,58
п. 9. Креативность	3,51	3,69	4,37	1,79
п. 10. Регламентация	4,36	4,39	4,23	1,99
п. 11. Креативность	3,97	3,93	4,02	1,55
п. 12. Регламентация	3,59	3,89	3,70	1,86
п. 13. Креативность	3,69	3,20	4,39	1,69

п. 14. Регламентация	4,70	4,96	4,80	1,66
п. 15. Креативность	2,90	2,55	5,16	1,61
п. 16. Регламентация	4,53	4,40	4,60	1,66
п. 17. Креативность	3,90	3,95	4,04	1,64
п. 18. Регламентация	2,71	2,77	5,32	1,67
Шкала Креативность	36,93	38,07	37,22	5,72
Шкала Регламентация	43,51	40,02	42,62	6,13
Творческий потенциал работы (на основании анкеты)	1,22	0,93	1,13	0,89
Разнообразие (JDS)	4,77	3,91	4,51	1,77
Независимость (JDS)	4,15	3,87	3,96	1,82
Творческая-Рутинная (СД)	3,09	3,76	3,27	2,09

Table 2

Descriptive statistics for questionnaire items, as well as indicators that serve as external reliability criteria

Name of the parametre	Average for the groups of regulated professions	Average for groups of less regulated professions	Total average	Total standard deviation
p. 1. Creativity	3.43	3.46	4.38	1.70
p. 2. Regulation	5.24	5.50	5.18	1.47
p. 3. Creativity	5.22	5.43	2.86	1.61
p. 4. Regulation	3.23	3.39	3.34	1.75
p. 5. Creativity	3.48	3.18	4.49	1.61
p. 6. Regulation	5.40	5.48	5.40	1.65
p. 7. Creativity	4.48	4.55	3.50	1.72
p. 8. Regulation	6.02	5.93	6.05	1.58
p. 9. Creativity	3.51	3.69	4.37	1.79
p. 10. Regulation	4.36	4.39	4.23	1.99
p. 11. Creativity	3.97	3.93	4.02	1.55
p. 12. Regulation	3.59	3.89	3.70	1.86
p. 13. Creativity	3.69	3.20	4.39	1.69
p. 14. Regulation	4.70	4.96	4.80	1.66
p. 15. Creativity	2.90	2.55	5.16	1.61
p. 16. Regulation	4.53	4.40	4.60	1.66
p. 17. Creativity	3.90	3.95	4.04	1.64
p. 18. Regulation	2.71	2.77	5.32	1.67
Scale "Creativity"	36.93	38.07	37.22	5.72
Scale "Regulation"	43.51	40.02	42.62	6.13
Creativity of work (based on questionnaires)	1.22	0.93	1.13	0.89
Diversity (JDS)	4.77	3.91	4.51	1.77
Independence (JDS)	4.15	3.87	3.96	1.82
Creative Routine (SD)	3.09	3.76	3.27	2.09

Проверка распределения полученных результатов на нормальность при помощи теста Колмогорова — Смирнова показала, что эмпирические распределения результатов по шкалам отличаются от нормального (на уровне значимости $p < 0,006$), и поэтому при дальнейшем анализе мы использовали непараметрические методы.

С целью выявления ключевых различий между представителями профессий с разным уровнем регламентации трудовых задач был проведен сравнительный анализ при помощи критерия Манна — Уитни для независимых выборок. Было выявлено наличие значимых различий по шкалам семантического дифференциала, описывающего работу, индекса потенциальной мотивации, а также по шкале «Регламентация» (Таблица 3).

Таблица 3
Значимые различия между группами с разным уровнем регламентации деятельности при помощи критерия Манна — Уитни

Наименование шкалы	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Регламентация	-1,006	0,314
Креативность	-3,286	0,001
Ненавистная/Любимая	-7,469	0,000
Интересная/Скучная	-3,178	0,001
Однообразная/Разнообразная	-5,766	0,000
Развивающая/Тормозящая	-2,721	0,007
Конфликтная/Мирная	-0,856	0,392
Перспективная/Бесперспективная	-0,141	0,888
Малоподвижная/Динамичная	-1,988	0,047
Творческая/Рутинная	-6,308	0,000
Нервная (стрессовая)/Спокойная	-0,627	0,531
Дорогая/Дешевая	-2,180	0,029
Без обязательств/Ответственная	-1,528	0,126
Активная/Пассивная	-0,891	0,373
На одном месте/в разъездах	-3,629	0,000
Высокая оплата/Низкая оплата	-4,336	0,000
Уединенная/Людная	-4,355	0,000
Обычная/Особенная	-3,752	0,000
Индекс потенциальной мотивации (JDS)	-6,244	0,000

В полученных результатах обращает на себя внимание, что группы с различной регламентацией трудовых задач не различаются в оценках своей работы по таким критериям как: «Конфликтная», «Перспективная», «Нервная», «Ответственная» и «Активная». В связи с этим можно предположить, что субъектив-

ная оценка регламентации задач напрямую не связана с данными характеристиками работы.

Вместе с тем представители регламентированных профессий статистически значимо оценивают свою работу как более регламентированную и при этом характеризуются более высоким индексом профессиональной мотивации. Это может быть объяснено тем, что регламентация трудовых задач может устанавливать четкие цели и пути их достижения, которые помогают профессионалам понимать, что от них требуется и зачем это нужно.

Однако по шкале «Креативность» значимого различия между группой регламентированных профессий и группой менее регламентированных профессий не выявлено, что, с одной стороны, подтверждает данные о том, что регламентация трудовых задач не всегда негативно влияет на то, как профессионал оценивает возможности для проявления творчества на рабочем месте (Ohly, 2006; Chae, Choi, 2019), но, с другой стороны, требует дальнейшей работы для уточнения возможности различать субъективную оценку творчества у разных профессиональных групп при помощи разработанной методики.

Table 3
Significant differences between groups with different levels of regulation of activities using the Mann — Whitney criterion

Name	Z scale	Asymptotic significance (2-sided)
Regulation	-1.006	0.314
Creativity	-3.286	0.001
Hated/Favorite	-7.469	0.000
Interesting/Boring	-3.178	0.001
Monotonous/Diverse	-5.766	0.000
Educational/Inhibitory	-2.721	0.007
Conflict/Peaceful	-0.856	0.392
Promising/Unpromising	-0.141	0.888
Sedentary/Dynamic	-1.988	0.047
Creative/Routine	-6.308	0.000
Nervousing (stressful)/Calm	-0.627	0.531
Expensive/Cheap	-2.180	0.029
No strings attached/Responsible	-1.528	0.126
Active/Passive	-0.891	0.373
In one place/Traveling	-3.629	0.000
High Payment/Low Payment	-4.336	0.000
Private/Crowded	-4.355	0.000
Regular/Special	-3.752	0.000
Potential Motivation Index (JDS)	-6.244	0.000

Анализ психометрических характеристик разработанной методики

Для подтверждения того, что разработанная методика действительно измеряет то, для чего она была создана, был проведен корреляционный анализ значений по шкалам «Креативность» и «Регламентация»

со шкалами других, уже проверенных методик, выбранными в качестве внешних критериев. Корреляционный анализ показал наличие значимых связей между ними (Таблица 4). Данный результат говорит о приемлемой конструктивной валидности у разработанной методики.

Таблица 4

Коэффициенты корреляций показателей по шкалам «Креативность» и «Формализация» с внешними критериями

	Творческий потенциал работы	Разнообразие (JDS)	Независимость (JDS)	Творческая-Рутинная (СД)
Сумма по шкале «Креативность»	0,288	0,347	0,251	-0,361
Сумма по шкале «Регламентация»	-0,319	-0,308	-0,250	0,247

Table 4

Correlation coefficients of indicators on the “Creativity” and “Formalization” scales with external criteria

	Creative Work	Diversity (JDS)	Independence (JDS)	Creative-Routine (SD)
Total on the “Creativity” scale	0.288	0.347	0.251	-0.361
Total on the “Regulation” scale	-0.319	-0.308	-0.250	0.247

Далее была проанализирована корреляция пунктов разработанной методики друг с другом и с суммой по шкалам «Креативность» и «Регламентация». Это было сделано для того, чтобы определить пункты, не имеющие корреляции, «вклад» в который они должны сделать. Результаты данного корреляционного анализа показывают, что пункты 3 («У меня не возникает сложностей с тем, чтобы использовать уже существующие идеи») и 7 («Мне нравится работать по заданному стандарту») не коррелируют ни с одной из шкал разработанной методики, а значит, требуют доработки, так как содержательно «выпадают» из опросника.

Также, чтобы убедиться, что пункты разработанной методики измеряют один и тот же конструкт, а не разные конструкты или разные аспекты одного и того же конструкта был проведен анализ надежности-согласованности как показателя того, насколько все вопросы позволяют выявлять один и тот же психологический феномен. Анализ осуществлялся при помощи коэффициента альфа Кронбаха (чем выше значение коэффициента альфа, тем выше надежность-согласованность методики).

Показатель альфа Кронбаха для шкалы «Креативность» при первой проверке составил 0,274, а для шкалы «Регламентация» 0,343, что является низкими показателями надежности для психодиагностического опросника (Шмелев, 2013). Для того чтобы повысить альфа Кронбаха, можно удалить пункты, которые имеют низкий коэффициент альфа. После удаления «не работающего» пункта, коэффициент пересчитывается. Если после изъятия «не работающего» пункта коэффициент альфа Кронбаха повысился, то целесообразно исключить пункт из методики (Митина, 2013; Шинина, Митина, 2019).

В нашем случае низкий показатель альфа Кронбаха был выявлен у пунктов 3, 7, 11 и 15 для шкалы «Креативность» и 4, 8, 12, 16 для шкалы «Регламентация».

В результате исключение четырех пунктов повышает значение альфа Кронбаха до 0,720, что является более приемлемым показателем надежности (Шмелев, 2013). Интересно, что исключение пунктов в шкале «Креативность» дает резкий рост показателя альфа Кронбаха, что возможно связано с «размытостью» представлений об этом качестве у респондентов в целом. При этом для шкалы «Регламентация» наилучшее значение альфа Кронбаха при исключении четырех вопросов равно 0,566, что все еще является достаточно низким показателем.

Кроме того исключение из содержания разработанной методики восьми пунктов (3, 4, 7, 8, 11, 12, 15, 16) повысит психометрические свойства разработанного опросника, однако, при этом в шкалах «Креативность» и «Регламентация» останется только по пять пунктов, что влияет на полноту оценки измеряемого свойства с точки зрения ее внутренней валидности, так как пунктов «на тему» слишком мало (Батулин и др., 2015).

Обсуждение результатов

Таким образом, разработанная методика субъективной оценки уровня регламентации трудовых задач характеризуется приемлемой конструктивной валидностью, однако недостаточной надежностью-согласованностью. По результатам проведенной работы можно сделать вывод, что без дополнительной доработки опросник может считаться «квазитестом», так как имеет ряд признаков теста, но не в полной мере отвечает психометрическим требованиям к его

качеству, однако, это не мешает рассматривать его как «ситуационный тест-опросник», удовлетворяющий требованию дополнительного подтверждения результатов, полученных при помощи других методик (Батуринов и др., 2015). Применение данной методики, с учетом понимания уровня достоверности получаемых результатов, может быть полезно в тех случаях, когда осуществление профессиографического анализа профессиональной деятельности затруднено. В таких случаях разработанная методика может помочь задать направление поиска проблемных областей организации профессиональной деятельности.

В качестве перспектив развития данной версии методики можно определить следующие направления работы: доработка существующих пунктов, чтобы они более точно измеряли нужные конструкты; добавление новых пунктов, которые будут измерять тот же конструкт. После внесения таких изменений для получения точных данных о надежности-согласованности методики необходимо проведение исследования на выборке, включающей большее количество различных профессиональных групп, имеющих различные уровни регламентации трудовых задач.

Выводы

Регламентация в профессиональной деятельности может рассматриваться с разных сторон, как фактор, влияющий на темпы и характер инноваций и то, как специалисты, работающие в организациях, принимают их (Aghion et al., 2021), как средство координации деятельности организации за счет уменьшения изменчивости поведения и, в итоге, его прогнозирования и контроля (Pemartín, Rodríguez-Escudero, 2021).

Список литературы

- Абдуллаева, М.М. (2016). К вопросу о психосемантической классификации профессий. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, (3), 3–9.
- Батуринов, Н.А., Вучетич, Е.В., Костромина, С.Н., Кукаркин, Б.А., Куприянов, Е.А., Лурье, Е.В., Шмелев, А.Г. (2015). Российский стандарт тестирования персонала (временная версия, созданная для широкого обсуждения в 2015 году). *Организационная психология*, 5(2), 67–138.
- Брыкова, Е.Ю. (2014). Оценка значимости социальной и организационной среды в деятельности военнослужащих в период реформирования Вооруженных сил. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*, (7), 45–49.
- Величковская, С.Б. (2005). Зависимость возникновения и развития стресса от факторов профессиональной деятельности педагогов: дис. канд. психол. наук. Москва.
- Галкина, Е.Д. (2020). Психологические барьеры начального этапа профессиональной деятельности самозанятых. В: *Психология безопасности и психологическая безопасность: проблемы взаимодействия теоретиков и практиков*: Сб. тр. 5-й Всеросс. науч. конф. (9–10 октября, 2020 г.). Под ред. Ю.Э. Макаревич, З.И. Рябикиной, Т.Д. Дубовицкой, И.Г. Макаревич, А.В. Шашковой, Л.В. Кравченко, Л.А. Базалева, С.В. Воронина. Сочи: Мир науки. С. 158–163.
- Голиков, А.В., Толкачева, И.В., Дремова, Н.Б. (2021). Профессионально важные качества и психологические характеристики врача-хирурга глазами студентов-медиков. В: *Современные вызовы для медицинского образования и их решения*: Сб. тр. Международ. науч.-практич. конф. (3 февраля, 2021 г.). Под ред. В.А. Лазаренко. Курск: Курский государственный университет. С. 460–463.
- Зубов, Д.А., Пакунова, В.А. (2023). Индустрия 4.0: как цифровая революция влияет на мировую экономику. В: *Молодой ученый года 2023: Сборник статей VII Международ. научно-исслед. конкурса*. (15 августа, 2023 г.). Под ред. Г.Ю. Гуляева. Пенза: Наука и просвещение. С. 29–31.
- Коропец, О.А. (2020). Представления студентов о психологической безопасности профессиональной деятельности. *Мир науки. Педагогика и психология*, 8(6). URL: <https://mir-nauki.com/PDF/19PSMN620.pdf>
- Лазебная, Е.О., Бессонова, Ю.В. (2013). Функциональная надежность и успешность профессиональной деятельности лиц опасных профессий: субъективный подход. В: *Личность профессионала в современном мире*: Сб. тр. Инст-та психологии РАН. Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. Москва: Изд-во ИП РАН. С. 283–302.

Регламентация обеспечивает структуру и порядок в работе, устанавливает четкие правила и стандарты, которые помогают сотрудникам выполнять свои задачи более эффективно и результативно. Она также снижает уровень неопределенности, что позволяет сотрудникам сосредоточиться на выполнении своих обязанностей. Творчество, с другой стороны, позволяет работникам находить новые способы выполнения задач (Woodman et al., 1993). Таким образом, регламентация и творчество играют важную роль в трудовой деятельности, и их сочетание позволяет достичь максимальной эффективности и результативности работы.

Разработанный и апробированный в ходе данного исследования опросник нуждается в доработке, что необходимо учитывать при работе с ним, однако уже в данном виде может применяться для проверки или подтверждения результатов при использовании комплекса психодиагностических методик, или выполнять функцию «экспресс-теста», позволяющего оценить то, как специалисты воспринимают уровень регламентации трудовых задач в своей профессиональной деятельности.

Практическое применение

Применение такого экспресс-теста может помочь определить, насколько сотрудники удовлетворены уровнем регламентации своих трудовых задач, помочь эффективнее подобрать сотрудников на те или иные должности, учитывая их представления, выявить области, где необходима более детальная регламентация или, наоборот, где можно ослабить контроль.

- Лактионов, А.Н., Луценко, Е.Л. (2006). Основы психодиагностики, психометрии и тестологии: Учебно-методическое пособие. Харьков: Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина.
- Лебедева, О.В., Повshedная, Ф.В., Карабущенко, Н.Б. (2016). Возможности развития саморегуляции студента — будущего педагога в условиях современного педагогического вуза. *Вестник Мининского университета*, 2(15), 32.
- Левицкая, А.Н., Покровская, Н.Н. (2021). Карьерные ожидания и планы молодых специалистов на рынке труда. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 24(1), 105–137.
- Митина, О.В. (2013). Разработка и адаптация психологических опросников. Москва: Смысл.
- Нестеров, А.В. (2008). О теории и практике регламентации. *Государство и право*, (1), 91–95.
- Нестик Т.А. (2023) Перспективные направления социально-психологических исследований (к 75-летию со дня рождения А.Л. Журавлева). *Теоретическая и экспериментальная психология*, (3), 9–24.
- Онопюк, Е.Ю. (2021). Анализ процесса легализации неформальной занятости в России. *Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством*, 2(48), 72–78.
- Савельева, Е.А. (2018). Сущность и функции регламентации труда при переходе к цифровой экономике. *Экономика труда*, 5(1), 1–12.
- Степанова, Л.Н., Зеер, Э.Ф. (2019). Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов. *Образование и наука*, 21(8), 65–89.
- Тимофеева, С.С., Тимофеев, С.С. (2023). Подготовка специалистов в области управления рисками в рамках Индустрии 4.0. XXI век. *Техносферная безопасность*, 8(1), 72–90.
- Цагарелли, Ю.А. (2008). Психология музыкально-исполнительской деятельности. Учебное пособие. Санкт-Петербург: Изд-во: Композитор.
- Шинина, Т.В., Митина, О.В. (2019). Разработка и апробация опросника «Готовность подростков к самостоятельной жизни»: оценка и развитие жизненных навыков. *Психологическая наука и образование*, 24(1), 50–68.
- Шмелев, А.Г. (2013). Практическая тестология. Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом. Москва: Маска.
- Юсупова, С.М. (2022). Регламентация труда в российских организациях в условиях цифровой экономики. *Гуманитарный научный журнал*, (2), 3–14.
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 27.03.2018). URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=294402&dst=1000000001&cacheid=E6B947C70D91FA4595A5EDB3AF07E3CD&mode=splus&rnd=4C1C7035C49ADC49B879A73E2BE0B378#jsfgzqT6ndWewY411> (дата обращения: 25.06.2023).
- Aghion, P., Bergeaud, A., Van Reenen, J. (2021). The impact of regulation on innovation *National Bureau of Economic Research*, 28381.
- Chae, H., Choi, J.N. (2019). Routinization, free cognitive resources and creativity: The role of individual and contextual contingencies. *Human Relations*, 72(2), 420–443.
- Ferdinando, T., Eleonora, B., Salvatore, Z. (2022). Working remotely during the COVID-19 pandemic: work-related psychosocial factors, work satisfaction, and job performance among Russian employees. *Psychology in Russia: State of the Art*, 15(1), 3–19.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., Chen, C.H., Sacramento, C.A. (2011). How does bureaucracy impact individual creativity? A cross-level investigation of team contextual influences on goal orientation-creativity relationships. *Academy of Management Journal*, 54(3), 624–641.
- Isfahani, S.S., Hosseini, M.A., Khoshknab, M.F., Peyrovi, H., Khanke, H.R. (2015). Nurses' creativity: Advantage or disadvantage. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 17(2), e20895.
- James, K., Brodersen, M., Eisenberg, J. (2004). Workplace affect and workplace creativity: A review and preliminary model. *Human Performance*, 17(2), 169–194.
- Juillerat, T.L. (2010). Friends, not foes?: Work design and formalization in the modern work context. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 216–239.
- Sayapina, K., Botone, D.N. (2021). A Counterproductive Work Behavior in Russian Nanotechnology Organizations. *Psychology in Russia: State of the Art*, 14(1), 49–68. <https://doi.org/10.11621/pir.2021.0105>
- Lemstra, M.A.M.S., de Mesquita, M.A. (2023). Industry 4.0: A tertiary literature review. *Technological Forecasting and Social Change*, (186), 122204.
- Moraes, E.B., Kipper, L.M., Hackenhaar Kellermann, A.C., Austria, L., Leivas, P., Moraes, J.A.R., Witczak, M. (2023). Integration of Industry 4.0 technologies with Education 4.0: Advantages for improvements in learning. *Interactive Technology and Smart Education*, 20(2), 271–287.
- Ohly, S., Sonnentag, S., Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257–279.
- Pemartín, M., Rodríguez-Escudero, A.I. (2021). Is the formalization of NPD collaboration productive or counterproductive? Contingent effects of trust between partners. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(1), 2–18.
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., Johnson, M. (2018). Challenges and contradictions in the 'normalising' of precarious work. *Work, Employment and Society*, 32(3), 509–527.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E., Griffin, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293–321.

References

- Abdullaeva, M.M. (2016). On the issue of psychosemantic classification of professions. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 14. Psihologiya (Moscow University Psychology Bulletin)*, (3), 3–9. (In Russ.).
- Aghion, P., Bergeaud, A., Van Reenen, J. (2021). The impact of regulation on innovation *National Bureau of Economic Research*, 28381.

- Baturin, N.A., Vuchetich, E.V., Kostromina, S.N., Kukarkin, B.A., Kupriyanov, E.A., Lurie, E.V., Shmelev, A.G. (2015). Russian Standard for Personnel Testing (a temporary version created for wide discussion in 2015). *Organizacionnaya Psihologiya (Organizational Psychology)*, 5(2), 67–138. (In Russ.).
- Brykova, E.Y. (2014). Assessment of the significance of the social and organizational environment in the activities of military personnel during the reform of the armed forces. *Gumanitarnye, Social'no-ekonomicheskie i Obshchestvennye Nauki (Humanities, Socio-economic and Social Sciences)*, (7), 45–49. (In Russ.).
- Chae, H., Choi, J.N. (2019). Routinization, free cognitive resources and creativity: The role of individual and contextual contingencies. *Human Relations*, 72(2), 420–443.
- Ferdinando, T., Eleonora, B., Salvatore, Z. (2022). Working remotely during the COVID-19 pandemic: work-related psychosocial factors, work satisfaction, and job performance among Russian employees. *Psychology in Russia: State of the Art*, 15(1), 3–19.
- Galkina, E.D. (2020). Psychological barriers of the initial stage of professional activity of the self-employed. In: Psychology of safety and psychological safety: problems of interaction between theorists and practitioners. In: Yu.E. Makarovskaya, Z.I. Ryabikina, T.D. Dubovitskaya, I.G. Makaryevskaya, A.V. Shashkova, L.V. Kravchenko, L.A. Bazaleva, S.V. Voronin (Eds.), Sat. tr. 5th All-Russian Scientific. conf. (October 9–10, 2020). Sochi: Mir Nauki. (pp. 158–163). (In Russ.).
- Golikov, A.V., Tolkacheva, I.V., Dremova, N.B. (2021). Professionally important qualities and psychological characteristics of a surgeon through the eyes of medical students. In: V.A. Lazarenko. (Ed.), Modern challenges for medical education and their solutions. Sat. tr. International. scientific and practical. conf. (February 3, 2021). Kursk: Kursk State University. (pp. 460–463). (In Russ.).
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., Chen, C.H., Sacramento, C.A. (2011). How does bureaucracy impact individual creativity? A cross-level investigation of team contextual influences on goal orientation-creativity relationships. *Academy of management journal*, 54(3), 624–641.
- Isfahani, S.S., Hosseini, M.A., Khoshknab, M.F., Peyrovi, H., Khanke, H.R. (2015). Nurses' creativity: Advantage or disadvantage. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 17(2), e20895.
- James, K., Brodersen, M., Eisenberg, J. (2004). Workplace affect and workplace creativity: A review and preliminary model. *Human Performance*, 17(2), 169–194.
- Juillerat, T.L. (2010). Friends, not foes?: Work design and formalization in the modern work context. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 216–239.
- Koropets, O.A. (2020). Students' ideas about the psychological safety of professional activity. *Mir Nauki. Pedagogika i Psihologiya (The world of science. Pedagogy and Psychology)*, 8(6), 15. (In Russ.).
- Laktionov, A.N., Lutsenko, E.L. (2006). Fundamentals of psychodiagnostics, psychometry and testology: An educational and methodological guide. Khar'kov: V.N. Karazin Khar'kov National University. (In Russ.).
- Lazebnaya, E.O., Bessonova, Y.V. (2013). Functional reliability and success of professional activity of persons in dangerous professions: a subjective approach. In: L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev (Eds.), The personality of a professional in the modern world. Collection of tr. Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Moscow: Publishing house of IP RAS. (pp. 283–302). (In Russ.).
- Lebedeva, O.V., Povshednaya, F.V., Karabushchenko, N.B. (2016). Opportunities for developing self-regulation of a student-future teacher in a modern pedagogical university. *Vestnik Mininskogo Universiteta (Bulletin of the Minin University)*, 2(15), 32. (In Russ.).
- Lemstra, M.A.M.S., de Mesquita, M.A. (2023). Industry 4.0: A tertiary literature review. *Technological Forecasting and Social Change*, (186), 122204.
- Levitskaya, A.N., Pokrovskaya, N.N. (2021). Career expectations and plans of young professionals in the labor market. *Zhurnal Sociologii i Social'noj Antropologii (Journal of Sociology and Social Anthropology)*, 24(1), 105–137. (In Russ.).
- Mitina, O.V. (2013). Development and adaptation of psychological questionnaires. Moscow: Smysl. (In Russ.).
- Moraes, E.B., Kipper, L.M., Hackenhaar Kellermann, A.C., Austria, L., Leivas, P., Moraes, J.A.R., Witczak, M. (2023). Integration of Industry 4.0 technologies with Education 4.0: Advantages for improvements in learning. *Interactive Technology and Smart Education*, 20(2), 271–287.
- Nesterov, A.V. (2008). On the theory and practice of regulation. *Gosudarstvo i Pravo (State and Law)*, (1), 91–95. (In Russ.).
- Nestik, T.A. (2023). Perspective directions of social and psychological research (to the 75th anniversary of the birth of A.L. Zhuravlev). *Teoreticheskaya i Eksperimental'naya Psihologiya (Theoretical and Experimental Psychology)*, (3), 9–24. (In Russ.).
- Ohly, S., Sonnentag, S., Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257–279.
- Onopyuk, E.Y. (2021). Analysis of the process of legalization of informal employment in Russia. *Izvestiya Vysshih Uchebnyh Zavedenij. Seriya: Ekonomika, Finansy i Upravlenie Proizvodstvom (News of Higher Educational Institutions. Series: Economics, Finance and Production Management)*, 2(48), 72–78. (In Russ.).
- Pemartín, M., Rodríguez-Escudero, A.I. (2021). Is the formalization of NPD collaboration productive or counterproductive? Contingent effects of trust between partners. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(1), 2–18.
- Qualification directory of positions of managers, specialists, and other Employees (approved by the Government of the Russian Federation). Resolution of the Ministry of Labor of the Russian Federation No. 37 of 21.08.1998 (as amended on 27.03.2018). URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=294402&dst=1000000001&cacheid=E6B947C70D91FA4595A5EDB3AF07E3CD&mode=splus&rnd=4C1C7035C49ADC49B879A73E2BE0B378#sfqzqT6ndWewY411> (access date: 25.06.2023). (In Russ.).
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., Johnson, M. (2018). Challenges and contradictions in the 'normalising' of precarious work. *Work, Employment and Society*, 32(3), 509–527.
- Savelyeva, E.A. (2018). The essence and functions of labor regulation in the transition to the digital economy. *Ekonomika Truda (Russian Journal of Labor Economics)*, 5(1), 1–12. (In Russ.).
- Sayapina, K., Botone, D.N. (2021). A Counterproductive Work Behavior in Russian Nanotechnology Organizations. *Psychology in Russia: State of the Art*, 14(1), 49–68. <https://doi.org/10.11621/pir.2021.0105>
- Shinina, T.V., Mitina, O.V. (2019). Development and testing of the questionnaire "Adolescents' readiness for independent living": assessment and development of life skills. *Psihologicheskaya Nauka i Obrazovanie (Psychological Science and Education)*, 24(1), 50–68. (In Russ.).

- Shmelev, A.G. (2013). Practical testology. Testing in education, applied psychology, and human resources management. Moscow: Mask. (In Russ.).
- Stepanova, L.N., Zeer, E.F. (2019). Soft skills as predictors of students' life self-fulfillment. *Obrazovanie i Nauka (Education and Science)*, 21(8), 65–89. (In Russ.).
- Timofeeva, S.S., Timofeev, S.S. (2023). Training of specialists in the field of risk management in the framework of Industry 4.0. XXI vek. *Tekhnosfernaya Bezopasnost' (XXI century. Technosphere security)*, 8(1), 72–90. (In Russ.).
- Tsagarelli, Yu.A. (2008). Psychology of musical and performing activity. Training manual. St. Petersburg: Publ. house: Composer. (In Russ.).
- Velichkovskaya, S.B. (2005). Zavisimost' vzniknoveniya i razvitiya stressa ot faktorov professional'noi deyatel'nosti pedagogov (Dependence of the occurrence and development of stress on the factors of professional activity of teachers). Cand. Sci. (Psychology), Moscow. (In Russ.).
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E., Griffin, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293–321.
- Yusupova, S.M. (2022). Labor regulation in Russian organizations in the digialeconomy. *Gumanitarnyj Nauchnyj Zhurnal (Humanitarian Scientific Journal)*, (2), 3–14. (In Russ.).
- Zubov, D.A., Pakunova, V.A. (2023). Industry 4.0: How the digital revolution is affecting the global economy. In: G.Yu. Gulyaev (Ed.), *Young Scientist of the Year 2023: Collection of articles of the VII International. scientific research. the competition.* (August 15, 2023). Penza: Science and Education. (pp. 29–31). (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Оксана Геннадьевна Корнева, аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация, korneva_og@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4510-0641>

Oksana G. Korneva, Postgraduate at the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, korneva_og@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4510-0641>



Мехирбан Махаметжановна Абдуллаева, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация, mehirban@rambler.ru, <http://orcid.org/0000-0001-7927-48-53>

Mehirban M. Abdullaeva, Cand. Sci. (Psychology), Associate Professor at the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, mehirban@rambler.ru, <http://orcid.org/0000-0001-7927-48-53>



Валентина Владимировна Барабанщикова, член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, заведующая кафедрой психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация, vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

Valentina V. Barabanshchikova, Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Doctor of Psychology, Head of the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, vvb-msu@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2152-823X>

Поступила: 20.09.2023; получена после доработки: 15.02.2024; принята в печать: 06.02.2024.

Received: 20.09.2023; revised: 15.02.2024; accepted: 06.02.2024.