

УДК 159.9.072:331.108

РАЗРАБОТКА ОПРОСНИКА ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕНСИОННОГО БЛОКА ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н.Ю. Макеева, Н.В. Оглезнева

Тверской государственный университет

Представлены результаты разработки и стандартизации опросника для оценки профессиональной ответственности специалистов пенсионного блока Пенсионного фонда Российской Федерации. Данный инструментарий содержит в себе шесть шкал и позволяет оценить уровень профессиональной ответственности и ее структурных компонентов. Приведены результаты анализа, которые позволяют сделать вывод, что опросник надежен, валиден и может использоваться в исследовательских и в практических целях психологами, работающими с данной профессиональной группой.

***Ключевые слова:** профессиональная ответственность, специалисты пенсионного блока ПФР, стандартизация, надежность, валидность.*

Ответственность является предметом междисциплинарного рассмотрения психологии, социологии, философии, педагогики, этики, юриспруденции, соответственно, данное понятие обладает богатством содержания и множеством направлений использования. Однако менее операционализированным остается частный вид ответственности – профессиональная ответственность, относительно которой в настоящий момент нет единого подхода к определению, структуре и характеристикам. Это понятие может означать:

- склонность сотрудника придерживаться в своем поведении общепризнанных в данной организации норм, исполнять ролевые обязанности (К. Муздыбаев, Т.В. Машарова, Д.И. Фельдштейн);

- способность сотрудника прогнозировать последствия своей деятельности и поведения, а также готовность дать отчет за свои действия (Л.И. Дементий, Ж.Е. Завадская, Р.И. Косолапов, К. Муздыбаев, С.Л. Рубинштейн, Т.Н. Сидорова, В.Л. Тугаринов, О.Н. Шалдыбина);

- добровольное выполнение сотрудником деятельности (А.К. Абульханова-Славская, Л.И. Дементий);

- характер действий сотрудника, направленных на качественное и успешное выполнение деятельности (систематическое выполнение своих обязанностей, самостоятельность выполнения, настойчивый характер действий, преодоление трудностей, инициативность в выполнении, своевременное, точное, тщательное выполнение деятельности) (Л.И. Дементий, Ж.Е. Завадская, К.А. Климова, Т.Н. Сидорова, Л.С. Славина, Л.В. Шевченко);

- самоконтроль деятельности (Ж.Е. Завадская, К. Муздыбаев, Т.В. Рымбаева, С.Л. Рубинштейн, Л.В. Шевченко, Д.И. Фельдштейн);

- доведение сотрудником деятельности до получения результата (Л.И. Дементий, К. Муздыбаев, М.В. Муконина, В.П. Прядеин, Т.Н. Сидорова).

В трактовке профессиональной ответственности, как в фокусе, сходится пересечение полей психологии труда с психологией личности (профессиональная ответственность связана с определенными личностными структурами, ценностными ориентациями, мотивацией), с акмеологией (профессиональная ответственность трактуется как характеристика и критерий зрелой личности), с социальной и организационной психологией (профессиональная ответственность содержит контекст организационной среды, корпоративной культуры, находит отражение в социальных представлениях профессиональных сообществ). Поэтому для понимания профессиональной ответственности возможно использовать понятийно-категориальный аппарат и методы исследования различных отраслей психологии, что еще раз указывает на сложность данного конструкта. В то же время понятие профессиональной ответственности должно оставаться центральным в психологии труда, поскольку в первую очередь связано с комплексом проблем теории и практики профессиональной деятельности и функционирования субъекта труда.

Так, в практическом плане категория профессиональной ответственности представляется весьма перспективной при решении широкого круга прикладных задач психологии труда, в том числе и тех, которые связаны с отбором, аттестацией и расстановкой кадров в организации. К одной из сфер профессиональной деятельности, для которой указанные задачи приобретают особую актуальность, относится сфера пенсионного обеспечения, деятельность в которой характеризуется многофункциональностью, сложностью, повседневной напряженностью и высокой ответственностью. Однако существенным препятствием в работе специалистов отдела кадров и оценки персонала Пенсионного фонда РФ (далее – ПФР) выступает отсутствие диагностического инструментария профессиональной ответственности, адекватно вписывающегося в специфику деятельности ПФР.

Таким образом, возникла необходимость разработки опросника для оценки профессиональной ответственности специалистов пенсионного блока ПФР. Основной категорией в нашем исследовании выступило понятие профессиональной ответственности, определяемое нами как *интегральная характеристика субъекта труда (профессионала), отражающая процесс осуществления им деятельности с опорой на самостоятельные решения и действия с целью достижения оптимального результата, соответствующего профессиональным стандартам и общественным требованиям. Профессиональная ответственность, будучи свойством субъекта труда (профессионала), представляет собой мотивационный и когнитивно-поведенческий конструкт, определяющий способы реагирования субъекта в условиях производственной среды.*

Поскольку опросник предполагалось использовать для оценки профессиональной ответственности специалистов пенсионного блока в целях их психологического сопровождения, а также в рамках аттестации и ротации кадров в организации, то разрабатываемый психодиагностический

инструментарий должен соответствовать специфике деятельности ПФР, выявлять различные стороны профессиональной ответственности специалистов пенсионного блока и в то же время быть относительно компактным и удобным в использовании. Соответственно разработка и подготовка такого инструментария проходила в несколько этапов.

Процедура разработки опросника. На первом этапе производился подбор соответствующего вербального материала, составляющего основу разрабатываемого опросника. Индикаторы вычленились путем как теоретического анализа проведенных исследований по ответственности субъектов труда, так и с помощью качественных методов исследования. В частности, в одном из Управлений ПФР мы проводили фокус-групповые интервью со специалистами пенсионного блока ПФР, а также предлагали заполнить бланк с незаконченными предложениями, касающимися профессиональной ответственности [2, с. 85-89]. В результате был получен большой массив первичных данных, состоящий из 85 утверждений.

На втором этапе полученные утверждения обрабатывались с помощью контент-анализа [3, с. 360-362]. За основу была взята структура ответственности, представленная в психологической литературе, включающая когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты. В дальнейшем структурированный список утверждений согласовывался с пятью экспертами (начальники, зам. начальников и управлений ПФР), ими производилось уточнение утверждений относительно деятельности специалистов пенсионного блока ПФР, а также исключение неинформативных высказываний. В результате в предварительный вариант опросника профессиональной ответственности специалистов пенсионного блока ПФР было включено 44 утверждения.

На третьем этапе проводился опрос респондентов – специалистов пенсионного блока ПФР Тверской области. Предлагаемый предварительный инструментарий содержал в себе все вопросы количественного характера, сформированные в форме 44 утверждений, степень согласия с которыми необходимо оценить в баллах по семибальной шкале. В исследовании приняли участие специалисты пенсионного блока 18 управлений ПФР по Тверской области. Было получено порядка 280 заполненных бланков. Часть из них была исключена в результате кластерного анализа, выявляющего крайне отклоняющиеся результаты. Таким образом, порядка 241 бланка опросника были учтены для дальнейшей обработки.

Следующий этап нашей работы предусматривал математическую и статистическую обработку данных с помощью компьютерной программы SPSS, версия 20.0. Сырые данные проверялись на надежность и внутреннюю согласованность, что позволило исключить неподходящие (неудачные) высказывания (см. табл. 1).

Таблица 1

Статистика расчета внутренней надежности опросника

	α -Кронбаха на всех пунктах	α -Кронбаха после удаления пунктов	Пункты, подлежащие удалению
Профессиональная ответственность	0,969	0,970	29, 30, 39

Для систематизации высказываний по шкалам и выявления внутренней структуры опросника предполагалось использование факторного анализа методом главных компонент с последующим Varimax-вращением и с нормализацией по Кайзеру. Полученные критерий Бартлетта ($p < 0.001$) и критерий адекватности выборки Кайзера–Мейера–Олкина ($KMO = 0,955$) подтвердили возможность применения факторного анализа к нашей выборке, что в целом говорит о хорошей эмпирической систематизации высказываний опросника по шкалам.

В результате факторизации было выделено шесть не связанных между собой факторов, на которых приходится 66,6% объясняемой дисперсии всех признаков. По каждому фактору производился отбор только наиболее информативных утверждений согласно величине факторной нагрузки (не менее 0,400), а также повторная проверка на надежность и внутреннюю согласованность (см. табл. 2).

Таблица 2

Результаты факторизации высказываний разрабатываемого опросника профессиональной ответственности

		Максимальная и минимальная факторная нагрузка	Количество отобранных утверждений
Фактор 1	Факторный вес 15,2	от 0,735 до 0,488	10 утверждений
Фактор 2	Факторный вес 12,2	от 0,632 до 0,444	9 утверждений
Фактор 3	Факторный вес 11,9	от 0,744 до 0,453	8 утверждений
Фактор 4	Факторный вес 11,6	от 0,758 до 0,531	4 утверждения
Фактор 5	Факторный вес 8,7	от 0,739 до 0,535	4 утверждения
Фактор 6	Факторный вес 7,0	от 0,603 до 0,458	4 утверждения

Важным итогом данного этапа работы стало получение внутренней структуры опросника, включающей в себя шесть шкал:

- 1) Шкала «Осознание и переживание ответственности» отражает когнитивно-эмоциональное отношение к принятым на себя профессиональным функциям и деятельности. Субъект осознает значимость своей деятельности для клиентов, организации и общества в целом, необходимость ее качественного и добросовестного исполнения. Субъект осознает ответственность не только за выполненную

- деятельность, но и за нереализованные функции. Характерно беспокойство за трудовую деятельность, переживания за ее результат.
- 2) Шкала «Самоактуализация и компетентность в работе» характеризует субъекта с точки его зрения стремления к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации в деятельности. Субъект труда стремится повышать уровень своих знаний, самостоятельно решать поставленные перед ним задачи, преодолевая трудности и прикладывая максимум усилий.
 - 3) Шкала «Самоконтроль и самоорганизация в работе» отражает самостоятельное планирование, соблюдение и следование временным характеристикам деятельности. Субъект планирует свою деятельность и свой рабочий день, стремится выполнить все запланированное в установленные временные рамки, в результате чего не требуется контроль со стороны вышестоящих за ходом деятельности и ее планированием.
 - 4) Шкала «Профессиональные нормы» характеризует соблюдение субъектом норм и правил реализации деятельности. Субъект стремится выполнять деятельность строго в рамках инструкций, правил, законов, распоряжений руководства.
 - 5) Шкала «Просоциальное поведение» направлена на выявление стремления субъекта оказывать помощь и проявлять инициативность в решении вопросов клиентов, а также сложных организационных задач.
 - 6) Шкала «Инициативность в работе» характеризует субъекта с позиции стремления расширить поле своей активности в поисках более оптимальных, конструктивных и эффективных решений возникающих профессиональных задач.

Следующим этапом работы стала проверка конструктивной валидности опросника. Исходным было предположение о взаимосвязи шкал профессиональной ответственности с близкой по значению шкалой «Осознаваемая ответственность за результаты работы» из опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема в адаптации И.Н. Бондаренко [1, с. 121-124]. В результате были получены ожидавшиеся нами значимые корреляции (коэффициент Спирмена), что может рассматриваться доказательством валидности опросника (см. табл. 3).

Таблица 3

Корреляционные взаимосвязи шкалы «Осознаваемая ответственность за результаты работы» со шкалами опросника профессиональной ответственности (звездочкой отмечены значимые корреляции на уровне $(p < 0,05)$)

		Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4	Шкала 5	Шкала 6
Шкала «осознае- мая от- ветствен- ность за результаты работы»	Коеф-нт корреляц ии	0,330	0,163	0,224	0,116	0,155	0,194
	Знч. (2- сторон)	0,0001 *	0,013*	0,001*	0,079	0,018*	0,003*
	N	241	241	241	241	241	241

Стандартизация. Поскольку нормальность распределения по критерию Колмогорова–Смирнова достоверно отличалась от нормального по всем шкалам (имелся правосторонний сдвиг), был произведен перевод шкал в стандартную шкалу стенойнов с использованием частотного анализа. Была примерена нелинейная нормализация, где перевод «сырых» оценок в стандартные производился через нахождение процентильных границ групп в исходном распределении, соответствующих процентильным границам групп нормальном распределении стандартной шкалы (см. табл. 4).

Таблица 4

Стандартизация шкал опросника профессиональной ответственности

%	Стенойны	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4	Шкала 5	Шкала 6
4	1	≤4,6	≤4,22	≤4,25	≤4,75	≤4,25	≤4,25
7	2	4,61-5,0	4,23-4,88	4,26-4,75	4,75-5,0	4,25-4,75	4,25-4,75
12	3	5,01-5,6	4,89-5,11	4,75-5,13	5,01-5,5	4,75-5,0	4,75-5,0
17	4	5,61-5,9	5,12-5,66	5,14-5,5	5,5-5,75	5,0-5,5	5,0-5,5
20	5	5,91-6,2	5,67-6,0	5,5-6,0	5,75-6,25	5,5-6,0	5,5-6,0
17	6	6,21-6,5	6,01-6,33	6,0-6,25	6,25-6,75	6,0-6,25	6,0-6,25
12	7	6,51-6,82	6,34-6,55	6,26-6,63	6,75-7	6,25-6,74	6,25-6,5
7	8	6,83-6,9	6,56-6,88	6,63-6,88	7,0	6,75-6,75	6,5-6,75
4	9	7,0	6,89-7,0	6,89-7,0	7,0	6,76-7,0	6,76-7,0

Опросник позволяет выявить высокий (8–9 стенойнов), средний (3–7 стенойнов) и низкий (1–2 стенойна) уровень по каждой шкале, а также уровень профессиональной ответственности в целом. Уровень определяется подсчетом средней суммы баллов по шкале.

Тестовые нормы для профессиональной ответственности в целом:

1–2 (до 5,01) – низкий уровень. Для специалиста пенсионного блока ПФР характерно слабое осознание социальной значимости профессиональной деятельности в системе ПФР, ее качественного и добросовестного исполнения. Характерна низкая саморегуляция и организация деятельности, не выражено стремление к профессиональному развитию в сфере ПФР. Специалист пенсионного блока ПФР не проявляет активности и инициативности как в решении организационных вопросов, так и запросов клиентов.

3–7 (5,02–6,49) – средний уровень. Характеризует некоторую необходимую нормативную профессиональную ответственность специалиста пенсионного блока ПФР.

8–9 (6,5–7,0) – высокий уровень. Специалист пенсионного блока ПФР в полной мере осознает значимость профессиональной деятельности для социально-экономического благополучия граждан и общества в целом. Он полностью разделяет и поддерживает профессиональные нормы, сам

планирует и организует свою деятельность, стремится как можно лучше и качественнее выполнять свои функции, достичь мастерства в профессиональной деятельности, в связи с чем констатируется инициативность в решении вопросов клиентов и сложных организационных задач.

Таким образом, в ходе многоэтапной работы был создан психодиагностический опросник для оценки профессиональной ответственности специалистов пенсионного блока ПФР. Рабочий вариант методики соответствует требованиям, предъявляемым к психодиагностическому инструментарию, что дает основание включить его в дальнейшую проверку на выборке специалистов пенсионного блока ПФР.

Приложение

Опросник оценки профессиональной ответственности специалистов пенсионного блока Пенсионного фонда РФ

У каждого из нас, несомненно, есть качества, которые выражены ярче или меньше. В этом и проявляется наша индивидуальность, свой особый стиль поведения и деятельности как ответственного сотрудника. Соответственно, Вам предлагается описать по предлагаемым показателям, как Вы себя проявляете, работая в данной организации. Для этого внимательно прочитайте каждое качество и оцените по шкале его выраженность, отметив ту оценку, которая соответствует Вам по следующей шкале:

- 1= полное отсутствие данного качества,
- 2= наличие или проявление данного качества в очень минимальной степени
- 3= проявление в минимальной степени
- 4= среднее проявление данного качества
- 5= проявление данного качества выше среднего
- 6= наличие или проявление данного качества в значительной степени
- 7= очень яркое проявление данного качества

Оценивайте, пожалуйста, каждое качество исходя из того, как Вы себя проявляете в настоящее время, а не то, каким Вы должны быть.

№	Качества, характеристики	
1	Добросовестно выполняющий профессиональные обязанности специалиста пенсионного блока ПФР	1 2 3 4 5 6 7
2	Высоко заинтересованный в выполнении деятельности в сфере ПФР	1 2 3 4 5 6 7
3	Выполняющий работу в соответствии с требованиями инструкций ПФР	1 2 3 4 5 6 7
4	Реализующий профессиональный, компетентный подход к выполнению деятельности в сфере ПФР	1 2 3 4 5 6 7
5	Стремящийся помогать клиентам ПФР в их обращениях и вопросах	1 2 3 4 5 6 7

№	Качества, характеристики	
6	Выполняющий работу в установленный срок	1 2 3 4 5 6 7
7	Стремящийся выполнить работу наилучшим образом	1 2 3 4 5 6 7
8	Проявляющий инициативность в решении вопросов клиентов ПФР	1 2 3 4 5 6 7
9	Рационально использующий рабочее время	1 2 3 4 5 6 7
10	Оказывающий полноценную, качественную помощь клиентам ПФР	1 2 3 4 5 6 7
11	Планирующий свой рабочий день	1 2 3 4 5 6 7
12	Исполняющий должностные обязанности специалиста пенсионного блока ПФР надлежащим образом	1 2 3 4 5 6 7
13	Переживающий за процесс и результат труда в сфере ПФР	1 2 3 4 5 6 7
14	Принимающий и соблюдающий установленный в организации порядок, нормы и правила ПФР	1 2 3 4 5 6 7
15	Получающий удовлетворение от хорошо выполненной работы	1 2 3 4 5 6 7
16	Целесообразно распределяющий отдельные фазы работы по месту и времени	1 2 3 4 5 6 7
17	Использующий все возможные варианты действий и каналы информации в процессе выполнения деятельности ПФР	1 2 3 4 5 6 7
18	Стремящийся к развитию необходимых для работы в ПФР навыков	1 2 3 4 5 6 7
19	Осознающий зависимость результата работы от собственных действий	1 2 3 4 5 6 7
20	Осуществляющий поиск новых путей использования имеющихся правил при полезности для организации и общества	1 2 3 4 5 6 7
21	С чувством долга по отношению к коллегам, организации (ПФР), клиентам	1 2 3 4 5 6 7
22	Способный выполнять работу с высокой эффективностью	1 2 3 4 5 6 7
23	Умеющий не отвлекаться на не относящиеся к работе в ПФР обстоятельства при осуществлении деятельности	1 2 3 4 5 6 7
24	Способный выполнять деятельность без лишнего контроля и напоминаний со стороны руководства ПФР	1 2 3 4 5 6 7
25	Выполняющий деятельность ПФР в рамках закона	1 2 3 4 5 6 7
26	Способный преодолевать возникшие трудности в ходе работы в ПФР	1 2 3 4 5 6 7
27	Предлагающий свои способности или идеи, необходимые для решения сложных организационных задач ПФР	1 2 3 4 5 6 7
28	Своевременно сообщаящий руководству ПФР о возникших трудностях, совершенных ошибках	1 2 3 4 5 6 7

№	Качества, характеристики	
29	Осознающий и понимающий смысл своей работы	1 2 3 4 5 6 7
30	Убежденный в необходимости добросовестного отношения к своим профессиональным обязанностям в сфере ПФР	1 2 3 4 5 6 7
31	Проявляющий максимальную отдачу (приложение всех сил) во время работы в качестве специалиста пенсионного блока ПФР	1 2 3 4 5 6 7
32	Стремящийся разобраться с поставленными задачами в ходе деятельности в ПФР	1 2 3 4 5 6 7
33	Понимающий значимость своевременного и качественного выполнения поставленных задач	1 2 3 4 5 6 7
34	Выполняющий работу от начала до конца	1 2 3 4 5 6 7
35	Готовый отвечать за результат выполненной (или невыполненной) работы в качестве специалиста пенсионного блока ПФР	1 2 3 4 5 6 7
36	Стремящийся достичь вершин мастерства в своей деятельности в сфере ПФР	1 2 3 4 5 6 7
37	Позитивно относящийся к профессиональным обязанностям специалиста пенсионного блока ПФР	1 2 3 4 5 6 7
38	Сосредоточенный и внимательный при выполнении работы в качестве специалиста пенсионного блока ПФР	1 2 3 4 5 6 7

Ключ:

Шкала «Осознание и переживание ответственности» утверждения: 2, 13, 15, 19, 21, 29, 30, 33, 35, 37 (сумму баллов разделить на 10)

Шкала «Самоактуализация и компетентность в работе» утверждения: 7, 18, 22, 24, 26, 31, 36, 38 (сумму баллов разделить на 8)

Шкала «Самоконтроль и самоорганизация в работе» утверждения: 3, 6, 9, 11, 14, 16, 23, 28 (сумму баллов разделить на 8)

Шкала «Профессиональные нормы» утверждения: 1, 12, 25, 34 (сумму баллов разделить на 4)

Шкала «Просоциальное поведение» утверждения: 5, 8, 10, 27 (сумму баллов разделить на 4)

Шкала «Инициативность в работе» утверждения: 4, 17, 20, 32 (сумму баллов разделить на 4).

Список литературы

1. Бондаренко И.Н. Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема на русскоязычной выборке // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 3. С. 109-124.
2. Макеева Н.Ю. Профессиональная ответственность в системе управления персоналом: ее сущностные особенности и условия поддержания // Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Тверь, 2010. С. 85-89.

3. Makeeva N.Yu. Критерии профессиональной ответственности специалистов Пенсионного фонда РФ // Материалы междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых «Психология XXI века» 26-28 апреля 2012 г., г. Санкт-Петербург / под науч. ред. Р.А. Березовской. СПб: Изд-во СПбГУ, 2012. С. 360-362.

THE QUESTIONNAIRE FOR THE EVALUATION OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY OF SPECIALISTS OF PENSION UNIT OF PENSION FUND OF THE RUSSIAN FEDERATION

N.Y. Makeeva, N.V. Oglezneva

Tver State University

The process of development, validation and standardization of the questionnaire for the evaluation of professional responsibility of specialists of pension unit of Pension fund of the Russian Federation. This tools of psychological diagnostics contains six scales, and allows to estimate the level of professional responsibility and its structural components. The given results of the analysis allow to conclude, that the questionnaire is reliable, valid and can be used in scientific researches and in practice for psychologists working with the abovementioned professional group.

Keywords: *professional responsibility, specialists of Pension fund of pension unit of the Russian Federation, standardization, reliability, validity.*

Об авторах:

ОГЛЕЗНЕВА Нина Владимировна – кандидат психологических наук, доцент психологии труда, организационной и клинической психологии ФГБОУ ВПО «Тверской государственной университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: ogleznevnan@mail.ru

МАКЕЕВА Наталья Юрьевна – соискатель кафедры психологии труда, организационной и клинической психологии, ФГБОУ ВПО «Тверской государственной университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: makeeva.nat@mail.ru