DOI: 10.25629/HC.2025.06.05
УДК: 159.9.072
ВАК: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

ВЕРИФИКАЦИЯ МОДЕЛИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ К ПРИМЕНЕНИЮ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ КОНТРОЛЕ

Войтикова М.А., Шнайдер В.Ф.
Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований

Аннотация

В данном исследовании осуществлена верификация и уточнение теоретической модели психологической готовности руководителей к применению искусственного интеллекта в управленческом контроле. Предложенная нами теоретическая модель содержит центральное звено – психологическая готовность руководителей к применению искусственного интеллекта в управленческом контроле, представленное в виде психологической системы, включающей три компонента – когнитивно-практический, аффективный и мотивационный. На эту систему воздействуют разнородные факторы – с одной стороны, внешние, а с другой – внутренние. В состав внешних факторов включают пол, возраст и социально-организационную поддержку применения искусственного интеллекта (ИИ), которая, в данном контексте, подразумевает следующие проявления: поддержка со стороны своих сотрудников (команды) и высшего руководства; наличие в организации ресурсов (финансовых, технических, кадровых), необходимых для внедрения ИИ в управленческий контроль; организационная культура, способствующая инновациям и экспериментам, в том числе, внедрению ИИ в управленческий контроль. В качестве внутренних (психологических) факторов, которые влияют на исследуемую готовность, рассматриваются психологические особенности руководителя как субъекта труда, дифференцировав среди них следующие группы свойств: 1) когнитивно-компетентностные, 2) личностные, 3) регулятивные, 4) профессионально-личностные.

Ключевые слова

психологическая готовность руководителя, искусственный интеллект, управленческий контроль, психологические факторы влияния на психологическую готовность, профессиональная деятельность, резилентность

Введение

Изучаемая готовность руководителей, согласно модели, влияет на эффективность управленческого контроля, осуществляемого с применением систем ИИ, а через нее – на общую эффективность управленческой профессиональной деятельности.

Уточнение теоретической модели заключалось, во-первых, в операционализации исследуемой психологической готовности, во-вторых, в конкретизации внутренних факторов, представленных в данной модели. При этом необходимо отметить, что выбор факторов для модели был существенно ограничен реальными возможностями нашего исследования, то есть нами отбирались только такие факторы, влияние которых реально сможем исследовать. Важным практическим критерием для отбора потенциальных предикторов исследуемой готовности стало наличие относительно коротких опросников для их измерения: руководители, как правило, не соглашались проходить более объемное психодиагностическое тестирование.

Выборка исследования включила 160 респондентов (топ-менеджеров и менеджеров среднего звена), в том числе: 80 руководителей в возрасте до 35 лет (в том числе, 40 мужчин и 40 женщин) и 80 руководителей в возрасте старше 35 лет (в том числе, 40 мужчин и 40 женщин).

Анализ научной литературы показал, что психологическая готовность руководителя к применению ИИ в управленческой деятельности в явном виде рассматривалась довольно редко. Чаще исследовались аспекты, связанные с внедрением ИИ в работу различных организаций.

В.Е. Лепский [8] отмечает, что внедрение ИИ позволяет утверждать о появлении новой парадигмы управления, основанной на механизме взаимодействия субъектов (людей) и активных форм ИИ, рассматриваемых в качестве псевдосубъектов.

Ю.В. Синягин [11] рассматривал отношение руководителей к ИИ и цифровизации в целом.

Структуру готовности к применению ИИ, рассматривал Дж. Хольмстрём (J. Holmström) [13], который выделял в этой готовности четыре ключевых измерения: технологии, виды деятельности, границы и цели.

Психологическая готовность непосредственно связана с проблемой доверия. В психологии феномен доверия широко изучался [5], в том числе, как состояние, установка и психологическое отношение [7], а для рассматриваемой психологической готовности руководителя представляет важный аспект ее формирования.

Доверие к искусственному интеллекту (ИИ) включает два аспекта – когнитивный и эмоциональный, а их соотношение зависит от контекста взаимодействия человека с ИИ [2].

Также обращают на себя внимание психологические факторы, которые способствуют и препятствуют повышению эффективности управления контрольной деятельностью [1].

Для разработки теоретической модели психологической готовности руководителя к использованию ИИ в управленческом контроле, нами проанализированы схожие модели, описанные в научной литературе.

Прежде всего, это *модели психологической готовности к использованию информационных технологий (ИТ)*. Такие модели обычно представляет собой структуру, которая описывает ключевые компоненты, необходимые для успешного внедрения и использования ИТ в профессиональной или образовательной деятельности. Такая модель учитывает, как когнитивные, так и эмоционально-мотивационные аспекты, а также внешние факторы, влияющие на готовность человека к работе с технологиями.

Примером модели психологической готовности к использованию ИТ может служить модель, которую представили А. Парасураман и Ч.Л. Колби (A. Parasuraman & C.L. Colby) [15] в рамках разработки второй редакции опросника «Индекс технологической готовности» (Technology Readiness Index, TRI 2.0). Согласно данной модели, технологическая готовность (готовность к технологиям), которую авторы понимают, как склонность людей принимать и использовать новые технологии для достижения целей на работе и в повседневной жизни, выражается через следующие четыре относительно независимых аспекта: оптимизм, инновационность, дискомфорт (ощущение беспомощности при использовании технологий), неуверенность (сомнения в надежности и безопасности технологий).

Другую модель разработали В. Венкатеш и др. (V. Venkatesh et al.) [17]. Проанализировав 8 конкурирующих моделей принятия ИТ (среди которых: теория обоснованных действий; модель принятия технологии; мотивационная модель; теория запланированного поведения; модель, объединяющая модель принятия технологии и теорию запланированного поведения; модель использования ПК; теория диффузии инноваций; социальная когнитивная теория), авторы разработали и эмпирически проверили единую модель, которая объединяет различные элементы всех этих восьми моделей. Данная унифицированная модель была названа «единой теорией принятия и использования технологий (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology, UTAUT) [17].

В литературе представлен также ряд моделей готовности руководителей и организаций к использованию систем ИИ в профессиональной деятельности, при этом существенную часть рассматриваемой готовности составляет, по сути, психологическая готовность, при этом сам этот термин, как правило, не используется. Т.Х. Дэвенпорт и Р. Ронанки (T.H. Davenport & R. Ronanki) [12] разработали четырехэтапную структуру для интеграции технологий ИИ (A four-step framework for integrating AI technologies), которая может помочь компаниям достичь своих целей, будь то проекты, направленные на достижение целей или улучшение бизнес-процессов. Эта структура включает следующие этапы: 1) понимание технологий; 2) создание портфолио проектов; 3) пилотное внедрение, подразумевающее тестирование инструментов ИИ на ограниченных задачах; 4) масштабирование, предполагающее интеграцию ИИ в основные бизнес-процессы.

С. Каплан и М. Хенлейн (S. Kaplan & M. Haenlein) [14] изучали возможные последствия (внутренние и внешние) для организаций, к которым может привести внедрение технологий ИИ, проанализировав стадии эволюции искусственного интеллекта, а также ряд тематических исследований, касающихся применения ИИ в работе корпораций, университетов и государственных органов. В результате они разработали модель «Три Си» (Three C: Confidence, Change и Control), включающую три организационных последствия внедрения ИИ – уверенность, изменение и контроль, каждое из которых включает внутреннюю и внешнюю части.

Обобщая представленные результаты анализа, можно сделать вывод о том, что модель психологической готовности руководителя к использованию систем ИИ в профессиональной деятельности должна включать в себя совокупность когнитивных, эмоциональных, мотивационных и практических аспектов, которые позволяют эффективно внедрять и использовать технологии ИИ в управленческой практике. Подобная модель должна также учитывать, как личностные характеристики руководителя, так и организационные условия, необходимые для успешной интеграции ИИ. Предложенная нами теоретическая модель описана в аннотации к данной статье.

Методы

Ключевым методом данного исследования была психодиагностика. Применялись следующие, рассматриваемые ниже психодиагностические методики, имеющие обоснованную валидность и надежность. При этом для всех измерительных шкал их надежность дополнительно проверена на выборке исследования (N = 160).

1. Методика «Склонность к определенному стилю руководства». Автор методики – Е.П. Ильин (2001). Методика включает 18 вопросов и предназначена для определения доминирующего стиля руководства среди следующих трех: автократического, демократического и либерального [6].

2. Опросник «Диагностика фокуса регуляции». Оригинальный англоязычный опросник по диагностике фокуса регуляции (Regulatory Focus Questionnaire, RFQ) разработали Э.Т. Хиггинс и др. (E.T. Higgins et al.) в 2001 году; русскоязычную адаптацию выполнили В.А. Гершкович и др. в 2019 г. [4].

3. Опросник «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности (ИНЛ-2)». Авторы опросника – Н.Е. Рубцова и С.Л. Леньков (2023). Полный опросник включает 22 вопроса и предназначен для определения выраженности профессиональной направленности по семи шкалам: управление, исполнение, стратегии, оперативность, объекты, люди, информация [3,10], из которых в исследовании использовались три последние шкалы.

4. Опросник «Краткая шкала резилентности». Оригинальный англоязычный опросник «Краткая шкала резилентности» (Brief Resilience Scale, BRS) разработали Б.В. Смит и др. (B.W. Smith et al.) в 2008 г. [16]; русскоязычную адаптацию выполнили В.И. Маркова и др. в 2022 г. [9].

Кроме психодиагностики, нами применялся также метод анкетирования. В его рамках использовалось несколько специально разработанных анкет. Надежность их применения в качестве измерительных шкал проверена на выборке исследования (N = 160).

1. Анкета «Психологическая готовность руководителя к применению искусственного интеллекта в управленческом контроле». Анкета специально разработана для определения выраженности психологической готовности руководителя к использованию ИИ в управленческом контроле. Анкета включает 15 вопросов и позволяет определить общую выраженность искомой готовности, а также выраженность ее структурных компонентов (когнитивно-практического, аффективного и мотивационного).

2. Анкета «Социально-организационная поддержка применения искусственного интеллекта в управленческом контроле». Данная анкета специально разработана для определения выраженности социально-организационной поддержки использования ИИ в управленческом контроле. Анкета содержит 5 вопросов.

3. Анкета «Компетентность руководителя».

Содержит 11 вопросов и объединяет определение выраженности трех показателей:

- цифровой компетентности руководителя,
- компетентности управленческого контроля,
- активно-творческого отношения к управленческому контролю.

Результаты и обсуждение

Рассмотрим влияние на психологическую готовность руководителя к применению ИИ в управленческом контроле (далее – ПГР) внешних факторов: пола, возраста и социально-организационной поддержки (таблица 1).

Таблица 1 – Корреляции Пирсона между компонентами психологической готовности и внешними факторами (N = 160)

	ПГР	КПК	АК	МК
ПЛ	-0,114	-0,204**	-0,043	-0,083
ВЗР	-0,337**	-0,345**	-0,296**	-0,298**
СОП	0,784**	0,730**	0,759**	0,686**

Примечания:

1. Переменные: ПЛ – пол; ВЗР – возраст (группа по возрасту); СОП – Социально-организационная поддержка; ПГР – Психологическая готовность руководителя к применению ИИ в управленческом контроле; КПК – Когнитивно-практический компонент; АК – Аффективный компонент; МК – Мотивационный компонент.

2. ** – корреляция значима на уровне 0,01.

Корреляционный анализ показал, что показатели ПГР имеют следующие статистически значимые корреляционные связи с рассматриваемыми внешними факторами:

- пол имеет только слабую отрицательную связь с когнитивно-практическим компонентом ПГР;
- в отличие от предыдущего, возраст (группа по возрасту) имеет средние по величине отрицательные связи со всеми компонентами ПГР и выраженностью ПГР в целом;

- фактор социально-организационной поддержки также имеет значимые корреляционные связи со всеми компонентами ПГР и выраженностью ПГР в целом, но эти связи уже, во-первых, положительные, во-вторых, сильные по величине (значения коэффициента корреляции Пирсона превышают 0,7 или близки к этому пороговому значению).

Проверка различий в показателях искомой психологической готовности между группами по полу показала следующее (таблица 2).

Таблица 2 – Показатели искомой психологической готовности по полу

Переменная	Средние значения		Тест Манна-Уитни			
	Мужчины (n = 80)	Женщины (n = 80)	U	W	Z	p
ПГР	48,42	45,28	2757,000	5997,000	-1,513	0,130
КПК	15,77	13,90	2412,000	5652,000	-2,697	0,007
АК	16,42	15,98	3021,500	6261,500	-0,610	0,542
МК	16,23	15,40	2890,000	6130,000	-1,061	0,289
СОП	14,12	14,35	3120,000	6360,000	-0,274	0,784
ЦК	8,91	8,68	2965,500	6205,500	-0,809	0,419
ФДВ	25,81	26,26	2843,500	6083,500	-1,231	0,218
ФПР	14,21	15,14	2702,500	5942,500	-1,711	0,087
РЗЛ	20,61	19,96	3022,000	6262,000	-0,609	0,543
ДСУ	9,13	9,83	2703,500	5943,500	-1,703	0,089
ЛСУ	1,99	1,81	2813,000	6053,000	-1,377	0,169
АСУ	6,89	6,35	2858,000	6098,000	-1,172	0,241
ПНО	6,09	6,75	2863,500	6103,500	-1,182	0,237
ПНЛ	18,41	18,34	3072,000	6312,000	-0,460	0,645
ПНИ	19,74	19,12	2743,500	5983,500	-1,573	0,116
КР	10,66	10,79	3083,500	6323,500	-0,401	0,688
ОУК	21,36	22,36	2464,000	5704,000	-2,535	0,011

Примечания:

1. Переменные: ПГР – Психологическая готовность руководителя к применению ИИ в управленческом контроле; КПК – Когнитивно-практический компонент; АК – Аффективный компонент; МК – Мотивационный компонент; СОП – Социально-организационная поддержка; ЦК – Цифровая компетентность; ФДВ – Фокус продвижения; ФПР – Фокус профилактики; РЗЛ – Резилентность; ДСУ – Демократический стиль управления; ЛСУ – Либеральный стиль управления; АСУ – Автократический стиль управления; ПНО – Профессиональная направленность по шкале «Объекты»; ПНЛ – Профессиональная направленность по шкале «Люди»; ПНИ – Профессиональная направленность по шкале «Информация»; КР – Компетентность руководителя в управленческом контроле; ОУК – отношение к управленческому контролю.

2. U – статистика Манна-Уитни, W – статистика Вилкоксона, Z – z-статистика, p – асимптотический двухсторонний уровень значимости.

Во-первых, фактор пола оказался сравнительно мало значимым – его влияние выявлено лишь на один показатель ПГР: у мужчин-руководителей, по сравнению с женщинами статистически достоверно (p=0,007) выше когнитивно-практический компонент ПГР (M=15,77 против M=13,90); по другим же показателям ПГР мужчины и женщины – руководители не различаются (таблица 2).

Интересно, что влияние фактора пола выявлено также лишь на один внутренний (психологический) фактор: у мужчин-руководителей, по сравнению с женщинами статистически достоверно (p = 0,011) ниже выражено активно-творческое отношение к управленческому контролю (ОУК) (M=21,36 против M=22,36), что, возможно, объясняется в целом более гибким подходом женщин-руководителей к такому контролю и реализации контрольных взаимодействий; по всем другим внутренним факторам различий не выявлено, включая стили управления, фокус регуляции, резилентность, профессиональную направленность, показатели компетентности.

В отличие от пола, фактор возраста оказался очень значимым, и не только для влияния на ПГР, но в других аспектах.

Проверка значимости различий показателей основного этапа исследования между группами по возрасту показала следующее (таблица 3).

Таблица 3 – Показатели основного этапа исследования по возрасту

Переменная	**Средние значения**		**Тест Манна-Уитни**			
	До 35 лет (n = 80)	**Старше 35 лет (n = 80)**	**U**	**W**	**Z**	**p**
ПГР	51,49	42,21	1939,500	5179,500	-4,304	0,000
КПК	16,42	13,25	1883,500	5123,500	-4,505	0,000
АК	17,76	14,64	2120,000	5360,000	-3,694	0,000
МК	17,30	14,33	2139,000	5379,000	-3,633	0,000
СОП	14,87	13,60	2741,000	5711,000	-2,496	0,013
ЦК	9,66	7,92	2026,000	5266,000	-4,050	0,000
ФДВ	26,24	25,84	2912,000	6152,000	-0,995	0,320
ФПР	14,30	15,05	2666,500	5906,500	-1,835	0,067
РЗЛ	21,40	19,17	2533,000	5773,000	-2,282	0,023
ДСУ	9,76	9,19	2857,500	6097,500	-1,175	0,240
ЛСУ	1,97	1,83	2868,000	6108,000	-1,181	0,238
АСУ	6,25	6,99	2788,000	6028,000	-1,412	0,158
ПНО	7,00	5,84	2380,500	5620,500	-2,878	0,004
ПНЛ	18,13	18,63	2882,500	6122,500	-1,141	0,254
ПНИ	20,06	18,80	2472,500	5712,500	-2,507	0,012
КР	9,94	11,51	1954,500	5194,500	-4,292	0,000
ОУК	21,64	22,09	2815,000	6055,000	-1,326	0,185

Примечания:

1. Переменные: ПГР – Психологическая готовность руководителя к применению ИИ в управленческом контроле; КПК – Когнитивно-практический компонент; АК – Аффективный компонент; МК – Мотивационный компонент; СОП – Социально-организационная поддержка; ЦК – Цифровая компетентность; ФДВ – Фокус продвижения; ФПР – Фокус профилактики; РЗЛ – Резилентность; ДСУ – Демократический стиль управления; ЛСУ – Либеральный стиль управления; АСУ – Автократический стиль управления; ПНО – Профессиональная направленность по шкале «Объекты»; ПНЛ – Профессиональная направленность по шкале «Люди»; ПНИ – Профессиональная направленность по шкале «Информация»; КР – Компетентность руководителя в управленческом контроле; ОУК – отношение к управленческому контролю.

2. U – статистика Манна-Уитни, W – статистика Вилкоксона, Z – z-статистика, p – асимптотический двухсторонний уровень значимости.

В частности, молодые руководители (до 35 лет) имеют более высокий уровень социально-организационной поддержки, а также более высокие показатели:

- резилентности и профессиональной направленности по шкале «Объекты», что объясняется, на наш взгляд, с одной стороны, большей ресурсностью психофизиологических систем организма, а с другой – меньшими проявлениями профессиональных деформаций и профессионального выгорания;

- профессиональной направленности по шкале «Информация» и цифровой компетентности, что объясняется известным «цифровым разрывом» между поколениями.

- для цели нашего исследования особенно важно, что они имеют также существенно более высокие показатели по всем компонентам ПГР, включая ее общую выраженность.

Вместе с тем, возрастные руководители имеют, по сравнению с молодыми, более высокий показатель компетентности в управленческом контроле. Причиной этого является, очевидно, больший опыт управления, а также наличие определенной «жизненной мудрости», позволяющей лучше справляться со сложными ситуациями контрольных взаимодействий. Данный факт дает основания надеяться, что у возрастных руководителей можно повысить ПГР, опираясь на выявленный психологический ресурс компетентности в управленческом контроле (в том числе, психологической и конфликтологической).

Таким образом, из внешних факторов пол влияет только на когнитивно-практический компонент ПГР, а возраст и фактор социально-организационной поддержки – на все компоненты ПГР и выраженность искомой психологической готовности в целом.

Перейдем к анализу влияния внутренних факторов (таблица 4).

Таблица 4 – Корреляции Пирсона между компонентами психологической готовности и внутренними факторами (N = 160)

	ПГР	КПК	АК	МК
ЦК	0,514**	0,567**	0,334**	0,543**
ФДВ	0,326**	0,274**	0,330**	0,297**
ФПР	-0,018	-0,104	-0,045	0,093
РЗЛ	0,410**	0,401**	0,337**	0,403**
ДСУ	0,110	0,080	0,113	0,110
ЛСУ	-0,019	-0,017	0,005	-0,044
АСУ	-0,096	-0,069	-0,108	-0,087
ПНО	0,116	0,087	0,139	0,094
ПНЛ	-0,112	-0,079	-0,107	-0,123
ПНИ	0,273**	0,272**	0,253**	0,234**
КР	0,286**	0,206**	0,324**	0,256**
ОУК	0,173*	0,300**	0,146	0,226**

Примечания:

1. Переменные: ПГР – Психологическая готовность руководителя к применению ИИ в управленческом контроле; КПК – Когнитивно-практический компонент; АК – Аффективный компонент; МК – Мотивационный компонент; СОП – Социально-организационная поддержка; ЦК – Цифровая компетентность; ФДВ – Фокус продвижения; ФПР – Фокус профилактики; РЗЛ – Резилентность; ДСУ – Демократический стиль управления; ЛСУ – Либеральный стиль управления; АСУ – Автократический стиль управления; ПНО – Профессиональная направленность по шкале «Объекты»; ПНЛ – Профессиональная направленность по шкале «Люди»; ПНИ – Профессиональная направленность по шкале «Информация»; КР – Компетентность руководителя в управленческом контроле; ОУК – отношение к управленческому контролю.

2. * – корреляция значима на уровне 0,05; ** – корреляция значима на уровне 0,01.

Корреляционный анализ показал, что показатели ПГР имеют следующие статистически значимые корреляционные связи с рассматриваемыми внутренними факторами:

- цифровая компетентность имеет положительные и средние по величине связи со всеми компонентами ПГР и выраженностью ПГР в целом; это вполне ожидаемо, поскольку рассматриваемая ПГР «по определению» связана с такой разновидностью цифровых технологий, как ИИ;

- из двух показателей фокуса регуляции значимые связи с ПГР имеет только фокус продвижения – положительные и средние по величине связи со всеми компонентами ПГР и выраженность ПГР в целом;

- резилентность имеет положительные и средние по величине связи со всеми компонентами ПГР и выраженностью ПГР в целом; причем по величине эти связи выше, чем, например, с профессиональной направленностью по шкале «Информация»; возможно, это объясняется потенциально высокой конфликтогенностью задач внедрения и применения ИИ в управленческом контроле, которая требует от руководителей высокой резилентности;

- со стилями управления значимых связей ПГР не выявлено, что стало довольно неожиданным: интуитивно мы предполагали, что такие связи выявит демократический стиль, но этого не произошло;

- из трех показателей профессиональной направленности значимые связи с ПГР имеет только направленность по шкале «Информация» – положительные и, скорее, небольшие по величине связи со всеми компонентами ПГР и выраженностью ПГР в целом; данный факт представляется ожидаемым, т.к. рассматриваемая ПГР тесно связана с информацией и информационными технологиями, одной из разновидностей которых является ИИ;

- компетентность в управленческом контроле имеет положительные и средние по величине связи со всеми компонентами ПГР и выраженностью ПГР в целом;

- отношение к управленческому контролю имеет ряд положительных связей: слабую – с когнитивно-практическим компонентом ПГР, средние – с аффективным компонентом и выраженностью ПГР в целом.

Выводы

В результате исследования эмпирически верифицирована модель психологической готовности руководителя к применению ИИ в управленческом контроле, включающая структурные компоненты искомой готовности и учитывающая влияние на нее представленных выше разнородных конкретных внешних и внутренних факторов. Выявлены межполовые и возрастные различия в общем отношении руководителей к управленческому контролю, касающиеся оценок необходимости и характера контроля, негативных факторов контрольных взаимодействий, требований к руководителю, предпочтительных способов разрешения конфликтов. Эти различия целесообразно учитывать, в том числе, при изучении и формировании психологической готовности руководителей к применению искусственного интеллекта в управленческом контроле.

Библиография

1. Войтикова, М.А. Психологические основания эффективного управления контрольной деятельностью / М.А. Войтикова, В.Ф. Шнайдер. – DOI: 10.25629/HC.2022.05.10 // Человеческий капитал. – 2022. – № 5-1 (161). С. 100-106. – URL: https://humancapital.su/wp-content/uploads/2022/05/202205-1_p100-106.pdf (дата обращения: 28.04.2025).

2. Гаврилина, Е.А. Агентность не-человеков: взаимодействие людей и социальных роботов / Е.А. Гаврилина. – DOI: 10.14515/monitoring.2023.3.2318 // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2023. – № 3(175). – С. 41-55. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_54222659_17374246.pdf (дата обращения: 29.08.2025.)

3. Гайдамашко, И.В. Прикладная психологическая диагностика для специалистов кадровых служб / И.В. Гайдамашко, М.А. Войтикова. – Москва. 2021. – 272 с. – ISBN: 978-5-00121-402-1.

4. Гершкович, В.А. Адаптация опросника по диагностике фокуса регуляции на русскоязычной выборке / В.А. Гершкович, Н.В. Морошкина, А.К. Кулиева, А.Д. Наследов. – DOI: 10.17323/1813-8918-2019-2-318-340 // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2019. – Т. 16, № 2. – С. 110-132. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-oprosnika-e-t-higginsa-po-diagnostike-fokusa-regulyatsii-na-russkoyazychnoy-vyborke/viewer (дата обращения: 02.05.2025).

5. Донцов, А.И. Развитие институционального доверия и его регулирование / А.И. Донцов А.И., Е.Б. Перелыгина, И.В. Гайдамашко, Г.А. Костина // Человеческий капитал. – 2017 – №6 (102). С. 3-68. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_29451924_91595132.pdf (дата обращения: 12.05.2025).

6. Ильин, Е.П. Дифференциальная психофизиология. – СПб.: Питер, 2001. – 464 с.

7. Ильин, Е.П. Психология доверия. – СПб.: Питер, 2013. – 288 с. – ISBN: 978-5-496-00017-8.

8. Лепский, В.Е. Искусственный интеллект в субъектных парадигмах управления / В.Е. Лепский // Философские науки. – 2021. – Т. 64, № 1. – С. 88-101. – DOI: 10.30727/0235-1188-2021-64-1-88-101. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_45837031_95272805.pdf (дата обращения: 21.04.2025).

9. Маркова, В.И. Русскоязычная версия краткой шкалы резилентности: психометрический анализ на примере выборок студентов, многодетных родителей и родителей детей с инвалидностью / В.И. Маркова, Л.А. Александрова, А.А. Золотарева. – DOI: 10.11621/npj.2022.0106 // Национальный психологический журнал. – 2022. – № 1(45). – С. 65-75. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/russkoyazychnaya-versiya-kratkoy-shkaly-rezilentnosti-psihometricheskiy-analiz-na-primere-vyborok-studentov-mnogodetnyh-roditeley-i/viewer (дата обращения: 03.05.2025).

10. Рубцова, Н.Е., Леньков С.Л. Психологическая диагностика профессиональной направленности: учеб. пособие для студ. вузов / Н.Е. Рубцова, С.Л. Леньков. – Тверь: Печатница. 2023. – 152 с. – ISBN: 978-5-9909435-5-1.

11. Синягин, Ю.В. Изучение отношения руководителей к цифровизации и искусственному интеллекту / Ю.В. Синягин – DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-4-6-16 // Государственная служба. – 2018. – Т. 20, № 4(114). – С. 6-16. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-otnosheniya-rukovoditeley-k-tsifrovizatsii-i-iskusstvennomu-intellektu/viewer (дата обращения: 23.04.2025).

12. Davenport, T.H. Artificial intelligence for the real world / T.H. Davenport, R. Ronanki. // Harvard Business Review. – 2018. – Vol. 96, no. 1. – P. 108-116. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/2018-04-034-devenport-t-h-ronanki-r-iskusstvennyy-intellekt-dlya-realnogo-mira-davenport-t-h-ronanki-r-artificial-intelligence-for-the-real/viewer (дата обращения: 22.04.2025).

13. Holmström, J. From AI to digital transformation: The AI readiness framework / J Holmström. – DOI: 10.1016/j.bushor.2021.03.006 // Business Horizons. – 2022. – Vol. 65, no. 3. – P. 329-339. – URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681321000744?via%3Dihub (дата обращения: 18.04.2025).

14. Kaplan, S. Siri, Siri, in my hand: Who’s the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence / S. Kaplan, M. Haenlein. – DOI: 10.1016/j.bushor.2018.08.004 // Business Horizons. – 2019. – Vol. 62, no. 1. – P. 15-25. – URL: https://sci-hub.sidesgame.com/10.1016/j.bushor.2018.08.004 (дата обращения: 17.04.2025).

15. Parasuraman, A. An updated and streamlined technology readiness index: TRI 2.0 / A. Parasuraman, C.L. Colby. – DOI: 10.1177/1094670514539730 // Journal of Service Research. 2015. Vol. 18, no. 1. P. 59-74. – URL: https://sci-hub.ru/10.1177/1094670514539730 (дата обращения: 02.05.2025).

16. Smith, B.W. The Brief Resilience Scale: Assessing the ability to bounce back / B.W. Smith, J. Dalen, K. Wiggins, E. Tooley, P. Christopher, J. Bernard. – DOI: 10.1080/10705500802222972 // International Journal of Behavioral Medicine. – 2008. – Vol. 15, no. 3. – P. 194-200. – URL: https://link.springer.com/article/10.1080/10705500802222972 (дата обращения: 14.04.2025).

17. Venkatesh, V. User acceptance of information technology: Toward a unified view / V. Venkatesh, M.G. Morris, G.B. Davis, F.D. Davis. – DOI: 10.2307/30036540 // MIS Quarterly. – 2003. – Vol. 27, no. 3. – P. 425-478. – URL: https://eli.johogo.com/Class/p25.pdf (дата обращения: 20.04.2025).

Об авторах

Войтикова М.А., кандидат психологических наук, РИНЦ ID 919164, marina.voytikova@yandex.ru

Шнайдер В.Ф., РИНЦ ID 1110584, vf.shnaider@yandex.ru

VERIFICATION OF THE MANAGER'S PSYCHOLOGICAL READINESS MODEL FOR THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN MANAGEMENT CONTROL

Voytikova M.A., Schneider V.F.
Federal Scientific Center of Psychological and Multidisciplinary Researches

Abstract

In this study, the theoretical model of managers' psychological readiness for the use of artificial intelligence in management control was verified and clarified. Our proposed theoretical model contains a central link – the psychological readiness of managers to use artificial intelligence in managerial control, presented in the form of a psychological system that includes three components – cognitive-practical, affective and motivational. This system is influenced by diverse factors – on the one hand, external, and on the other, internal. External factors include gender, age, and socio-organizational support for the use of artificial intelligence (AI), which, in this context, implies the following manifestations: support from their employees (team) and senior management; availability of resources in the organization (financial, technical, personnel) necessary for the implementation of AI in management control; organizational structure.

Keywords

psychological readiness of a manager, artificial intelligence, managerial control, psychological factors influencing psychological readiness, professional activity, resilience