

Секция «28.25 Социальная психология - практике: целеполагание, коммуникации, принятие решений»

Self-skills как ресурс целеполагания и принятия решений: апробация опросника субъектности BSSI-27 (Т.Ю. Базаров)

Научный руководитель – Базаров Тахир Юсупович

Буряченко П.А.¹, Дорохов Е.А.²

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия, *E-mail: buryachenko_polina@mail.ru*; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии личности, Москва, Россия, *E-mail: dorohov.e@mail.ru*

Актуальность исследования. Современная организационная реальность, характеризующаяся высокой турбулентностью, цифровой трансформацией и экспансией технологий искусственного интеллекта, предъявляет принципиально новые требования к субъекту деятельности. В прикладной социальной психологии и управленческой практике всё отчетливее формируется запрос не просто на исполнительские компетенции или традиционные «soft skills», а на способность человека выступать источником собственной активности. В этом контексте целеполагание, коммуникация и принятие решений перестают быть изолированными навыками и интегрируются в более широкую категорию — **self-skills** (навыки самоуправления). Self-skills обеспечивают реализацию субъектности профессионала, позволяя ему сохранять устойчивость и эффективность в условиях смысловой и операциональной неопределенности, порождаемой внедрением ИИ.

С экспертной точки зрения, цифровизация усиливает значимость внутреннего локуса контроля, психологической гибкости и преадаптивности — способности действовать на опережение в условиях, которые еще не наступили. Одновременно с этим меняется и парадигма управления: директивный стиль уступает место роли лидера как «создателя контекста». Современный руководитель призван не столько контролировать, сколько формировать психологически безопасную среду, снижающую страх ошибки, поощряющую экспериментальное поведение и культивирующую рефлексивность как в индивидуальном, так и в командном формате.

Цель работы. Основной целью настоящего исследования является психометрическая апробация опросника **BSSI-27** как валидного инструмента диагностики self-skills. Теоретической рамкой выступает модель 3S, разработанная Т.Ю. Базаровым, которая структурирует субъектность через три взаимосвязанных, но несводимых друг к другу компонента: **самоопределение (ценностно-смысловой контур)**, **самоорганизацию (операционально-регуляторный контур)** и **синхронизацию (коммуникативно-координационный контур)**. В ходе апробации решались задачи оценки надежности методики, её конвергентной и критериальной (добавочной) валидности в контексте конкретных организационных задач: постановки целей, эффективных коммуникаций и принятия решений в условиях внедрения технологий искусственного интеллекта.

Выборка и методы эмпирического исследования. В исследовании приняли участие 213 сотрудников российских компаний из секторов, активно внедряющих цифровые решения и ИИ (ИТ, финансы, управление). Сбор данных осуществлялся посредством онлайн-опроса.

Для оценки психометрических свойств BSSI-27 применялся следующий математико-статистический инструментарий:

- 1) **Надежность:** оценивалась с помощью коэффициента α Кронбаха и анализа коррелирующий «элемент—остаток».

- 2) **Конвергентная валидность:** устанавливалась через корреляции с методиками, измеряющими концептуально близкие феномены: шкала общей самооффективности (GSE), опросник каузальных ориентаций (GCOS), опросник самоорганизации деятельности (ОСД) и шкала IRI-SYNC (эмпатическая синхронизация).
- 3) **Критериальная (добавочная) валидность:** оценивалась с помощью иерархического регрессионного анализа, где в качестве зависимых переменных (критериев) выступали показатели эффективности внедрения ИИ (субъективная результативность, уровень интеграции в процессы, социальная ответственность — CSR). Переменная «этическое лидерство» (ELW) контролировалась как значимый контекстный фактор, позволяющий выделить «чистый» вклад self-skills.

Результаты исследования и их интерпретация.

- 1) **Надежность методики.** Опросник BSSI-27 продемонстрировал высокую внутреннюю согласованность (коэффициент α Кронбаха = 0,95755), что свидетельствует о гомогенности измеряемого конструкта субъектности. Анализ пунктов показал, что минимальная корреляция «элемент—остаток» зафиксирована для пункта BSSI_SYN_06 ($r = 0,452$), что является аналитической точкой для последующей содержательной редакции формулировки данного утверждения с целью повышения дискриминативности шкалы.
- 2) **Конвергентная валидность.** Общий индекс субъектности (BSSI_ALL) ожидаемо и сильно коррелирует с показателем общей самооффективности ($r = 0,72183$; $p < .001$), что подтверждает связь self-skills с верой человека в свою способность справляться с трудными задачами.
Дифференциальный анализ субшкал подтвердил их конструктивную валидность:
 - *Самоопределение* (BSSI_SD) значимо связано с автономией, измеряемой по опроснику каузальных ориентаций ($r = 0,36178$; $p < .001$), что отражает способность человека опираться на собственные ценности при постановке целей.
 - *Самоорганизация* (BSSI_SO) обнаруживает тесную связь с индексом самоорганизации деятельности (ОСД) ($r = 0,59659$; $p < .001$), акцентируя регуляторный аспект планирования и самоконтроля.
 - *Синхронизация* (BSSI_SYN) закономерно коррелирует со шкалой эмпатической синхронизации IRI_SYNC ($r = 0,58224$; $p < .001$), что указывает на роль этого компонента в построении эффективной коммуникации и эмоциональной настройки на партнера.

Критериальная (добавочная) валидность. Ключевым результатом исследования стало подтверждение инкрементальной валидности BSSI. Даже после контроля фактора этического лидерства, self-skills вносят самостоятельный и статистически значимый вклад в предикцию успешности внедрения ИИ. Прирост объясненной дисперсии (ΔR^2) составил:

- 6,2% для показателя *результативности* внедрения;
- 6,7% для показателя *интеграции* ИИ в бизнес-процессы;
- 2,8% для показателя социальной ответственности (CSR).

Все коэффициенты для BSSI_ALL в финальных моделях регрессии значимы на уровне $p \leq .005$. Это доказывает, что обладание развитыми self-skills является значимым предиктором успеха в цифровой среде, независимо от стиля управления непосредственного руководителя.

Дифференциальный вклад компонентов self-skills. При одновременном включении трех предикторов (субшкал BSSI) в регрессионную модель с контролем этического лидерства, наиболее устойчивый уникальный вклад в результативность внедрения ИИ демонстрирует фактор **самоопределения** ($p = .049$). Полученный результат позволяет интерпретировать самоопределение как психологическую «точку сборки» субъектности: именно способность человека к ценностно-смысловому целеполаганию становится критическим ресурсом в условиях неопределенности. Интересно, что самоорганизация в данной модели не выделилась как независимый предиктор, что может говорить о её инструментальной, подчиненной роли по отношению к ценностно-смысловому контуру. **Обсуждение и практические выводы.** Проведенное исследование подтверждает, что BSSI-27 может рассматриваться как надежный и валидный прикладной диагностический инструмент, релевантный задачам современной организационной психологии.

- 1) **Самоопределение** выступает как фундаментальная основа субъектности, обеспечивающая устойчивость целеполагания и автономию принятия решений в условиях высокой неопределенности, сопутствующей цифровой трансформации.
- 2) **Синхронизация** эмпирически связана с эмпатической координацией (IRI-SYNC), что делает её ключевой мишенью для развития коммуникативных компетенций и обеспечения командной координации в проектах, требующих коллективного совладания со сложностью.
- 3) **Самоорганизация** уверенно связана с внешними критериями деятельностного контроля, подтверждая свою роль в обеспечении исполнительской дисциплины и регуляции временных перспектив.

В контексте экспертной дискуссии полученные данные позволяют утверждать, что управленческая практика должна смещаться в сторону создания условий для проявления self-skills. Ключевыми инструментами лидера становятся не приказы, а рефлексивные вопросы, поддерживающая обратная связь, легитимизация ошибки как этапа развития и создание пространства для ценностно-смыслового обмена в команде.

Ключевые слова: self-skills; субъектность; BSSI-27; целеполагание; коммуникации; принятие решений; организационная психология; психометрика; внедрение ИИ; этическое лидерство.

Источники и литература

- 1) Базаров, Т. Ю. (2023). Психология управления персоналом: теория и практика. — М.: Юрайт.
- 2) Базаров, Т. Ю. (2023). Психология управления персоналом: теория и практика. — М.: Юрайт. Леонтьев, Д. А. (2019). Саморегуляция, самоэффективность и субъектность: психология человеческого потенциала. // Современная психология, 5(2), 14–28.
- 3) Базаров, Т. Ю. (2023). Психология управления персоналом: теория и практика. — М.: Юрайт. Леонтьев, Д. А. (2019). Саморегуляция, самоэффективность и субъектность: психология человеческого потенциала. // Современная психология, 5(2), 14–28. Gagné, M., & Bhave, D. (2021). Autonomy in the workplace: A self-determination theory perspective. // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 285–310. (Международный источник, обосновывающий важность автономии и внутренней мотивации — основы самоопределения — для эффективности в современной гибкой среде).